

2014

# Årsberetning 2014



Ligebehandlings-  
nævnet



# LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS ÅRSBERETNING 2014

## INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Forord – et nævn i bevægelse	3
2. Hvornår er det kønsdiskrimination, at præsten skal være en mand?	5
3. Kaldet stopper, når præsten bliver 70	6
4. Reparation af sko, har det noget med ligestilling at gøre?	8
5. Masseafskedigelse af 13 ældre elektrikere	9
6. Fodboldtilskuere af anden etnisk oprindelse fik det gule kort	10
7. Reklamer er omfattet af ligestillingsloven	11
8. Et EU-direktiv til eftersyn	12
9. Et gratis tilbud til drenge lå uden for nævnets kompetence	14
10. Hotelværelser og frisørpriser – domme fra landsretten	15
11. Godtgørelse til afskedigede piloter – to domme i 2014	16
12. Afskedigelse af fædre	18
13. Ægget, hønen og hanen	21
14. Adgang forbudt	24
15. Forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse	26
16. Faglig voldgift og Tvistighedsnævnet	29
17. Fratrædelsesaftaler og forlig til fuld og endelig afgørelse af sagen	31
18. Når nævnets medlemmer ikke er enige	35
19. Tal & figurer	40
20. Executive summary – A board in movement	47



## 1. FORORD – ET NÆVN I BEVÆGELSE

Af formand Tuk Bagger

*Der blev i 2014 afsagt vigtige domme i Østre Landsret og i Højesteret i nogle af de sager, nævnet har afgjort. Det var året, hvor EU-kommissionen så medlemslandenes implementering af direktivet om kønsligestilling vedrørende varer og tjenesteydelser efter i sømmene og året, hvor det igen i medierne blev debatteret, om nævnet beskæftiger sig med bagatelsager uden betydning for ligestillingen. Det blev også et år, hvor nævnet traf lidt færre afgørelser og modtog lidt færre klagesager end de foregående år.*

### ÅRSBERETNINGEN 2014

Ligebehandlingsnævnet har igen i 2014 afgjort et stort antal sager om afskedigelser på grund af blandt andet graviditet, barselsorlov, alder og handicap. Et indtryk af vores arbejde med disse sager får man af at læse i afsnittet sidst i beretningen om sager, hvor nævnets medlemmer ikke har været enige.

Vi har valgt at indlede beretningen med en række små, forhåbentlig appetitvækkende notitser om afgørelser truffet i løbet af året. Appetitvækkerne er udvalgt, fordi de på en eller flere måder adskiller sig fra flertallet af afgørelser, truffet i nævnet i årets løb.

Et par af de udvalgte er afgjort efter ligestillingsloven, hvor nævnet i sagen om hælebærens prisfastsættelse når frem til, at sagen slet ikke drejer sig om kønsligestilling, mens det i en sag om reklamer blev slået fast, at reklamer er omfattet af ligestillingsloven.

Vi har også medtaget et par interessante sager om de særlige ansættelses- og fratrædelsesregler for præster, og vi har valgt at skrive om et endog meget stort antal sager om afskedigelse af elektrikere i et supermarked. Sagerne om fodboldtilskuere med ikke dansk-klingende navne, der fik deres billetter annulleret, har ligeledes fået et ord med på vejen.

### DOMME FRA LANDSRETTERNE – LIGESTILLINGSLOVEN – NÆVNETS KOMPETENCE

I 2014 blev der med dommene fra landsretten sat endeligt punktum for hotelsagen og frisørsagen. Hvor landsretten var enig i nævnets afgørelse i hotelsagen, nåede dommerne i frisørsagen frem til en anden afgørelse end Ligebehandlingsnævnet.

Dommene medførte ligesom afgørelserne fra nævnet i sin tid en hel del medieomtale af Ligebehandlingsnævnet, og nævnets kompetence kom i den forbindelse igen til debat. Der blev af ligestillingsministeren og beskæftigelsesministeren taget initiativ til at undersøge, hvordan nævnets kompetence kan skærpes, således at nævnet ikke bruger tid på "såkaldte" bagatelsager.

Beskæftigelsesministeriet udarbejdede i foråret 2015 et lovforslag til ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet, som imidlertid bortfaldt, da valget blev udskrevet. Lovforslaget kom dog ikke til at indeholde regler om en bagatelgrænse.

I 2014 blev der i EU-kommissionen sat fokus på, om EU-direktivet om kønsligestilling vedrørende varer og tjenesteydelser var implementeret i medlemsstaterne, og nævnet besvarede i den anledning en lang række spørgsmål om afgørelser truffet i nævnet på ligestillingslovens område, det vil sige sager om prisforskelle, adgang til arrangementer, idrætsaktiviteter m.v.



## DOMME FRA HØJESTERET OM GODTGØRELSE

I Højesteret blev der afsagt domme om godtgørelsernes størrelse i sager om afskedigelse på grund af alder. I sagerne om henholdsvis de ældre og de yngre piloter kom Højesteret med et bidrag til praksis for fastsættelse af godtgørelser, når der er tale om alder.

## FORSKELSBEHANDLING AF FÆDRE

Vi har længe haft lyst til at dykke lidt mere ned i nævnets afgørelser om afskedigelse af mænd med gravide koner eller kærester eller fædre på orlov. Vi har i beretningen set nærmere på de afgørelser, nævnet har truffet på dette område i løbet af året.

Vi har ligeledes i en artikel set på de sager afgjort i 2014, hvor fædre klager over, at de ikke på lige fod med mødre informeres af den offentlige forvaltning om deres børn. Et emne som også er blevet behandlet i medierne.

## FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ETNISK OPRINDELSE

I sidste års beretning skrev vi en artikel om nævnets praksis om forskelsbehandling på grund af hudfarve, race og etnisk og national oprindelse, hvor vi kastede os ud i at definere begreberne. I år har vi taget fat, hvor vi slap sidste år, og har skrevet en artikel, der sammenfatter, hvad der klages over i disse sager, og ser på klagernes etniske oprindelse.

Vi har ligeledes set på de sager, nævnet har afgjort i løbet af året, om klager fra unge mænd af anden etnisk oprindelse end dansk, der afvises ved indgangen til natklubber m.v. Vi har især været interesseret i at kaste lys over, hvad der skal til, for at klager kan løfte bevisbyrden vedrørende formodning for forskelsbehandling.

## KOMPETENCESPØRGSMÅL OG DISSENSER

Nævnet har eksisteret i en længere årrække, knapt syv år er det blevet til, og vi har nu, hvor nævnet har truffet et stort antal afgørelser, mulighed for komme med et bud på, hvornår nævnet kan behandle sager, hvor der er indgået fratrædelsesaftaler eller forlig til fuld og endelig afgørelse.

Endvidere har vi skrevet en artikel om de afgørelser, der er truffet over årene, hvori der har været spørgsmål om, hvorvidt nævnet har kompetence til at behandle sager, hvor en voldgift eller Tvistighedsnævnet har været inde i billedet.

Endelig er vi blevet fristet til at undersøge, om der er et mønster i sager, hvor der er afgivet dissens i nævnets afgørelser.

## TENDENSER I SAGERNE

Der blev i 2014 afgjort lidt færre sager end de foregående år, 225 blev det til i alt. Vi modtog 358 sager, og det er også lidt færre klagesager end de foregående år.

Ellers er tendenserne på de forskellige områder som de foregående år. Det er fortsat således, at der i nævnet også i 2014 blev afgjort flest sager om køn. Der blev i året afgjort i alt 107 sager, hvor lidt mere end halvdelen drejede sig om forhold inden for arbejdsmarked. Medholdsprocenten svarede nogenlunde til de foregående år, hvilket vil sige, at klager fik medhold i ca. halvdelen.

Antallet af afgørelser om alder var 45, og i ca. 1/3 af sagerne fik klager medhold. Der blev afgjort 26 sager om handicap, hvilket er en meget lille stigning set i forhold til 2013. Medholdsprocenten er imidlertid beskeden som de tidligere år.

Der blev afgjort 37 sager om etnisk oprindelse, og her blev der givet medhold i ca. 1/3, hvilket er en lidt højere andel af afgørelser i klagers favør end tidligere. 27 af sagerne drejede sig om forhold uden for arbejdsmarkedet og 10 sager om forhold inden for arbejdsmarkedet.

Vi har fået en række nye fine fotos i beretningen i år, de kommenterer ikke nødvendigvis det enkelte afsnits indhold, men afspejler det nævnet arbejder med nemlig: Mennesker og forskellighed.



## **2. HVORNÅR ER DET KØNSDISKRIMINATION, AT PRÆSTEN SKAL VÆRE EN MAND?**

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Der er givet dispensation fra ligestillingsloven ved ansættelse af præster, men det betyder ikke, at menighedsrådet uden videre kan fravælge ansøgere af det ene køn. Det har Ligestillingsnævnet truffet en principiel afgørelse om.*

### **DEN GENERELLE DISPENSATION**

Kirkeministeriet har givet dispensation til, at præstestillinger i folkekirken og dertil svarende stillinger inden for trossamfund er undtaget fra ligestillingsloven.

Et menighedsråd må derfor gerne i et stillingsopslag tilkendegive, at det ønsker en sognepræst af et bestemt køn.

### **DEN KONKRETE SAG LÅ UDEN FOR DISPENSATIONEN**

Ønsket om, at præsten skal have et bestemt køn, skal imidlertid være begrundet i menighedsrådets kirkesyn, og dispensationen giver ikke ret til at fravælge fx kvindelige ansøgere af andre grunde, så som hensynet til kønsfordelingen blandt sognets præster.

Det har Ligestillingsnævnet slået fast i en principiel sag, hvor to menighedsråd i et stillingsopslag tilkendegav, at de foretrak en mand til en ledig stilling som sognepræst.

Det var ikke på grund af menighedsrådenes kirkesyn, at de ønskede en mand, men fordi der i forvejen var ansat en kvinde som præst i de to sogne.

Ligestillingsnævnet fandt derfor, at de to menighedsråd havde overtrådt ligestillingsloven, når de skrev i stillingsopslaget, at de foretrak en mand som sognepræst.

Læs 2014-6810-06223, om sognepræsten



### 3. KALDET STOPPER, NÅR PRÆSTEN BLIVER 70

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

*En præst mente, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling på grund af alder, når han efter en regel i tjenestemandsløven blev tvunget til at gå på pension, når han fyldte 70 år. Dansk lovgivning, retspraksis fra Højesteret og EU-domstolen viser imidlertid, at regler om afgangsalder ikke altid er et udtryk for ulovlig forskelsbehandling. Klager fik ikke medhold i klagen.*

#### PRÆSTEN, DER KLAGEDE

Sekretariatet modtog i 2013 en klage fra en præst, der var tæt på at nå den pligtmæssige afgangsalder, men som ikke ønskede at stoppe sit virke som præst. Klager henviste til, at organister, kirketjenere, sogne-medhjælpere og kordegn ikke møder samme begrænsning i deres erhvervsmæssige karriere på grund af en lovregel.

#### MINISTERIETS SVAR PÅ KLAGEN

Kirkeministeriet, der var indklaget i sagen, henviste dels til bestemmelsen om præsters afgangsalder i tjenestemandsløven, dels til domspraksis fra Højesteret og en dom fra EU-domstolen.

I dommen fra Højesteret fra 2013, UfR 2013.3130H, blev det slået fast, at afgangsregler på grundlag af alder i enkelte situationer ikke er i strid med EU's beskæftigelsesdirektiv. Det er imidlertid en betingelse, at afgangsreglerne skal være objektive og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål skal være hensigtsmæssige og nødvendige.

Fra EU-domstolen fremhævede ministeriet en afgørelse fra 2011, der omhandler dommeres pligtmæssige afgangsalder, sag C-159/10 og C-160/10 Fuchs og Köhler. Domstolen vurderede, at det i visse situationer kan være af almen interesse og dermed lovligt at have aldersgrænser for medarbejdere ansat i erhverv inden for den offentlige sektor. Domstolen påpegede, at en fastsat aldersgrænse for dommere kunne være med til at forebygge tvister om, hvorvidt en arbejdstager har arbejdsevne efter en bestemt alder.

#### ÆNDRINGER I TJENESTEMANDSLOVEN

De hidtil gældende bestemmelser om afgangsalder for tjenestemænd blev ændret i forbindelse med et lovforslag i 2008, hvorefter den pligtige afgangsalder for tjenestemænd på 70 år blev ophævet.

Lovforslaget var foranlediget af forskelsbehandlingsloven, hvor der står, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Bestemmelsen er fastsat på grundlag af EU's beskæftigelsesdirektiv, direktiv 2000/78/EF.

Lovændringen medførte, at tjenestemænd over 70 år herefter kunne blive på arbejdsmarkedet på tjenestemandsvilkår. En henvisning til, at medarbejderen er fyldt 70 år, er derfor en usaglig afskedigelsesgrund, medmindre afgangsalderen fremgår af en konkret lov.

#### KALDET STOPPER, NÅR PRÆSTEN BLIVER 70

Ligebehandlingsnævnet kom frem til, at klager ikke havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Et generelt krav om afgang fra en stilling på grund af alder er som udgangspunkt udtryk for direkte forskelsbehandling.



I 2008 besluttede Folketinget at opretholde den særlige pligtige afgangsalder for præster. Det var et udtryk for, at Folketinget fandt, at reglen ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Tilsvarende viser både forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4, beskæftigelsesdirektivets artikel 6 og praksis ved danske domstole og EU-Domstolen, at der under visse betingelser kan gøres undtagelser fra forbuddet mod afangsregler på grund af alder. Det er dog et krav, at forskelsbehandlingen skal være objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål være hensigtsmæssige og nødvendige.

### **PRÆSTER ER ANSATTE SOM TJENESTEMÆND**

Præster er tjenestemandsansatte, og deres afgangsalder blev derfor også inddraget i Folketingets lovforslag fra 2008.

Ved lovændringen blev bestemmelsen om præsters, provsters og biskoppers afgangsalder på 70 år imidlertid opretholdt. Formålet var at tage vare på de særlige ansættelsesforhold for præster, således at menighedsrådets indflydelse på udnævnelsen af præster (kaldsretten) ikke blev illusorisk. Det var ligeledes udtryk for et ønske om at undgå dybere uoverensstemmelser mellem præst og menighed, der kunne bevirke en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel.

Ministeriet fremsatte i 2010 et lovforslag, der skulle hæve den pligtige afgangsalder fra 70 år til 75 år. Forslaget blev ikke vedtaget.

Læs 2013-6819-08016, om præsters afgangsalder



#### 4. REPARATION AF SKO, HAR DET NOGET MED LIGESTILLING AT GØRE?

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

*En kunde klagede over, at han skulle betale mere for en skoreparation, fordi han var mand. Nævnet kom frem til, at prisen ikke var kønsbestemt. Herresko og damesko er forskellige typer af sko, og prisen for reparationen følger typen af skoen, ikke kundens køn. Der var derfor ikke tale om forskelsbehandling på grund af køn.*

En mand blev afkrævet 95 kr. for reparation af nye hæle på en klassisk sort herresko. Ved afhentning af skoene blev han opmærksom på, at udskiftning af hæle på en damesko var 11 kr. billigere. Han mente, at prisen for reparationen burde fastsættes ud fra hælebarens faktiske arbejdstid på skoen og materialeomkostninger og ikke ud fra kundens køn.

For hælebaren var det underordnet, om skoen blev indleveret af en kvinde eller mand. Prisen for reparationen blev fastsat på baggrund af typen af skoen. En mand, der indleverer en højhælet damesko, vil derfor blive afkrævet samme pris for reparationen, som hvis samme sko bliver indleveret af en kvinde.

##### **NÆVNETS AFGØRELSE**

Et mindretal i nævnet vurderede, at alene det forhold, at hælebaren opkrævede forskellige priser for reparationer af herre- og damesko, medførte, at klager havde løftet sin del af bevisbyrden for, at der var tale om forskelsbehandling på grund af køn.

Hælebaren kunne ikke løfte sin del af bevisbyrden, mente mindretallet. Der var ikke tale om en saglig begrundelse, når prisen som det eneste kriterie var bestemt ud fra kønnet på skoens ejer og ikke ud fra reparationens karakter og omfang. Ved prisfastsættelse alene ud fra kønnet på skoens ejer vil en mand blive afkrævet 11 kr. mere end en kvinde, selvom ydelsen er identisk.

Flertallet mente, at der ikke var tale om forskelsbehandling på grund af køn. Hælebarens priser på reparationer af dame- og herresko var ikke fastsat ud fra kønnet på den person, der indleverede skoen til reparation. Prisen var derimod fastsat efter typen af den indleverede sko. Kvinder og mænd, der indleverer samme slags sko til reparation, skal betale samme pris.

Selvom kvinder i de fleste tilfælde indleverer damesko, og mænd indleverer herresko til reparation, fandt flertallet ikke holdepunkter for, at dette i sig selv er et udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Læs 2014-6811-24696, om hælebaren





## 5. MASSEAFSKEDIGELSE AF 13 ÆLDRE ELEKTRIKERE

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*13 ældre elektrikere blev afskedigede, da en supermarkedskoncern omorganiserede sin tekniske afdeling.*

Der var en vis overvægt af ældre blandt de afskedigede elektrikere. Det blev fra virksomhedens side anført, at det var nødvendigt at bevare alsidighed i kompetencer og erfaring, ligesom det var nødvendigt at sikre en ligelig aldersspredning fremadrettet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at virksomheden havde lagt vægt på alder ved afskedigelsen af de 13 elektrikere.

Virksomheden kunne ikke løfte bevisbyrden for, at afskedigelserne ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, og de 13 elektrikere blev tilkendt godtgørelse svarende til omkring ni måneders løn.

Sagerne er indbragt for retten.

Læs 2013-6810-06517, om afskedigelse af elektriker



## 6. FODBOLDTILSKUERE AF ANDEN ETNISK OPRINDELSE FIK DET GULE KORT

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Et større antal fodboldtilskuere, der ikke hed Anders, Christian eller Louise, fik besked om, at deres billetter til Champions League ville blive annulleret. Det var i strid med loven om etnisk ligebehandling.*

En dansk fodboldklub skulle spille kvalifikationskampe til Champions League. Tilhængerne af henholdsvis den danske og den udenlandske klub skulle af sikkerhedsmæssige årsager sidde i adskilte publikumsafsnit.

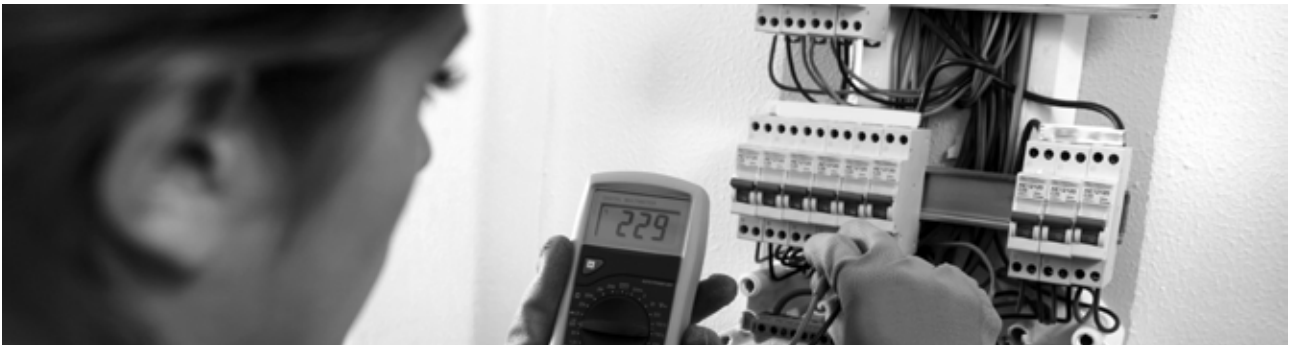
Et større antal tilskuere med ikke dansk-klingende navne fik besked om, at deres billetter ville blive annulleret af sikkerhedsmæssige årsager. De kunne dog beholde billetterne, hvis de ikke var tilhængere af det udenlandske hold.

Ligebehandlingsnævnet fandt, at dette var i strid med loven om etnisk ligebehandling, og at tilskuerne reelt blev afvist på grund af deres ikke dansk-klingende navne og dermed indirekte deres etniske oprindelse.

Det var ganske vist objektivt begrundet i et sagligt formål, at fodboldklubben af sikkerhedshensyn ville sikre, at tilskuere, der havde købt billetter til det danske holds publikumsafsnit, ikke var tilhængere af udeholdet. Men midlerne til at opnå dette formål var ikke hensigtsmæssige. Det var nævnets opfattelse, at der kun kunne opnås den fornødne sikkerhed for, at der ikke kom tilhængere af udeholdet i den danske klubs publikumsafsnit, hvis arrangørerne havde spurgt alle tilskuerne.

Et medlem afgav dissens i sagerne.

Læs 2013-6811-32986, om fodboldtilskueren med et ikke dansk-klingende navn



## 7. REKLAMER ER OMFATTET AF LIGESTILLINGSLOVEN

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Ligebehandlingsnævnet har slået fast, at reklamer er omfattet af ligestillingsloven, selvom medieindhold og reklame er undtaget fra kønsligestillingsdirektivet om varer og tjenesteydelser.*

### TRE SAGER OM REKLAMER

Nævnet har i 2014 behandlet i alt tre sager om reklamer.

Nævnet vurderede i alle tre sager, at den konkrete reklame ikke var kønsdiskriminerende på en sådan måde, at den var i strid med ligestillingslovens forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

De tre reklamer kunne ikke anses for at være udtryk for kønsrelateret chikane eller sexchikane, der har til formål eller har den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for pågældende.

### DIREKTIVET GÆLDER IKKE FOR REKLAMER

Ligestillingsloven trådte i kraft i 2000 og er løbende blevet revideret.

I 2007 blev loven ændret, således at Danmark kunne leve op til sine forpligtelser om at gennemføre principperne om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, direktiv 2004/113/EF.

Direktivet omfatter ikke medieindhold og reklamer.

### LIGESTILLINGSLOVEN GÆLDER FOR REKLAMER

Det tidligere Ligestillingsnævn traf i 2001 afgørelse om, at reklamer var omfattet af ligestillingsloven. Implementeringen af direktivet ved lovændringen i 2007 medførte, at det var uafklaret, om reklamer var reguleret i ligestillingsloven.

Ligebehandlingsnævnet fik imidlertid afgjort det spørgsmål i 2014, hvor nævnet traf principiel afgørelse om, at reklamer fortsat er omfattet af ligestillingsloven. Nævnet lagde vægt på, at kønsligestillingsdirektivet om varer og tjenesteydelser er et minimumsdirektiv, og at gennemførelsen af direktivet ikke måtte forringe det beskyttelsesniveau, der var i den eksisterende ligestillingslov. Nævnet lagde også vægt på, at ligestillingsloven ikke indeholder bestemmelser, der undtager reklamer fra loven.

### MARKEDSFØRINGSLOVEN

Forbrugerombudsmanden har fastsat retningslinjer for god markedsføringskik i forhold til kønsrelateret reklame. Ifølge dem må reklamer ikke være diskriminerende, dvs. at det ene køn ikke må fremstilles som mindreværdigt eller som sexobjekt.

Forbrugeromsbudsmanden, der fører tilsyn med markedsføringsloven, kan i modsætning til Ligebehandlingsnævnet tage sager op af egen drift eller beslutte ikke at behandle en klage.

Læs 2013-6811-42250, den principielle reklamesag.



## 8. ET EU-DIREKTIV TIL EFTERSYN

Af chefkonsulent Susanne Fischer

*Direktivet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser blev udfærdiget i 2004, og nu ti år efter har kommissionen bedt medlemslandene redegøre for, om EU-direktivet er gennemført i love og administrative bestemmelser. Ligebehandlingsnævnet har i den anledning besvaret en lang række spørgsmål om, hvorledes direktivet anvendes i praksis i nævnets klagesager.*

### HVAD DIREKTIVET DREJER SIG OM

Ligestilling mellem mænd og kvinder er et princip i den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, og kønsligestillingsdirektivet om varer og tjenesteydelser er et led i EU's mål om at sikre ligestilling af mænd og kvinder på alle områder. Forskelsbehandling også uden for arbejdsmarkedet anses ifølge direktivet for at være skadelig og udgøre en hindring for en fuldstændig og vellykket integration af mænd og kvinder i det økonomiske og sociale liv.

EU-direktivet finder anvendelse på alle personer, der leverer varer og tjenesteydelser, som er tilgængelige for offentligheden både i den offentlige og den private sektor. Direktivet omfatter hverken selvstændig virksomhed, medieindhold, reklamer eller uddannelse, ligesom varer og tjenesteydelser, der tilbydes inden for privat- og familielivet heller ikke er reguleret af direktivet.

Efter direktivet kan forskelsbehandling alene accepteres, hvis den er begrundet i et legitimt mål såsom beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold, hensyn til privatlivets fred, blufærdighed og sport.

Ligestillingsministeren udstedte i 2007 en bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling med udgangspunkt i direktivets undtagelser. Herefter kan arbejdsgivere, myndigheder og organisationer sætte initiativer i gang for en periode på op til to år for at tiltrække det underrepræsenterede køn, ligesom der kan etableres hold og undervisning for det ene køn inden for idræt.

### DIREKTIVET OG LIGESTILLINGSLOVEN

Ligestillingsloven er en generel lov, der blev vedtaget i 2000, og loven er ændret flere gange siden, således også i 2007 for at gennemføre kønsligestillingsdirektivet om varer og tjenesteydelser. EU-direktivet fastsætter mindstekrav og giver medlemslandene mulighed for at opretholde eller indføre gunstigere bestemmelser. Reklamer er således omfattet af den danske ligestillingslov, men falder uden for direktivet. Reklamer var nemlig allerede omfattet af ligestillingsloven, da direktivet blev udfærdiget.

### EFTERSYN

De nødvendige love og bekendtgørelser skulle ifølge direktivet være sat i kraft inden den 21. december 2007.

I marts 2011 traf EU-domstolen imidlertid en afgørelse – Test-Achats-sagen, C-236/09 – der på grundlag af direktivet fastslog, at forsikringsaftaler fremover skal være kønsneutrale. Dommen medførte store vanskeligheder i forsikringsbranchen, hvorfor kommissionen vedtog retningslinjer for, hvorledes dommen skulle gennemføres, ligesom branchen fik et år til at tilpasse sig afgørelsen. Alt dette betød, at kommissionen først i 2014 begyndte en undersøgelse af, om direktivet fungerer efter hensigten.

Kommissionen har udarbejdet en rapport på grundlag af medlemsstaternes svar.



## SPØRGSMÅL TIL MEDLEMSSTATERNE

En del af de spørgsmål, kommissionen pålagde Ligebehandlingsnævnet at besvare, drejede sig om antallet af afgørelser truffet over årene i nævnet efter ligestillingsloven samt resultatet af disse afgørelser.

Nævnet fik desuden lejlighed til at komme med bemærkninger til, om der er punkter i direktivet, der volder problemer i praksis. Her fremhævede nævnet, at det kan være ganske vanskeligt at vurdere, hvornår der er mulighed for at fravige lovens forbud mod forskelsbehandling, herunder hvad begrebet "legitimt formål" indeholder. Kan en forhandlers indtjening fx anses for et legitimt formål?

Der er ikke meget EU-domspraksis på direktivets område, og nævnet har gjort opmærksom på, at det kan føre til forskellig praksis i de enkelte medlemslande. Medlemsstaterne håndterer fx sager om prisforskelle baseret på køn meget forskelligt, idet nogle af EU's medlemsstater slet ikke forholder sig til, at dette er i strid med direktivet.

Nævnet blev ligeledes spurgt, om der er lovgivning, der beskytter gravide og ammende kvinder. Her har nævnet oplyst, at der er en særlig beskyttelse af kvinder inden for arbejdsmarkedet i Danmark. Der findes ikke en særlig beskyttelse uden for arbejdsmarkedet af gravide og ammende kvinder, udover at det ene køn ikke må behandles ringere end det andet.

Læs kommissionens rapport: [Report on the application of Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to supply of goods and services](#) – linket hertil



## 9. ET GRATIS TILBUD TIL DRENGE LÅ UDEN FOR NÆVNETS KOMPETENCE

Af fuldmægtig Gitte Knudsen Petersen

*En fond, der varetager et socialt formål, og som tilbyder aktiviteter vederlagsfrit, er ikke omfattet af ligebehandlingsloven eller ligestillingsloven og dermed heller ikke af Ligebehandlingsnævnets kompetence. Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.*

Der kan være tilfælde, hvor nævnet ikke har kompetence til at tage stilling til, om tilbud målrettet det ene køn er i strid med ligestillings- eller ligebehandlingsloven.

Nævnet traf i 2014 principiel afgørelse i en sag, hvor en kvinde klagede over, at en fond alene optog drenge i fondens drengesekundærskole. Fonden har til formål "at virke til gavn for drenge på kanten...", og akademiet er et gratis tilbud til 14-16 årige drenge, som er fagligt og socialt svage i skolen.

Nævnet mente, at fonden i forbindelse med drengesekundærskolen ikke driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed i ligebehandlingslovens forstand. Fonden er heller ikke en organisation inden for almen virksomhed i ligestillingslovens forstand, da begrebet almen virksomhed ifølge lovens forarbejder udtrykkeligt er medtaget alene for, at loven også omfatter almene boligforeninger. Samtidig fandt nævnet, at fonden i øvrigt ikke er omfattet af ligestillingsloven, da den efter sine vedtægter varetager et socialt formål, og tilbuddet til de drenge, som fonden har til formål at hjælpe, er gratis.

Et medlem afgav dissens.

Læs 2014-6811-41836, om drengesekundærskolen

Ligebehandlingsloven forpligter (§§ 2-5 a):

- Enhver arbejdsgiver
- Enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed
- Enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelser om adgang til at udøve selvstændigt erhverv
- Enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelser om erhvervsuddannelse m.v. og vilkår for udøvelse af et sådant erhverv
- Enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisationer eller i organisationer hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv.

Ligestillingsloven forpligter (§ 1 a)

- Enhver arbejdsgiver, myndighed og organisation inden for offentlig forvaltning og almen virksomhed
- Myndigheder og organisationer og alle personer, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden inden for både den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, og som tilbydes uden for privat- og familielivet, samt transaktioner i den forbindelse



## 10. HOTELVÆRELSESR OG FRISØRPRISER – DOMME FRA LANDSRETTE

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Østre Landsrets flertal gav Ligebehandlingsnævnet medhold i, at det var i strid med ligestillingsloven, at et hotel havde forbeholdt nogle bestemte værelser til kvindelige gæster.*

*Landsretten var derimod ikke enig med nævnet i, at to frisørers prisskiltning var i strid med ligestillingsloven.*

### SAGEN OM HOTELVÆRELSESR

Ligebehandlingsnævnet traf i 2012 afgørelse om, at det var i strid med ligestillingsloven, at værelserne på en af hotellets etager var forbeholdt kvinder. Mænd havde således ikke adgang til 20 ud af 812 værelser.

Hotellet ønskede ikke at efterleve nævnets afgørelse, og sagen blev derfor indbragt for domstolene.

Byretten vurderede, at sagen var principiel, da den havde væsentlig betydning for mange erhvervsdrivende, og retssagen blev derfor henvist til Østre Landsret.

Landsrettens flertal fandt, at forbuddet mod mænds adgang til den pågældende etage på hotellet ikke var begrundet i et legitimt mål. Det var direkte forskelsbehandling på grund af køn, at mænd ikke kunne leje værelser på den pågældende etage, og denne forskelsbehandling var ikke af underordnet betydning.

Østre Landsret nåede således frem til det samme resultat som Ligebehandlingsnævnet.

### SAGEN OM FRISØRPRISER

Ligebehandlingsnævnet har truffet flere afgørelser om, at det er i strid med ligestillingsloven, når en frisør skilte med forskellige priser for "herreklip" og "dameklip". Det var nævnets opfattelse, at det ikke var sagligt begrundet, at der alene blev henvist til køn og ikke til behandlingens art og omfang.

Frisørbranchen var absolut ikke enig i nævnets praksis, og to sager om dette spørgsmål blev indbragt for domstolene.

De to sager blev også anset for at være af principiel karakter af domstolene.

I Østre Landsret fremlagde frisørbranchen en omfattende bevisførelse, der skulle demonstrere, at "herreklip" og "dameklip" teknisk set var to forskellige ydelser. Landsretten fandt herefter, at det ikke i sig selv var i strid med ligestillingsloven, når frisørerne reklamerede med forskellige priser for "herreklip" og "dameklip".

Der ville efter landsrettens opfattelse være tale om kønsdiskrimination, hvis en kvinde blev nægtet ydelsen "herreklip" med den begrundelse, at denne ydelse ikke udbydes til kvinder. Da de to klagere ikke havde henvendt sig hos de pågældende frisører og bedt om en "herreklip", var der ikke tale om kønsdiskrimination. Dommen fastslog, at en kvinde ikke kan nægtes et billigere "herreklip" alene med henvisning til sit køn.

Ligebehandlingsnævnet tog landsrettens dom til efterretning.

Læs 2500139-11 (med link til dommen), om hotelværelser

Læs dommen om frisørpriser (link til dommen fra ØLs hjemmeside)



## 11. GODTGØRELSE TIL AFSKEDIGEDE PILOTER – TO DOMME I 2014

Af fuldmægtig Gitte Knudsen Petersen

*I oktober 2014 traf Højesterets flertal afgørelse om, at seks ældre piloter, som var blevet afskediget ved en større afskedigelsesrunde, skulle have godtgørelser svarende til fire måneders løn.*

*I marts 2014 traf Østre Landsret afgørelse om, at fire afskedigede yngre piloter havde ret til godtgørelser på ni måneders løn. Højesteret har efterfølgende i marts 2015 fastsat godtgørelserne til de yngre piloter svarende til seks måneders løn.*

### GODTGØRELSE

Nævnet har ved vurderingen af godtgørelsens størrelse i sager om aldersdiskrimination fulgt rets- og nævnspraksis i sager om overtrædelse af ligestillingsloven, det vil sige graviditets- og barselsager, hvor ansættelsens længde og den opsagtes løn tillægges betydning. Der er ingen øvre eller nedre grænse for godtgørelsens størrelse, men længerevarende ansættelsesforhold har hidtil typisk udløst en godtgørelse på ni måneders løn.

I de to domme fra 2014 har domstolene fastsat godtgørelser for afskedigelse på grund af alder. Det er i dommene tillagt betydning, om arbejdsgiver i forbindelse med afskedigelserne har taget sociale hensyn, og hvor indgribende afskedigelserne var for de berørte.

### DOMMEN OM DE ÆLDRE PILOTER

Seks piloter blev i strid med forskelsbehandlingsloven afskediget på grund af alder. Piloterne havde på opsigelsestidspunktet mellem 18 og 35 års anciennitet og havde alle opnået den overenskomstaftalte, pensionsberettigende alder. Ligestillingsnævnet tilkendte piloterne godtgørelser på ni måneders løn, hvilket svarede til den praksis, der havde udviklet sig på ligestillingslovens område.

Københavns Byret tiltrådte nævnets vurdering af godtgørelsernes størrelse, mens Østre Landsret nedsatte godtgørelserne til 300.000 kr., hvilket svarede til tre måneders løn. Piloterne fik tredjeinstansbevilling til at indbringe godtgørelsesspørgsmålet for Højesteret.

Højesteret fandt ved dom af 1. oktober 2014, UfR 2015.1H, ligesom landsretten, at der forelå undskyldelige omstændigheder, der gav grundlag for at fastsætte godtgørelserne til mindre end ni måneders løn. Højesteret vurderede, at kriteriet for, hvem der skulle opsiges, var objektivt begrundet i sociale hensyn, idet arbejdsgiver valgte at tage hensyn til yngre piloter, som havde forsørgerpligt, frem for ældre, som var sikret gennem deres pension og forventeligt måtte have opsparet og optjent pension frem til deres overenskomstpålydende pensionsalder.

Højesterets flertal tilkendte piloterne godtgørelser svarende til fire måneders løn, mens mindretallet fandt en godtgørelse svarende til seks måneders løn passende.

### DOMMEN OM DE YNGRE PILOTER

Fire piloter blev i strid med forskelsbehandlingsloven afskediget på grund af alder. Arbejdsgiver havde alene afskediget yngre piloter.

Nævnet tilkendte piloterne godtgørelser på ni måneders løn. Københavns Byret tiltrådte efterfølgende nævnets afgørelser. Byretten lagde vægt på, at afskedigelserne var uretmæssige, og at der var særdeles vidtgående økonomiske, familiemæssige og øvrige personlige konsekvenser forbundet hermed.





Østre Landsret tiltrådte i marts 2014 byrettens afgørelse. Ligesom byretten tillagde landsretten det ikke betydning, at piloterne efterfølgende blev genansat, idet genansættelserne ikke var udtryk for en ændret vurdering af grundlaget for opsigelserne og dermed ikke kunne danne grundlag for en mindre godtgørelse end ni måneders løn.

Arbejdsgiver fik Procesbevillingsnævnets tilladelse til at anke landsrettens dom til Højesteret, som traf afgørelse i marts 2015, UfR 2015.2027H. Højesteret fastsatte godtgørelserne svarende til seks måneders løn. Højesteret lagde vægt på, at afskedigelserne fandt sted efter en senioritetsliste, som i henhold til overenskomsten mellem arbejdsgiver og piloternes faglige organisation skulle anvendes ved bl.a. afskedigelser. Højesteret lagde også vægt på, at der ikke, som i Højesterets dom om de ældre piloter, blev anvendt et udvælgelseskræterium, der var tænkt som objektvt begrundet i sociale hensyn.

Læs 2500057-09 (med link til dommene), om afskedigelse af en ældre pilot

Læs 2500054-10 (med link til dommene), om afskedigelse af en yngre pilot



## 12. AFSKEDIGELSE AF FÆDRE

Af fuldmægtig Gitte Knudsen Petersen

*Ligebehandlingsloven indeholder en særlig beskyttelse i forbindelse med graviditet. Beskyttelsen omfatter både moderen og faderen. Ligebehandlingsnævnet har truffet otte afgørelser i 2014, hvor faderen blev opsagt under moderens graviditet eller efter, at faderen havde fremsat ønske om at holde orlov.*

### OMVENDT BEVISBYRDE

Det er efter ligebehandlingsloven ikke forbudt at afskedige en mand, hvis hustru eller kæreste er gravid, men det er forbudt at afskedige ham på grund af hustruens eller kærestens graviditet.

Bliver faderen afskediget under kærestens eller konens graviditet, gælder der en omvendt bevisbyrde. Det medfører, at det er arbejdsgiveren, der skal påvise, at graviditeten ikke er hel eller delvis årsag til afskedigelsen. Den omvendte bevisbyrde finder tilsvarende anvendelse, hvis afskedigelsen sker under fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13 og 14 samt i varslingsperioden efter barselslovens § 16, stk. 2.

Det kan være vanskeligt for arbejdsgiveren at bevise, at graviditeten – eller anmodning om afholdelse af orlov – ikke har haft betydning for arbejdsgiverens beslutning om at afskedige medarbejderen, særligt hvis der er en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem afskedigelsen og meddelelsen om graviditeten eller anmodningen om orlov.

Det er dog ikke umuligt for arbejdsgiver at løfte bevisbyrden, hvis medarbejderen forud for afskedigelsen har fået påtaler eller advarsler, og arbejdsgiveren kan dokumentere dette. Selvom der ikke forud for afskedigelsen har været påtaler, kan arbejdsgiveren løfte bevisbyrden, hvis arbejdsgiveren i øvrigt kan godtgøre, at klageren var den, der bedst kunne undværes, eksempelvis i forbindelse med en større afskedigelsesrunde.

### SEKS SAGER MED OMVENDT BEVISBYRDE

I fem sager blev klager afskediget under hustruens graviditet, og i fire af dem traf nævnet afgørelse om, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at graviditeten var uden betydning for beslutningen om at afskedige medarbejderen.

Nævnet har desuden truffet afgørelse i en enkelt sag, hvor medarbejderen blev afskediget efter barnets fødsel, men i varslingsperioden efter barselslovens § 16, stk. 2.

I en af sagerne er nævnets afgørelse efterfølgende blevet ændret af byretten.

### ELEKTRIKERLÆRLINGEN FIK MEDHOLD

Der var en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem lærlingens orientering om hustruens graviditet og afskedigelsen. Arbejdsgiveren havde ikke fremlagt dokumentation for, at lærlingen forud for afskedigelsen ikke havde udført sit arbejde godt nok.

### FORSIKRINGSAGENTEN FIK MEDHOLD

Arbejdsgiveren havde ikke redegjort for de andre medarbejderes kompetencer herunder for, hvorfor forsikringsagenten var mindre egnet til en fortsat ansættelse end kollegerne.

### FLYTTECHAUFFØREN FIK MEDHOLD

Det var ikke dokumenteret, at arbejdsgiveren forinden afskedigelsen havde noget at udsætte på chaufførens arbejde.



### **EJENDOMSMÆGLEREN FIK MEDHOLD I NÆVNET, MEN IKKE I BYRETTE**

Arbejdsgiveren havde ikke for nævnet dokumenteret, at ejendomsmægleren forud for afskedigelsen havde modtaget påtaler eller advarsler omkring arbejdets udførelse, ligesom der var en meget tæt tidsmæssig sammenhæng mellem påbegyndelsen af fædreorlov og afskedigelsen.

Sagen blev efterfølgende indbragt for Københavns Byret, der frikendte arbejdsgiveren. For retten afgav parterne og vidner forklaring, og retten fandt det dokumenteret, at der forud for afskedigelsen havde været samarbejdsvanskeligheder. Retten tillagde det endvidere betydning, at to ugers fravær i forbindelse med fædreorlov måtte anses for en beskedent ulempe for virksomheden, i forhold til ulempen ved at fritstille klager.

Dommen er anket til landsretten.

### **TEAMLEDEREN FIK IKKE MEDHOLD**

I denne sag havde arbejdsgiveren forud for afskedigelsen over for klager påtalt mangler ved hans arbejde. Arbejdsgiveren havde derfor løftet bevisbyrden for, at hustruens graviditet var uden betydning for afskedigelsen af teamlederen.

### **JURISTEN FIK IKKE MEDHOLD**

En jurist blev afskediget inden for 16 uger før påbegyndt forældreorlov og dermed i varslingsperioden efter barselslovens § 16, stk. 2. Det var godtgjort, at der var tale om en generel afskedigelsesrunde som følge af besparelser, og arbejdsgiveren havde i overensstemmelse med et fremlagt vurderingsskema foretaget en vurdering af medarbejderne ud fra vedtagne kriterier. Klager fik derfor ikke medhold.

### **DELT BEVISBYRDE**

Der er delt bevisbyrde, hvis afskedigelsen finder sted efter barnets fødsel, uden for barselsperioderne og uden for varslingsperioden efter barselslovens § 16, stk. 2. Det betyder, at medarbejderen skal påvise faktiske omstændigheder, der tyder på, at der er udøvet forskelsbehandling. Hvis medarbejderen kan påvise faktiske omstændigheder, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen ikke er helt eller delvist begrundet i disse forhold.

Hvis der er tæt tidsmæssig sammenhæng mellem anmodningen om afholdelse af orlov og afskedigelsen, kan medarbejderen påvise faktiske omstændigheder, hvis der i øvrigt ikke er dokumenteret andre forhold, der peger i en anden retning. Arbejdsgiver kan løfte sin del af bevisbyrden, hvis der er dokumenteret påtaler eller lignende forud for afskedigelsen, eller det i øvrigt kan dokumenteres, at ønsket om orlov var uden betydning for afskedigelsen.

### **TO SAGER MED DELT BEVISBYRDE**

Nævnet har truffet to afgørelser i 2014, hvor den delte bevisbyrde skulle anvendes. Ingen af klagerne fik medhold i, at anmodningen om orlov var hel eller delvis årsag til, at de blev afskediget.

### **HR-MANAGEREN FIK IKKE MEDHOLD**

Der var tidsmæssig sammenhæng mellem managerens fremsatte ønske om at afholde orlov og afskedigelsen, men der var ikke oplysninger i øvrigt, der pegede på, at afskedigelsen var begrundet i hans ønske om orlov.

### **TANDLÆGEN FIK IKKE MEDHOLD**

En tandlæge havde påvist faktiske omstændigheder, der gav grund til at tro, at han havde været udsat for forskelsbehandling, idet der var en meget tæt tidsmæssig sammenhæng mellem hans fremsatte ønske om orlov og afskedigelsen. Arbejdsgiveren havde dog forud for afskedigelsen dokumenteret, at der var mangler ved tandlægens faglige arbejde, og at de manglende færdigheder var årsag til, at tandlægen blev afskediget.



Læs 2012-6810-55108, om elektrikerlærlingen

Læs 2013-6810-07122, om forsikringsassistenten

Læs 2014-6810-28980, om flyttechaufføren

Læs 2013-6810-04254, om ejendomsmægleren

Læs 2014-6810-09204, om teamlederen

Læs 2013-6810-13966, om juristen

Læs 2013-6810-13955, om HR-manageren

Læs 2014-6810-32841, om tandlægen



### 13. ÆGGET, HØNEN OG HANEN

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

*Nævnet har i 2014 i fem sager truffet afgørelse om, at der ikke var tale om forskelsbehandling på grund af køn, når faderen ikke modtager breve og henvendelser eller ikke kan få oplysninger fra myndigheder om fællesbørn. I en af sagerne fik faren medhold i en del af klagen. Myndighedernes digitale løsninger og hensynet til ændrede familiemønstre blev tillagt betydning ved nævnets vurdering. Nævnets afgørelse har i en af sagerne medført en praksisændring i en kommune.*

#### LIGESTILLING

Den nuværende ligestillingslov er fra 2000 og foruden at indeholde et forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, indeholder den også en forpligtigelse for offentlige myndigheder til at fremme ligestilling mellem kønnene i al planlægning og forvaltning.

Ligestilling mellem kønnene skal forstås bredt med udgangspunkt i kvinder og mænds lige værd, lige muligheder og lige rettigheder, således at mænd og kvinder har reel indflydelse på og lige muligheder for at påvirke deres eget liv og deltage i samfundet.

#### DEN KLAGENDE FAR ANNO 2014

Ligebehandlingsnævnet behandlede i 2014 klager fra fædre, der gjorde gældende, at de i forbindelse med opskrivning til vuggestuer, dagpleje og skoler samt ved henvendelser om børne- og ungeydelse blev forskelsbehandlet, fordi de hverken blev delagtiggjort i, kunne få oplysninger om eller havde medbestemmelsesret over barnet.

Fædrene påpegede, at de havde præcis samme tætte relation til barnet som moderen, og at familiestrukturen i dag er således, at fædre deltager i deres børns liv i samme omfang som barnets mor. Fædre mente, at de blev udsat for kønsdiskrimination, og at myndighederne ikke iagttog deres forpligtigelse til at fremme ligestilling mellem barnets forældre.

Klagerne var i alle sagerne biologiske fædre til børnene og var bosiddende sammen med barnets mor.

#### BAGGRUNDEN FOR KLAGERNE

Fædrene klagede over følgende forhold:

En far blev afvist ved log-in på myndighedens hjemmeside, da han ville udmelde sit barn fra en institution. Det var kun muligt for barnets mor at foretage log-in ved hjælp af NemID.

To fædre oplevede, at de blev afvist ved telefonisk henvendelse til en myndighed. Myndigheden ville ikke udlevere oplysninger om børne- og ungeydelsen til faderen.

En far oplyste, at alle henvendelser omkring hans tre børns ind- og udmeldelse af institutioner og skoler systematisk og konsekvent kun blev sendt til børnenes mor.

#### MYNDIGHEDERNES PRAKSIS OG NÆVNETS SAGER

I alle sager bad sekretariatet myndighederne redegøre for deres praksis omkring håndtering og udlevering af oplysninger vedrørende fællesbørn i de tilfælde, hvor forældrene var samboende.



## **NEMID – FADEREN KUNNE IKKE MELDE BARN UD AF DAGPLEJE**

I sagen om NemID var den tekniske opsætning hos kommunen således, at der kun kunne oprettes en ansøger og en medansøger. Ansøger fik automatisk adgang til alle informationer og havde fuld handleret over forhold omkring barnet. Ved anmodning kunne der oprettes en medansøger, der fik tildelt "se-adgang".

I den konkrete sag havde barnets mor oprindelig foretaget opskrivningen til vuggestuen og var derfor hos kommunen registreret som ansøger.

Nævnet fandt, at der ikke var tale om forskelsbehandling på grund af køn, selvom den ene af forældrene kun havde "se-adgang", men tilkendegav dog at denne konstruktion kunne være upraktisk for forældrene.

Det afgørende for nævnet var imidlertid, at forældrene selv kunne bestemme, hvem af dem der skulle have status som henholdsvis ansøger og medansøger.

## **OPSKRIVNING TIL VUGGESTUE – FADEREN FIK IKKE BESKED OM PLADS I VUGGESTUE M.M.**

I sagen om faderen, der klagede over, at kun barnets mor modtog breve omkring fællesbørn, oplyste kommunen, at en ansøgning blev koblet op til den person, der foretog opskrivningen til fx vuggestue. Ansøgerpersonen fik betegnelsen 1. betaler. Ved anmodning kunne den anden af forældrene registreres som 2. betaler. Henvendelser til familien blev kun sendt til 1. betaler, enten elektronisk i e-Boks eller med almindeligt brev.

Nævnet fandt, at kommunens praksis ikke var i strid med ligestillingsloven. Forældrene kunne selv vælge, hvem der skrev barnet op til institution, og dermed hvem der var den part, der modtog informationer fra kommunen.

## **INDMELDelse TIL SKOLE – FADEREN MODTOG INGEN BREVE**

I samme sag, hvor faderen ligeledes klagede over, at han ikke modtog oplysninger om indskrivning til skole, var det skolens praksis, at breve om indskrivning kun blev sendt elektronisk til barnets mor, også selvom forældrene havde fælles forældremyndighed og samme adresse. Faderen ville således ikke få brev om indskrivning til skole.

Kommunens digitale postforsendelse kunne kun håndtere afsendelse af breve til to modtagere ved at oprette to separate breve. Da kommunen var blevet pålagt i videst muligt omfang at benytte digitale forsendelser, valgte den kun at sende indskrivningsbreve til barnets mor.

Nævnet fandt, at der var tale om direkte forskelsbehandling på grund af køn, når kommunen i forbindelse med indskrivning til skole fast sender orienteringsbrevet og indskrivningsbrevet til barnets mor, selvom forældrene bor sammen og har fælles forældremyndighed.

Faderen fik derfor medhold i denne del af klagen.

Kommunen tilkendegav overfor nævnet, at den ville undersøge muligheden for, at begge forældre fremadrettet ville kunne modtage elektroniske henvendelser om barnets skolegang.

## **TELEFONISKE HENVENDELSER – KUNNE IKKE BEHANDLES AF NÆVNET**

I de to sager, hvor fædre ikke ved telefonisk henvendelse til myndigheden kunne få oplysninger om børne- og ungeydelsen til deres børn, oplyste myndigheden, at ydelsen som udgangspunkt udbetales til barnets mor, som registreres som part i sagen. Myndigheden betragter som udgangspunkt barnets mor som part i sagen. Det fremgår af loven, der regulerer udbetalingen, at der i en række tilfælde er mulighed for, at udbetalingen i stedet overgår til barnets far, plejeforældre eller barnet selv. Myndigheden opererer udelukkende med de modtagere, der fremgår af loven. Både mænd og kvinder kan være modtagere af børne- og ungeydelsen.

Nævnet vurderede, at det faldt uden for nævnets kompetence at afgøre, hvorvidt klager hos indklagede skal betragtes som part og den mulige betydning heraf.

## **HVAD AFGØRELSERNE VISER**

Nævnet vurderede i de fleste af sagerne, at forvaltningens praksis ikke var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet lagde således vægt på, at forældrene selv kunne beslutte, hvem der skulle



optræde som den, der kommunikerede med myndigheden, ligesom der i nogle tilfælde var mulighed for, at også den anden af forældrene kunne blive orienteret.

I en enkelt sag vurderede nævnet, at det var i strid med loven, når en skole kun sendte breve om indmeldelse til barnets mor, selvom forældrene havde fælles bopæl. Kommunen har efterfølgende ændret praksis, således at begge forældre nu modtager indmeldelsesbreve.

### **UDFORDRINGERNE**

Myndighedernes overgang til at benytte digitale postforsendelser i kombination med borgernes mulighed for selvbetjening ved indmeldelser til institutioner m.m. har på flere måder været en udfordring for den offentlige forvaltning.

Hvor breve tidligere blev sendt hjem til familien med almindelig post og blev lagt på køkkenbordet, bliver breve om indmeldelser til institutioner i dag sendt elektronisk til e-Boks, der er personlig. Forældrene skal aktivt godkende hinanden for at kunne åbne den andens e-Boks. Der er derfor ikke samme åbenhed og tilgængelighed for begge forældre som tidligere.

Tilsvarende har de digitale it-systemer ofte begrænset myndighedernes mulighed for at oprette flere parter i samme sag.

Myndighederne skal også være opmærksomme på, at forældrenes indbyrdes forhold omkring et fællesbarn kan være konfliktfyldt, således at oplysninger om barnet i visse tilfælde alene må gives til den ene af forældrene.

Herudover skal myndigheden forholde sig til, at fædre i dag i højere grad har et ønske om at blive inddraget i forhold, der vedrører deres børn, på lige fod med barnets mor.

Læs 2013-6811-11377, hvor far ikke kunne udmelde sit barn af institution

Læs 2014-6811-12012, om opskrivning til institutionsplads og om indmeldelse i skole

Læs 2014-6811-26543 og 2014-6811-33921, information om børne- og ungeydelse



## 14. ADGANG FORBUDT

Af student Ayse Kübra Erciyas

*Ligebehandlingsnævnet afgjorde ni sager i 2014 om forskelsbehandling i nattelivet på grund af etnisk oprindelse. En del af disse sager har nævnet ikke kunnet behandle, da der på grund af manglende beviser var behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer.*

### FORSKELSBEHANDLING I NATTELIVET

Forskelsbehandling i nattelivet på grund af etnisk oprindelse handler ofte om, at unge mænd med anden etnisk oprindelse end dansk bliver nægtet adgang til natklubber, beværtninger, diskoteker og lignende.

Det fremgår af lov om etnisk ligebehandling, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

Det er direkte forskelsbehandling at nægte en person adgang til en natklub på grund af vedkommendes race eller etniske oprindelse. Det er derimod indirekte forskelsbehandling, hvis en person bliver afvist med en anden begrundelse, men årsagen til afvisningen i virkeligheden er pågældendes etniske oprindelse.

### KLAGERS BEVISBYRDE

Nævnet har i 2014 givet klager medhold i to ud af ni sager og ikke givet medhold i én ud af ni sager.

De resterende seks sager har nævnet ikke kunnet behandle, da der for nævnet har været tvivl om sagsforløbet, hvorfor det har været nødvendigt med bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, hvilket kun kan ske ved domstolene.

For at sagen kan falde ud til klagers fordel i nævnet, skal klager påvise faktiske omstændigheder, der tyder på, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Det vil sige, at han skal kunne sandsynliggøre, at han er blevet afvist på grund af sin etniske oprindelse.

Hvis natklubben er uenig i påstanden, skal den herefter bevise, at klager ikke er blevet udsat for forskelsbehandling.

Kan natklubben ikke løfte sin del af bevisbyrden og godtgøre, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling, vil det oftest føre til, at klager får medhold, og at nævnet tilkender en godtgørelse.

I 2014 lykkedes det klager at løfte sin del af bevisbyrden i to sager.

### SMS SOM BEVISMIDDEL

Klager ville nytårsaften sammen med en gruppe venner deltage i et arrangement på en bar. For at kunne tilmelde sig arrangementet var det påkrævet at bestille et bord ved skriftlig henvendelse.

Klager sendte derfor en SMS til baren, hvor han oplyste, at han ønskede at bestille et bord til sig selv og sine venner. Klager oplyste efter anmodning sit navn, hvorefter baren svarede, at de højst kunne give adgang til ti indvandrere nytårsaften.

Ved at fremlægge dokumentation i form af den skriftlige korrespondance med baren lykkedes det for klager at påvise faktiske omstændigheder, der tydede på, at baren havde udsat ham for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.





Baren har ikke besvaret henvendelser i sagen fra sekretariatet.

Klager fik derfor medhold i sin klage og 5.000 kr. i godtgørelse.

### **NATKLUBBEN, DER IKKE KUNNE LØFTE BEVISBYRDEN**

Klager ville sammen med fem andre kammerater besøge en bar.

Gruppen bestod af to etniske danskere, to nordmænd og to med afrikansk oprindelse. De to med afrikansk oprindelse, herunder klager, blev afvist ved døren.

Klager har oplyst, at det kun var ham og hans ven, der som de eneste i gruppen var af anden etnisk oprindelse, der blev afvist. Klager havde på den baggrund påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Baren begrundede først afvisningen med manglende plads, efterfølgende blev begrundelsen ændret til, at klager var identisk med en person, der solgte euforiserende stoffer. Indklagede kunne ikke dokumentere sin sidste påstand med supplerende oplysninger.

Baren kunne således ikke løfte bevisbyrden for, at klager ikke var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse.

Klager fik derfor medhold i sin klage og 5.000 kr. i godtgørelse.

Læs 2014-6811-00019, om SMS som bevis

Læs 2013-6811-39360, om natklubben, der ikke kunne løfte bevisbyrden



## 15. FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ETNISK OPRINDELSE

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

*Ligebehandlingsnævnet har gennem årene behandlet omkring 180 klager over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse m.v.*

*Nævnets sekretariat har undersøgt, hvor klagerne kommer fra, og i hvilke situationer der klages over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.*

### BESKYTTELSEN MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ETNISK OPRINDELSE M.V.

Ligebehandlingsnævnet har kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse efter to love.

Loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. – forskelsbehandlingsloven. beskytter lønmodtagere m.fl. mod forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Loven om etnisk ligebehandling beskytter mod forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse uden for arbejdsmarkedet.

Etnisk oprindelse defineres som udgangspunkt som tilhørsforhold til en gruppe af personer med fælles historie, traditioner, kultur, kulturel baggrund, sprog og geografisk oprindelse m.v., men der er ikke tale om et entydigt begreb.

Sekretariatet beskrev i årsberetningen for 2013, at begrebet etnisk oprindelse anvendes forholdsvis bredt i Ligebehandlingsnævnets afgørelser. Der er således en vis tilbageholdenhed med at anvende begreberne race og hudfarve. Der er heller ikke en helt klar skillelinje mellem forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og forskelsbehandling på grund af fx religion.

Det er ikke afgørende for, om der kan statueres forskelsbehandling, at en klagers konkrete etniske oprindelse er oplyst, og ofte vil det heller ikke være muligt at beskrive den etniske oprindelse præcist. Det afgørende er, om den person, der har udsat klageren for en mulig forskelsbehandling, har været motiveret af en formodning om, at klageren enten har en bestemt etnisk oprindelse eller i hvert fald har en anden etnisk oprindelse end dansk. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder i øvrigt, selvom en klagers etniske oprindelse ikke er som antaget af den, der har udøvet forskelsbehandlingen.

### KLAGERNES OPRINDELSE

Sekretariatet har undersøgt, hvor klagerne i nævnets afgørelser om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse kommer fra. Størstedelen af klagerne kommer fra forskellige lande i Europa. Der er næstflest klager med mellemøstlig oprindelse og tredieflest med afrikanske rødder. Kun få af klagerne stammer fra Sydamerika og Asien.

Nævnet har ikke i alle sager haft oplysninger om klagerens etniske oprindelse/oprindelsesland. Klagers ikke dansk-klingende navn sammenholdt med beskrivelsen af hændelsen, som har ført til en klage over forskelsbehandling, anses i reglen for tilstrækkeligt dokumentation til at fastslå, at sagen er omfattet af loven om etnisk ligebehandling eller forskelsbehandlingsloven.



## **KLAGERNES FORDELING PÅ OMRÅDER**

Lidt over halvdelen af sagerne om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse handler om forhold uden for arbejdsmarkedet, det vil sige forhold, der er omfattet af loven om etnisk ligebehandling.

Resten af sagerne handler om forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet, det vil sige forhold, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

## **UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET - LOV OM ETNISK LIGEBEHANDLING**

Det fremgår af loven om etnisk ligebehandling, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder for al offentlig og privat virksomhed, for så vidt angår social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse samt adgang til og levering af varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden.

Størstedelen af klagerne handler om forskelsbehandling i forbindelse med adgangsforhold og levering af varer og tjenesteydelser, hvor spørgsmålet om adgang til forlystelseslivet er den absolutte topscorer, jf. artiklen Adgang forbudt s. 24.

Sager om chikane udgør også en stor del af klagerne over forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet.

Det kan i disse sager ofte være svært for klager at påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. En del sager afvises, fordi nævnet vurderer, at afgørelsen kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer. Nævnet behandler sager på skriftligt grundlag og har ikke mulighed for at foranstalte mundtlige parts- og vidneforklaringer.

At det kan lade sig gøre for en klager at få medhold i, at pågældende er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse, viser sagerne om de syv fodboldtilskuere, jf. notits på s. 10.

Et andet eksempel er en sag, hvor nævnet fandt, at en bank havde udsat en mand af libanesisk oprindelse for chikane på grund af etnisk oprindelse. Bankrådgiveren havde bl.a. påtalt klagers dansk kundskaber. Nævnet tilkendte klager en godtgørelse på 10.000 kr. for overtrædelse af loven om etnisk ligebehandling.

## **INDEN FOR ARBEJDSMARKEDET – FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN**

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår.

Inden for arbejdsmarkedet handler klagerne om direkte og indirekte forskelsbehandling i forbindelse med jobsøgning og afskedigelse.

Nævnet har behandlet adskillige sager, hvor en arbejdsgiver har afvist en jobansøger eller afskediget en medarbejder, fordi denne efter arbejdsgiverens opfattelse ikke talte godt nok dansk til at bestride jobbet. Hvis arbejdsgiveren stiller uforholdsmæssigt store sprogkrav i forhold til stillingens karakter, vil det kunne være udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

En arbejdsgiver vil således ikke kunne stille særligt store sprogkrav til en medarbejder, der fx skal udføre et rengøringsjob.

I en række andre jobs kan en arbejdsgiver derimod uden at komme i strid med forskelsbehandlingsloven stille store krav til en medarbejders evne til at tale og forstå dansk.

Nævnet har truffet afgørelse om, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en socialrådgiverstuderende med polsk baggrund fik at vide, at hun skulle udvikle sine evner til at kommunikere mundtligt og skriftligt på dansk.



Ligesom når det drejer sig om levering af varer og tjenesteydelser, kan det være svært for en klager at løfte sin del af bevisbyrden for, at pågældende er blevet udsat for chikane på grund af sin etniske oprindelse på arbejdspladsen.

At det dog godt kan lade sig gøre, viser en afgørelse om en pakkerioperatør af tyrkisk oprindelse, der blev udsat for repressalier og ikke fik forlænget sin ansættelse, da han havde påpeget, at arbejdspladsen havde tendens til kun at afskedige medarbejdere af anden etnisk oprindelse. Nævnet fandt, at arbejdsgiveren havde overtrådt forskelsbehandlingsloven, og tilkendte klager en godtgørelse på 40.000 kr.

Læs 2014-6811-38363, om den libanesiske bankkunde

Læs 2013-6811-49463, om den polske socialrådgiverstuderende

Læs 7100467-12, om den tyrkiske pakkerioperatør



## 16. FAGLIG VOLDGIFT OG TVISTIGHEDSNÆVNET

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

*I sager, hvor der er påbegyndt en voldgiftssag, eller hvor Tvistighedsnævnet i henhold til lov om erhvervsuddannelser har behandlet eller skal behandle tvistigheder mellem en elev og en praktikvirksomhed, har Ligebehandlingsnævnet ikke kompetence til at behandle sagen.*

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle sager, der samtidig er under behandling i det fagretlige system. Hvis et fagforbund har iværksat fagretlig behandling af spørgsmålet, om der er sket forskelsbehandling i strid med bestemmelserne i ligebehandlings- og forskelsbehandlingsloven, kan Ligebehandlingsnævnet derfor ikke behandle sagen. Det samme gælder i forhold til lov om erhvervsuddannelser, hvor en sag mellem elev og praktikvirksomhed alene kan indbringes for det faglige udvalg og herefter eventuelt for Tvistighedsnævnet.

### FAGLIG VOLDGIFT

#### OPSIGELSE AF MEDARBEJDERE I ET MINISTERIUM

I 2013 afviste Ligebehandlingsnævnet seks sager om medarbejdere, der var blevet afskediget fra et ministerium i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Afskedigelserne blev forhandlet mellem klagerens fagforbund og ministeriet, uden at der kunne opnås enighed mellem parterne.

Fagforbundet indbragte i første omgang sagerne for faglig voldgift for ikke at overskride tidsfristen for dette.

I klageskrifterne til voldgiftsretten nedlagde forbundet påstand om, at arbejdsgiveren skulle tilpligtes at anerkende, at afskedigelsen af klagerne ikke var rimeligt begrundet i hverken klagerens eller arbejdsgiverens forhold. Forbundet gjorde gældende, at arbejdsgiveren havde handlet i strid med forskelsbehandlingslovens bestemmelser om henholdsvis handicap og alder.

Der var enighed mellem fagforbundet og arbejdsgiveren om, at spørgsmål om forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven ikke var omfattet af overenskomstens voldgiftsbestemmelse. Arbejdsgiveren accepterede dog i sit svarskrift til voldgiftssagen, at disse forhold blev bedømt ved den faglige voldgift.

Fagforbundet satte herefter voldgiftssagen i bero og indbragte sagen for Ligebehandlingsnævnet. Arbejdsgiveren protesterede mod dette, idet de var af den opfattelse, at der var indgået en bindende aftale om, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af henholdsvis handicap og alder skulle behandles ved faglig voldgift.

Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at forbundet i klageskriftet til voldgiftssagen havde fremsat et anbringende om, at der var sket krænkelser efter forskelsbehandlingslovens bestemmelser, og at de dermed havde fremsat et ønske om, at dette spørgsmål skulle behandles under den anlagte voldgiftssag. Arbejdsgiveren havde accepteret dette.

Nævnet lagde også vægt på, at den voldgiftsaftale, der var indgået mellem parterne, var fuldt betryggende, idet voldgiftsrettens sammensætning og nedsættelse efter overenskomsten fulgte bestemmelserne i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Nævnet var derfor af den opfattelse, at der var indgået en bindende aftale om, at sagerne skulle behandles ved den faglige voldgift, og Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle klagerne.



## **TVISTIGHEDSNÆVNET**

Ligebehandlingsnævnet har i et enkelt tilfælde truffet afgørelse om at nævnet ikke kan behandle en sag efter, at der var truffet en afgørelse i Tvistighedsnævnet.

I en anden sag, som vedrørte ophævelse af en uddannelsesaftale, har Ligebehandlingsnævnet vurderet, at det godt kunne behandle klagen.

## **MANGLENDE FORLÆNGELSE AF EN UDDANNELSESAFTALE**

Sagen handlede om en kvinde, som havde indgået en uddannelsesaftale med en kommune. Aftalen løb fra den 28. juli 2008 til den 28. februar 2010. Kvinden blev gravid i sommeren 2009 med termin den 16. februar 2010. Da uddannelsesaftalen ophørte den 28. februar 2010, overgik hun til dagpenge den 1. marts 2010. Hvis uddannelsesaftalen ikke var ophørt, eller den var blevet forlænget, ville hun have modtaget løn under barsel.

Tvistighedsnævnet traf den 1. oktober 2012 afgørelse om, at kommunen på et møde med kvinden havde givet hende tilsagn om, at hendes uddannelsesaftale ville blive forlænget, og at hun derfor havde ret til løn også for perioden efter den 1. marts 2010. Nævnet traf samtidig afgørelse om, at kvinden ikke havde krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven, fordi uddannelsesaftalen måtte anses for at være forlænget.

Kvinden indbragte herefter spørgsmålet om godtgørelse som følge af forskelsbehandling på grund af køn for Ligebehandlingsnævnet.

Det fremgår af forarbejderne til lov om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet ikke er kompetent til at behandle sager, der kan behandles i fx Tvistighedsnævnet, som er nedsat i henhold til lov.

Ligebehandlingsnævnet traf derfor afgørelse om, at nævnet ikke havde kompetence til at behandle sagen.

## **OPHÆVELSE AF EN UDDANNELSESAFTALE I PRØVETIDEN**

En kommune ophævede en uddannelsesaftale med en gravid kvinde. Ophævelsen skete i prøvetiden og var begrundet med, at kvinden havde haft meget fravær.

Der blev i sagen henvist til, at begge parter i en uddannelsesaftale kan opsige aftalen i prøvetiden uden angivelse af grund eller varsel. Opsigelsen var derfor ikke i strid med erhvervsuddannelsesloven. Parterne var repræsenterede af henholdsvis KL og klagers fagforbund.

Ligebehandlingsnævnet lagde efter parternes oplysninger til grund, at hverken det faglige udvalg eller Tvistighedsnævnet kunne behandle den foreliggende sag, og nævnet traf herefter afgørelse om, at Ligebehandlingsnævnet kunne behandle sagen, og at ophævelse af aftalen var i strid med ligebehandlingsloven.

Læs 7100562-12, om en akademiker, der blev opsagt fra et ministerium

Læs 7100635-12, om manglende forlængelse af en uddannelsesaftale

Læs 2013-6810-00512, om ophævelse af en uddannelsesaftale i prøvetiden



## 17. FRATRÆDELSESAFTALER OG FORLIG TIL FULD OG ENDELIG AFGØRELSE AF SAGEN

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

*Ligebehandlingsnævnet vil efter en konkret vurdering kunne behandle en klagesag, selvom der er indgået en fratrædelsesaftale eller et forlig til fuld og endelig afgørelse af spørgsmål omkring afslutningen af et ansættelsesforhold.*

I et mindre antal af de sager Ligebehandlingsnævnet har behandlet gennem årene, har klager underskrevet en fratrædelsesaftale eller indgået et forlig med arbejdsgiver til fuld og endelig afgørelse af sagen. I disse sager skal Ligebehandlingsnævnet forholde sig til, om nævnet har kompetence til at behandle sagen.

Ligebehandlingslovene er beskyttelsespræceptive, hvilket betyder, at lovenes bestemmelser ikke kan fraviges til skade for klageren.

Nævnet har derfor behandlet sager på trods af, at der er indgået en fratrædelsesaftale eller et forlig til fuld og endelig afgørelse af sagen.

### NÆVNET HAR BEHANDLET SAGEN

#### OPSIGELSE AF EN PILOT - ALDER

Et luftfartselskab havde i forbindelse med en større opsigelsesrunde opsagt en pilot. Opsigelsen skete på baggrund af en senioritetsliste, der gjaldt for alle de ansatte piloter og efter en aftale mellem luftfartsselskabet og fagforeningen om at opsig pensionsberettigede piloter. Piloten havde indgået en fratrædelsesaftale med sin arbejdsgiver. Det fremgik af aftalen, at klager blev fritstillet, at han i fritstillingsperioden kunne tage arbejde andetsteds, og at løn optjent i andet arbejde ikke ville blive modregnet i lønnen fra indklagede. Det fremgik også af aftalen, at den var indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert tilgodehavende, herunder eventuelle godtgørelser, i forbindelse med klagers fratræden.

Ligebehandlingsnævnet udtalte, at forskelsbehandlingslovens regler ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren ved aftale, og at aftalen derfor var uden betydning for, om opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

#### BYRETTENS VURDERING AF SPØRGSMÅLET

Spørgsmålet om betydningen af fratrædelsesaftalen blev udskilt til særskilt behandling og afgørelse ved den efterfølgende behandling af sagen ved byretten.

Byretten henviste også til, at forskelsbehandlingslovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Byretten fandt, at det skulle indgå i vurderingen af fratrædelsesaftalen, at muligheden for, at afskedigelsen kunne medføre en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, ikke blev bragt op af luftfartsselskabet eller drøftet inden underskrivelsen af aftalen, men at piloten efter aftalens indhold gav afkald på en mulig og ganske betydelig godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Til gengæld blev piloten fritstillet de sidste tre måneder af opsigelsesperioden, og han kunne i perioden tage arbejde i et andet flyselskab uden modregning i lønnen.

Retten tillagde det endvidere betydning, at den arbejdsydelse, luftfartsselskabet fraskrev sig ved fritstillingen, måtte antages at have været af meget begrænset omfang. Piloten kom desuden ikke til at arbejde for et andet flyselskab i opsigelsesperioden.



Retten fandt på den baggrund, at aftalen ikke kunne anses for en rimelig og afbalanceret løsning på parternes modstående interesser, men måtte anses for at være til ugunst for piloten. Aftalen var derfor ikke til hinder for, at piloten kunne rejse krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

#### **FRATRÆDELSAFTALE INDGÅET AF EN ERHVERVSKUNDECHEF - ALDER**

En erhvervskundechef blev, efter at hans bank havde fusioneret med en anden bank, indkaldt til et møde, hvor også tillidsrepræsentanten deltog. På mødet blev han præsenteret for to forslag; en opsigelse eller en fratrædelsesaftale.

Det fremgik af fratrædelsesaftalen, at han skulle fratræde sin stilling pr. 31. december 2012, at han blev fritstillet senest pr. 1. september 2012, og at han kunne tage andet arbejde, uden at dette ville medføre modregning i lønnen fra banken, medmindre der var tale om ansættelse i en konkurrerende virksomhed. Aftalen blev indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i forbindelse med ansættelsen og dens ophør.

Det fremgik af opsigelsen, at erhvervskundechefen blev opsagt til fratrædelse den 31. oktober 2012, og at han ikke kunne forvente fritstilling i opsigelsesperioden.

Erhvervskundechefen skulle senest den følgende dag kl. 16 give banken svar på, om han ville tage imod fratrædelsesaftalen. Han valgte at indgå fratrædelsesaftalen.

Erhvervskundechefen var blevet opsagt, hvis han ikke havde taget imod fratrædelsesaftalen, og han ville i så fald ikke blive fritstillet i opsigelsesperioden. Han ville blive tilbudt et outplacement program til en værdi af 25.000 kr., og han ville få udbetalt en særlig godtgørelse på en måneds løn, hvis han ikke havde fået andet job ved udløb af opsigelsesperioden.

Ligebehandlingsnævnet fandt efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring indgåelsen af fratrædelsesaftalen, og erhvervskundechefens retsstilling i forbindelse hermed, at erhvervskundechefen godt kunne rejse krav om godtgørelse på grund af forskelsbehandling på grund af alder mod banken.

#### **FRATRÆDELSAFTALE INDGÅET AF EN ASSISTENT I EN PENSIONS- OG FORSIKRINGSVIRKSOMHED - KØN**

En assistent i en pensions- og forsikringsvirksomhed meddelte i juli 2012 sin nærmeste leder, at hans kone var gravid med termin den 1. februar 2013. Han tilkendegav, at han ønskede at holde orlov efter fødslen. Den 24. september 2012 skrev han til HR-afdelingen for at høre nærmere om barselsreglerne. Han blev opsagt den 6. november 2012 på grund af nednormeringer. I forbindelse med opsigelsen blev assistenten tilbudt at indgå en fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse af samtlige krav, der fulgte af ansættelsesaftalen, lovgivningen, herunder funktionærloven eller andet grundlag.

Klager tiltrådte aftalen den 16. november 2012 efter mail-korrespondance med sin tillidsrepræsentant, der imidlertid den 19. november 2012 bad klager om at holde aftalen tilbage lidt endnu, da problemet om, hvorvidt opsigelsen var uberettiget som følge af, at klager havde bebudet barsel, ikke var endeligt afklaret, hvilket klager straks meddelte indklagede pr. e-mail.

Ligebehandlingsnævnet fandt efter en samlet vurdering af aftalens indhold og tilblivelse, herunder mail-korrespondancen mellem klager og hans tillidsrepræsentant og mellem klager og arbejdsgiveren i perioden fra den 16. til den 19. november 2012, at fratrædelsesaftalen ikke afskar assistenten fra at rejse krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

#### **FORLIG INDGÅET AF PROJEKTLEDER - ALDER**

En projektleder blev opsagt i en alder af 53 år. Klagers advokat rejste efterfølgende krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b svarende til en måneds løn og efter forskelsbehandlingsloven svarende til ni måneders løn. Der blev efterfølgende forhandlet om en forligsmæssig løsning mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. I forbindelse med disse forhandlinger fremsatte arbejdsgiveren et tilbud om to måneders løn samtidig med, at de oplyste, at de alene forholdt sig til funktionærlovens § 2 b. Resultatet blev herefter et forlig svarende til to måneders løn. Det fremgik af aftalen, at den var uden præjudice og til fuld og endelig afgørelse, idet der ikke henstod flere udestående parterne imellem i forbindelse med ansættelsesforholdets afslutning. Projektlederen indbragte efterfølgende sagen for Ligebehandlingsnævnet.





Ligebehandlingsnævnet fandt, at der i forbindelse med indgåelse af forliget havde været drøftelser om godtgørelse for aldersdiskrimination. Indklagede oplyste, at de udelukkende ville forholde sig til godtgørelse efter funktionærlovens § 2b. Nævnet vurderede, at klager herefter ikke var afskåret fra senere at rejse krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på trods af det indgåede forlig.

### **NÆVNET KUNNE IKKE BEHANDLE SAGEN**

#### **FRATRÆDELSESAFTALE INDGÅET AF KOMMUNIKATIONSRÅDGIVER - ALDER**

En kommunikationsrådgiver blev indkaldt til et møde med sin manager den 5. januar 2012, hvor han blev præsenteret for en fratrædelsesaftale, som han underskrev. Det fremgik af aftalen, at han skulle fratræde sin stilling med udgangen af maj 2012, og at han ville blive fritstillet hurtigst muligt. Han kunne desuden tage andet arbejde i fritstillingsperioden, uden at arbejdsgiveren ville foretage modregning i lønnen. Der var i aftalen tilbud om et outplacementforløb, og han fik en særlig fratrædelsesgodtgørelse på 100.000 kr. Aftalen blev indgået til fuld og endelig afgørelse parterne imellem, og det fremgik, at der ikke efterfølgende kunne rejses yderligere krav i anledning af ansættelsesforholdet eller fratrædelsen. Kommunikationsrådgiveren blev fritstillet den 16. januar 2012, og først den 19. december 2012 indbragte han sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klager havde udvist retsfortabende passivitet og dermed havde fortabt et eventuelt krav som følge af ulovlig forskelsbehandling på grund af alder, fordi der var gået tæt på et år, inden han reagerede.

#### **FORLIG INDGÅET AF SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT - HANDICAP**

En social- og sundhedsassistent med slidgigt blev opsagt, fordi hun ikke længere kunne varetage sit arbejde på grund af de gener, slidgigten medførte. Sagen blev efterfølgende forhandlet med de centrale overenskomstparter, KL og den opsagte medarbejders fagforbund. Der blev indgået forlig mellem social- og sundhedsassistenten og hendes arbejdsgiver, som medførte, at arbejdsgiveren skulle betale 12.500 kr. i fratrædelsesgodtgørelse til den opsagte medarbejder. Forliget blev indgået til fuld og endelig afgørelse, herunder vedrørende overenskomstmæssige krav og krav efter forvaltningsretlige bestemmelser. Forliget blev underskrevet af arbejdsgiveren og social- og sundhedsassistentens fagforbund. Social- og sundhedsassistenten havde ikke selv underskrevet forliget.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at parterne havde indgået et bindende forlig, hvorfor nævnet ikke kunne behandle sagen. Nævnet lagde vægt på, at parterne var repræsenteret af henholdsvis KL og fagforbundet, at spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap ifølge forliget blev drøftet, og at parterne var enige om, at der ikke forelå forskelsbehandling. Det var desuden oplyst, at fagforbundet under forligsmødet kontaktede social- og sundhedsassistenten, der tiltrådte forliget, hvorefter forliget blev underskrevet af parterne på mødet.

#### **FORLIG INDGÅET AF RUMÆNSK LANDBRUGSMEDHJÆLPER - ETNISK OPRINDELSE**

En rumænsk landbrugsmedhjælper mente, at han blev udsat for chikane af sin arbejdsgiver, blandt andet på grund af manglende betaling for overarbejde. Der blev derfor afholdt et mæglingsmøde mellem arbejdsgiveren og landbrugsmedhjælperen. Konklusionen på mødet blev, at arbejdsgiveren betalte det udestående beløb til medhjælperen. Ansættelsesforholdet blev samtidig betragtet som afsluttet til fuld og endelig afgørelse, således at der ikke kunne rejses yderligere krav vedrørende ansættelsesforholdet. Landbrugsmedhjælperens fagforbund meddelte arbejdsgiveren, at landbrugsmedhjælperen havde underskrevet forliget, som var blevet oversat fra dansk til engelsk og videre til rumænsk. Landbrugsmedhjælperen havde underskrevet forliget frivilligt og uden tvang, og sagen var dermed at betragte som afsluttet.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at landbrugsmedhjælperen havde indgået forlig til fuld og endelig afgørelse, og at der ikke var oplysninger i sagen, der kunne begrunde, at landbrugsmedhjælperen efterfølgende kunne rejse yderligere krav.

### **KONKLUSION**

Det er udgangspunktet, at forbuddet mod forskelsbehandling i ligebehandlingslovene ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. I de tilfælde, hvor der er indgået en fratrædelsesaftale eller indgået et forlig til fuld og endelig afgørelse af ansættelsesforholdet, foretager nævnet derfor en konkret vurdering af aftalen.



Som det fremgår af ovenstående sager, ser nævnet på de omstændigheder, hvorunder aftalen er indgået, herunder om der i aftalen er taget stilling til ligebehandlingslovenes forbud mod forskelsbehandling. Endvidere indgår det i vurderingen, om klagers fagforbund har deltaget i forhandlingerne, eller om klager på anden måde har fået professionel hjælp, ligesom nævnet ser på, om fratrædelsesaftalen må anses for en rimelig og afbalanceret løsning på parternes modstående interesser, eller om den er til ugunst for lønmodtageren.

Samtidig viser sagen om kommunikationsrådgiveren, at det kan få afgørende betydning, at klager reagerer inden for rimelig tid, hvis vedkommende alligevel ønsker at få prøvet spørgsmålet om forskelsbehandling efter en af ligebehandlingslovene.

Læs 2500156-10, om den opsagte pilot

Læs 2013-6810-01038, om erhvervskundechefen som fik valget mellem en fratrædelsesaftale og en opsigelse

Læs 2013-6810-07122, om den opsagte assistent i en pensions- og forsikringsvirksomhed

Læs 2013-6810-58641, om den opsagte projektleder

Læs 2012-6810-56120, om den opsagte kommunikationsrådgiver

Læs 2013-6810-44514, om den opsagte social- og sundhedsassistent

Læs 7100542-12, om den rumænske landbrugsmedhjælper



## 18. NÅR NÆVNETS MEDLEMMER IKKE ER ENIGE

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

*Ligebehandlingsnævnets afgørelser træffes ved stemmeflertal. Der afgives i et mindre antal sager om året dissens ved afgørelse af sagerne. Der er fra 1. januar 2009 til 31. december 2014 afgivet dissens i 40 sager. Der er ikke noget mønster i de sager, hvor nævnets medlemmer finder anledning til at afgive dissens.*

Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelse ved stemmeflertal.

Der er således mulighed for, at formanden eller de enkelte nævnsmedlemmer kan afgive en dissens, hvis de ikke er enige med flertallet i afgørelsen af en sag.

Der er siden nævnet begyndte sin virksomhed den 1. januar 2009 afgivet dissens i mellem to og 13 sager om året. Der er samlet set afgivet dissens i 40 sager i perioden fra 1. januar 2009 til 31. december 2014. Det svarer til ca. 3,5 procent af de nævnsafgjorte sager.

Det er både sager, der vedrører forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet, og sager der vedrører forhold inden for arbejdsmarkedet, der har givet anledning til forskellige opfattelser i nævnet, således at et eller flere - hvis der er tale om et principielt møde med fem deltagere - af nævnets medlemmer har afgivet dissens i sagerne.

Der er afgivet dissens i 13 sager om forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet, herunder fem sager om forskelsbehandling på grund af køn og otte sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. I sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet er der afgivet dissens i i alt 27 sager, herunder ti sager om forskelsbehandling på grund af køn, 11 sager om forskelsbehandling på grund af alder, tre sager om forskelsbehandling på grund af handicap og tre sager om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering.

### SAGER OM FORSKELSBEHANDLING UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET - LIGESTILLINGSLOVEN OG LOV OM ETNISK LIGEBEHANDLING

#### SAGER OM KØN

Der er siden januar 2009 afgivet dissens i fem sager om forskelsbehandling på grund af køn uden for arbejdsmarkedet.

I tre sager mente et medlem ikke, at det var i strid med ligestillingsloven, at et hotel havde en etage kun for kvinder. Disse sager har været behandlet ved landsretten, hvor klager fik medhold i, at forholdet var i strid med loven.

I en sag, der blev behandlet på et principielt møde med en formand og fire nævnsmedlemmer, var et af medlemmerne af den opfattelse, at ligestillingsloven ikke gælder for reklamer.

I den femte afgørelse afgav et medlem dissens i en sag om forskellige priser for at få skiftet hæl på henholdsvis herre- og damesko, idet medlemmet mente, at indklagede ikke havde bevist, at prisforskellen ikke var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Læs 7100239-12, 7100235-12 og 7100210-12, om hotelværelser forbeholdt kvinder

Læs 2013-6811-42250, den principielle reklamesag

Læs 2014-6811-24696, om hælebaren



## SAGER OM ETNISK OPRINDELSE

I sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse blev der afgivet dissens i otte sager, hvoraf de syv vedrørte samme forhold.

Et medlem afgav dissens i en sag, hvor en klager blev nægtet adgang til et diskotek, idet nævnsmedlemmet mente, at en afgørelse af sagen krævede bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, mens de øvrige medlemmer gav klager medhold og tilkendte ham en godtgørelse.

Nævnet behandlede otte sager i 2014, hvor en fodboldklub annullerede en række billetter, der var solgt til personer med udenlandsk klingende navne. I syv af sagerne fik klager medhold i klagen, men et medlem afgav dissens. Medlemmet mente, at indklagedes måde at håndtere sagen på måtte accepteres på grund af forholdene omkring den konkrete fodboldkamp.

Læs 2500096-11, nægtet adgang til et diskotek

Læs 2013-6811-32986, om fodboldtilskueren med et ikke dansk-klingende navn

## SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ ARBEJDSMARKEDET - LIGEBEHANDLINGSLOVEN, LIGELØNSLOVEN OG FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

### SAGER OM KØN

Der er afgivet dissens i ti sager om forskelsbehandling på grund af køn på arbejdsmarkedet. Syv af disse sager omhandlede forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og orlov.

### GRAVIDITET OG ORLOV

I en sag om en far, der blev opsagt under afholdelse af fædreorlov, og efter at han havde varslet forældreorlov, afgav et medlem dissens. Dette medlem fandt, at indklagede havde godtgjort, at klager i forhold til kriteriet "uddannelse" var den, der var ringest kvalificeret set i forhold til indklagedes behov for arbejdskraft. Sagen er efterfølgende afgjort ved domstolene, hvor klager ikke fik medhold.

I tre sager vedrørte uenigheden i nævnet spørgsmålet, om sagerne kunne afgøres i nævnet, eller om der var behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

Et medlem afgav dissens i en sag, hvor klager blev opsagt med øjeblikkelig virkning, fordi klager ikke inden otte uger efter fødslen havde meddelt arbejdsgiveren, hvor længe hun ønskede at holde orlov. Medlemmet var af den opfattelse, at en afgørelse af sagen krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer, mens to medlemmer afgjorde sagen til fordel for klager. Der blev efterfølgende indgået forlig mellem sagens parter.

I to sager om kvinder, der blev opsagt under afholdelse henholdsvis af barselsorlov og under graviditet, fandt et medlem, at sagerne kunne afgøres til fordel for klagerne, mens to medlemmer fandt, at der var behov for mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Et medlem afgav dissens i en sag om en kvinde, der blev opsagt kort tid efter, at hun var vendt tilbage til sit arbejde som dagplejer efter endt barselsorlov. Medlemmet mente, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Endelig var der uenighed i nævnet om godtgørelsens størrelse i en sag, hvor en gravid kvinde blev opsagt på grund af meget fravær. Et medlem fandt, at klager alene skulle have en godtgørelse på 25.000 kr. svarende til niveauet i sager om afslag på jobansøgninger, mens to medlemmer lagde vægt på, at der var tale om en opsigelse, hvorfor klager var berettiget til en godtgørelse svarende til ni måneders løn. Sagen er efterfølgende forligt i retten.

I en sag om tillæg ved lønforhandlinger i 2008 og 2009 fik en kvinde, der var på barsel fra maj 2008 til april 2009, hverken tillagt kvalifikationstillæg eller engangsvederlag. Et medlem fandt, at der var tale om forskelsbehandling på grund af køn i 2009, men at arbejdsgiver havde løftet bevisbyrden for, at der ikke var tale om forskelsbehandling i forbindelse med lønforhandlingerne i 2008. To medlemmer fandt, at der var tale om forskelsbehandling ved lønforhandlingerne i både 2008 og 2009.



Læs 2500018-09, om opsigelse af en lærer under afholdelse af fædreorlov og efter varsling af forældrelov

Læs 2500121-10, om opsigelse af en kvinde, der ikke rettidigt havde meddelt arbejdsgiver, hvor længe hun ønskede at holde orlov

Læs 2500159-10 og 7100119-12, om kvinder, der var opsagt henholdsvis under afholdelse af barselsorlov og under graviditet

Læs 7100576-12, om en dagplejer, der blev opsagt kort tid efter, at hun genoptog arbejdet efter barsel

Læs 7100246-12, om en gravid kvinde, der blev opsagt på grund af for meget fravær

Læs 2500142-09, om manglende kvalifikationstillæg og engangsvederlag til kvinde på barselsorlov

### **STILLINGSOPSLAG OG ANSÆTTELSE**

Nævnet har desuden behandlet to sager om forskelsbehandling på grund af køn ved ansættelser, hvor der har været uenighed i nævnet om afgørelsen.

I en sag, hvor en international organisation i et stillingsopslag opfordrede navnlig kvinder til at søge ledige stillinger, fandt et medlem, at dette var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn, fordi det kunne forstås således, at kvinder ville blive foretrukket ved besættelsen af de ledige stillinger. Flertallet var derimod af den opfattelse, at udtrykket "navnlig" tilsigtede at sikre en ansøgerpulje, der omfattede begge køn.

I en anden sag havde en bilforhandler i en artikel tilkendegivet, at virksomheden ville foretrække en kvinde, hvis de skulle genbesætte en stilling som sælger i en af deres afdelinger. Et af Ligebehandlingsnævnets medlemmer fandt det godtgjort, at virksomhedens faktiske ansættelsespraksis ikke stemte overens med udtalelserne. Et flertal mente ikke, at der var ført det fornødne modbevis for, at der ikke blev foretaget direkte forskelsbehandling hos indklagede.

Læs 2500016-09, om et stillingsopslag fra en international organisation

Læs 2500008-09, om en bilforhandlers udtalelser i en artikel

### **LIGELØN**

Endelig blev der afgivet dissens i en sag om ligeløn, idet en kvindelig klager ved sin tiltræden ikke fik et tillæg for særlige ledelsesopgaver, således som hendes mandlige forgænger havde fået. Alle medlemmer var enige om, at der var tale om forskelsbehandling, men to af medlemmerne fandt alene grundlag for at tilkende klager lønforskellen, mens et medlem også fandt, at klager skulle tilkendes en godtgørelse for overtrædelse af ligelønslovens regler.

Læs 2500086-10, om en kvinde, der ikke fik samme tillæg som sin mandlige forgænger

### **SAGER OM ALDER**

I sager om forskelsbehandling på grund af alder er der afgivet dissens i 11 sager. Disse sager drejer sig hovedsageligt om opsigelse eller om manglende ansættelse.

### **STILLINGSOPSLAG OG ANSÆTTELSE**

Der er afgivet dissens i fire sager vedrørende stillingsopslag og ansættelse.

I to sager, hvor en virksomhed havde søgt en medarbejder under 20 år, og hvor to klagere, der begge var ældre end 20 år, havde søgt stillingen, fik klagerne medhold i, at der var tale om forskelsbehandling. Et medlem afgav imidlertid dissens i forhold til godtgørelsen på 25.000 kr., idet medlemmet mente, at de to klageres ansøgninger ikke var udtryk for en reel interesse for jobbet.

Nævnet behandlede i et principielt møde en sag, hvor en klager fik afslag på en stilling som kontorelev. Indklagede henviste til, at de ikke ansatte vokselever. To af nævnets fem medlemmer fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved at afvise klager med henvisning til de overenskomstfastsatte regler for lønfastsættelse for elever.



I den fjerde sag havde klager fået afslag på en stilling som kontorelev med henvisning til hendes alder, og her afgav et medlem dissens i forhold til godtgørelsens størrelse.

Læs 2500059-11 og 2500092-11, om godtgørelsens størrelse ved afslag på ansøgninger

Læs 2500090-11, om afslag på en stilling som kontorelev

Læs 7100329-12, om godtgørelses størrelse ved afslag på en stilling som kontorelev

### **AFSKEDIGELSE**

I seks sager er der afgivet dissens i forbindelse med afgørelser om afskedigelser på grund af påstået forskelsbehandling på grund af alder.

I en sag lagde et medlem vægt på, at der var indgået en aftale til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav, herunder på løn, godtgørelse m.v. i anledning af ansættelsesforholdet. Medlemmet fandt, at det var uklart, hvad der var aftalt mellem klager og indklagede, og at dette spørgsmål krævede bevisførelse. De øvrige medlemmer var af den opfattelse, at klager ikke havde indgået et forlig, der forhindrede nævnet i at tage stilling til, om afskedigelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven.

I fire sager blev der afgivet dissens i forhold til spørgsmålet, om klagerne havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

I to sager om afskedigelse fra den samme styrelse fandt et medlem, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder, mens to medlemmer fandt, at dette var tilfældet og gav klager medhold i klagen. Det bemærkes, at sagerne efterfølgende er behandlet ved byretten, hvor klager ikke fik medhold. Sagerne er anket til landsretten.

I en anden sag om afskedigelse fra en styrelse afgav et medlem dissens i forhold til, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at en klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder, og at arbejdsgiver ikke havde modbevist dette.

Et medlem afgav dissens i en sag om afskedigelse af en fuldmægtig i et ministerium, fordi begrundelsen for afskedigelsen af klager blandt andet var, at klager havde en meget høj anciennitetsbestemt løn sammenlignet med sine kolleger.

Endelig er der i en sag om en elektriker, der blev opsagt fra sin stilling i en supermarkedskoncern, afgivet dissens, idet alle medlemmer mente, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling, men det ene medlem fandt, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at det i den konkrete sag ikke var klagerens alder, der var årsag til afskedigelsen.

Læs 2500071-09, om nævnets kompetence i forbindelse med forlig

Læs 7100180-12 og 7100212-12, om påvisning af faktiske omstændigheder ved opsigelse fra en styrelse

Læs 7100683-12, om påvisning af faktiske omstændigheder ved opsigelse fra en styrelse

Læs 2012-6810-47166, om opsigelse af en fuldmægtig i et ministerium

Læs 2013-6810-06539, om opsigelse af en elektriker i en supermarkedskoncern

### **ANDET**

I en enkelt sag har Ligebehandlingsnævnet taget stilling til, om det var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder, at pensionerede tjenestemænd ikke var omfattet af dækningen ved kritisk sygdom i henhold til en gruppelevsaftale. Her afgav et medlem dissens, idet medlemmet var af den opfattelse, at der var tale om indirekte forskelsbehandling på grund af alder. De øvrige medlemmer fandt ikke, at de beskrevne forhold indirekte beroede på de pensionerede tjenestemænds alder.

Læs 2012-6810-49576, om dækning ved kritisk sygdom for pensioneret tjenestemand



## HANDICAP

### HAR KLAGER ET HANDICAP

I sager om handicap er der afgivet dissens i tre tilfælde. Ligebehandlingsnævnet afgjorde sin første sag om handicap på et principielt møde i september 2009. I sagen skulle der tages stilling til, om klager, der havde en skulderskade, havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Et medlem mente i modsætning til de øvrige medlemmer ikke, at dette var tilfældet.

I en anden principiel afgørelse om en kvinde, der mente sig opsagt, fordi hun havde en datter med astmatisk bronkitis og astma, fandt to af nævnets medlemmer, at klagers datter havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, mens tre medlemmer ikke mente, at der var tale om et handicap.

Læs 2500059-09, om hvorvidt klager havde et handicap

Læs 7100611-12, om hvorvidt klagers datter havde et handicap

### NÆVNETS KOMPETENCE

På et principielt møde om, hvorvidt nævnet efter forskelsbehandlingsloven kunne behandle en sag om en klager, der havde fået afslag på fleksjob, udtalte to medlemmer, at dette forhold var omfattet af loven og dermed af Ligebehandlingsnævnets kompetence. Tre medlemmer fandt derimod, at forholdet ikke havde karakter af beskæftigelse eller anvisning af beskæftigelse på en sådan måde, at klagen var omfattet af nævnets kompetence.

Læs 2014-6810-20409, om nævnets kompetence i forbindelse med tilkendelse af fleksjob

### SEKSUEL ORIENTERING

Endelig er der i tre sager om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering afgivet dissens. Den primære problemstilling i sagerne var, om klagerne måtte betragtes som selvstændigt erhvervsdrivende eller som arbejdstagere, som var omfattet af forskelsbehandlingslovens bestemmelser. Sagerne blev afgjort på et principielt møde med en formand og fire nævnsmedlemmer, hvor et medlem fandt, at klagerne udførte selvstændig virksomhed og dermed ikke var omfattet af loven

Læs 7100219-12, 7100220-12 og 7100221-12, om klagerne var arbejdstagere og dermed omfattede af forskelsbehandlingsloven

### KONKLUSION

Som det fremgår af ovenstående gennemgang, er der ikke umiddelbart noget mønster i de sager, hvor nævnets medlemmer finder anledning til at afgive dissens. Medlemmerne forholder sig konkret til hver enkelt sag, og i de sager, hvor der ikke på mødet i Ligebehandlingsnævnet kan opnås enighed om et resultat, afgiver mindretallet dissens.

Der er imidlertid forholdsmæssigt mange sager om forskelsbehandling på grund af alder, hvor der er afgivet dissens set i forhold til det samlede antal behandlede sager om forskelsbehandling på grund af alder. Dette kan skyldes, at der er tale om et relativt nyt diskriminationsområde, hvor domspraksis stadig er i udvikling, men måske også, at der på dette område er flere situationer, hvor der kan opstå uenighed ved vurderingen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at klager er blevet forskelsbehandlet.

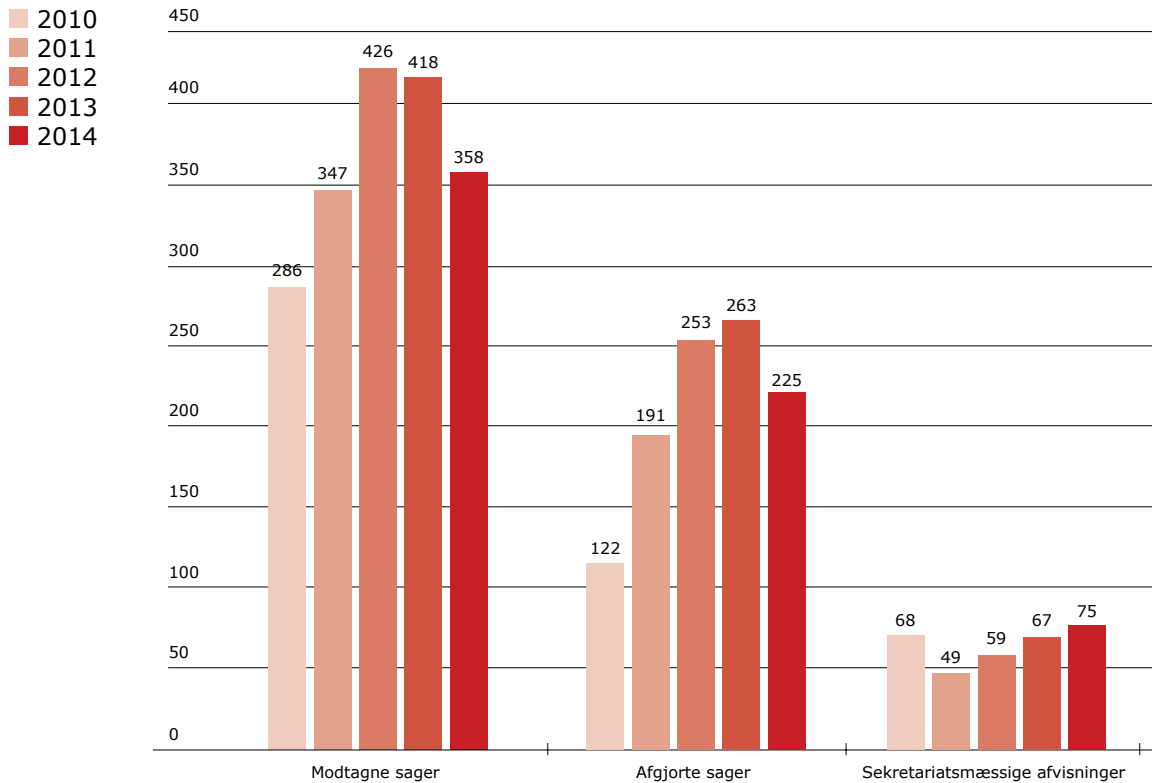
I en stor del af sagerne om forskelsbehandling på grund af køn inden for arbejdsmarkedet, er der omvendt bevisbyrde, og området er velbelyst ved domspraksis. Der er muligvis derfor på dette felt færre sager, der giver anledning til uenighed medlemmerne imellem.

I forhold til de ganske få sager Ligebehandlingsnævnet har behandlet om forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kan det synes af meget, at der er afgivet dissens i tre sager. Dissensen i disse sager, drejer sig imidlertid om fortolkning af arbejdstagerbegrebet og ikke om spørgsmål relateret til seksuel orientering.

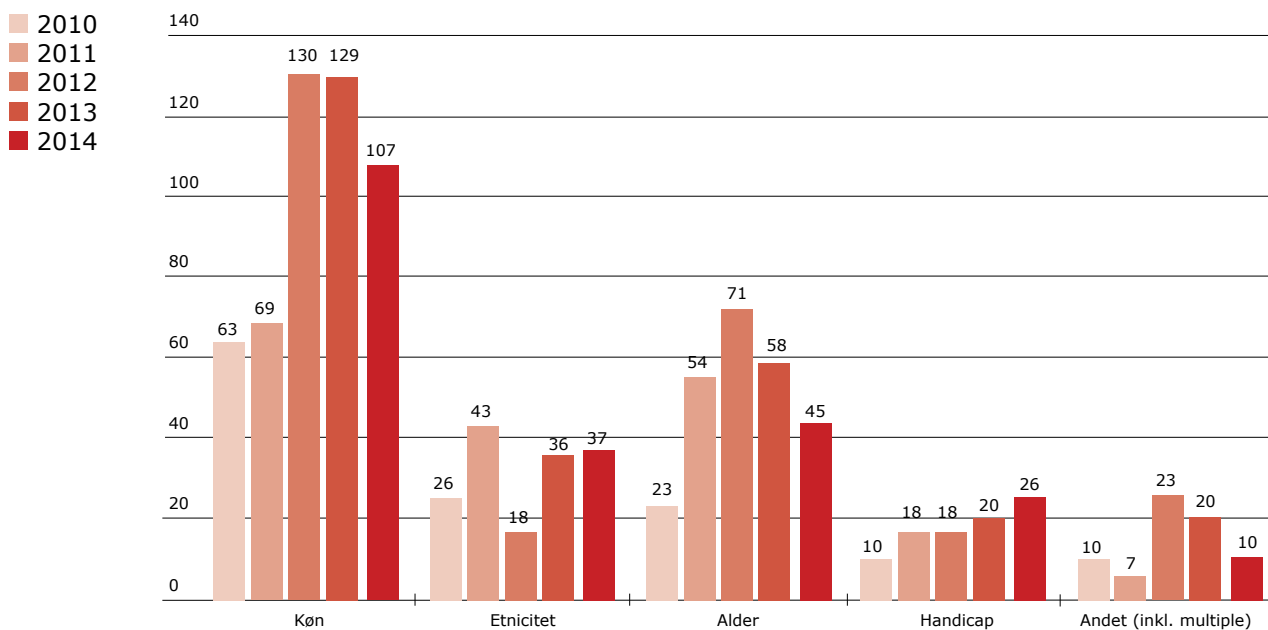


## 19. TAL & FIGURER

**FIGUR 1: UDVIKLING I ANTAL SAGER**



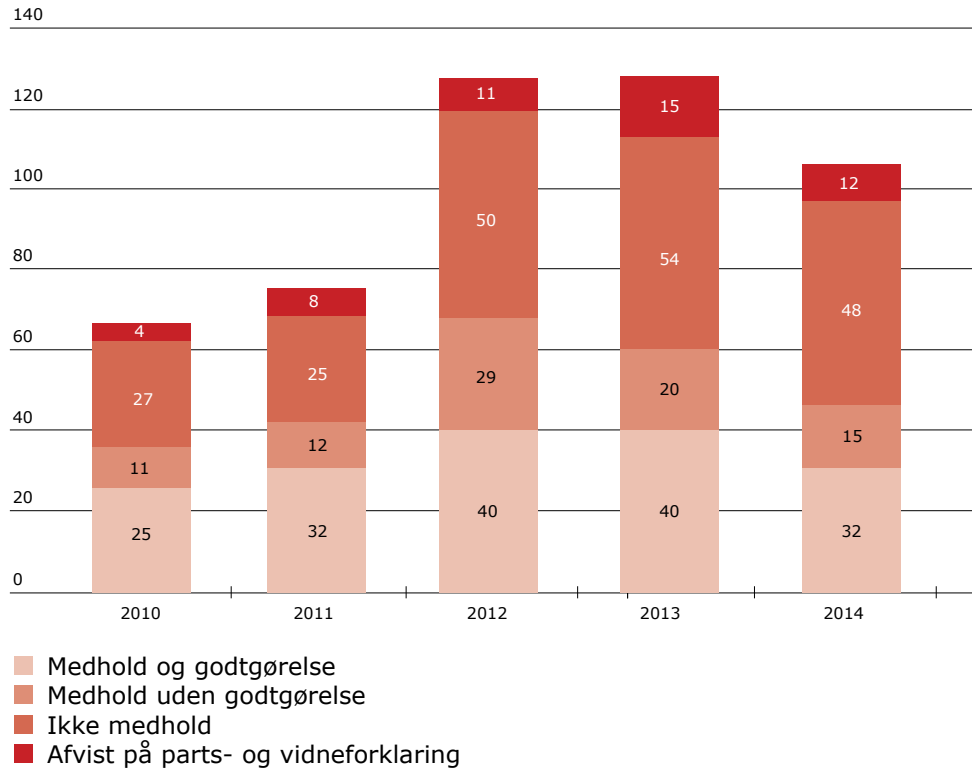
**FIGUR 2: NÆVNET AFGJORDE I ALT**



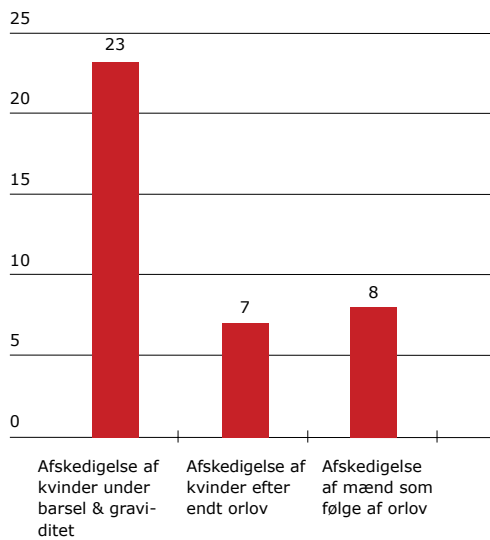




**FIGUR 3: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN**

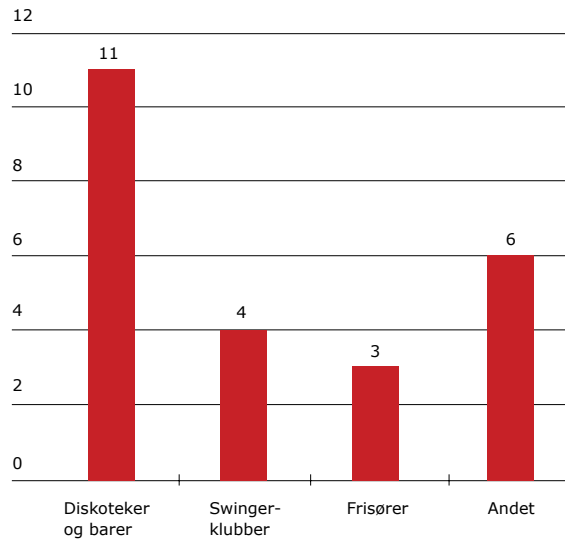


**FIGUR 3.1: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN – AFSKEDIGELSE I 2014**



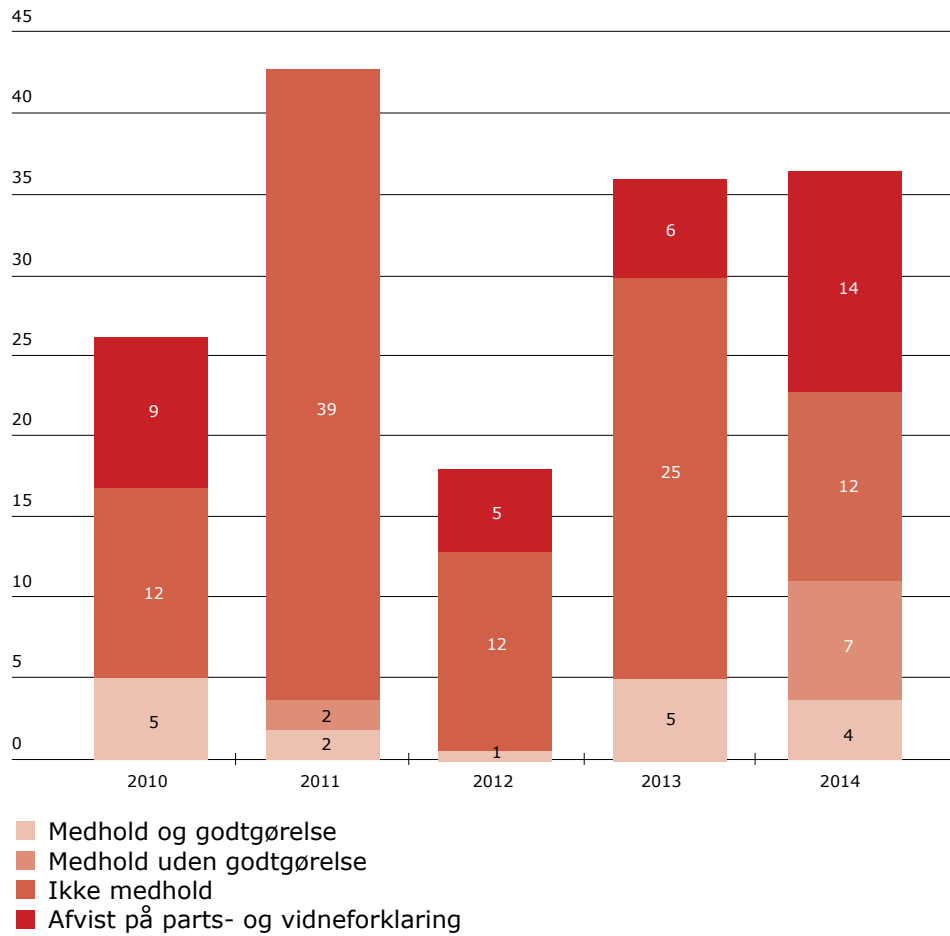


**FIGUR 3.2: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN – PRISFORSKELLE I 2014**

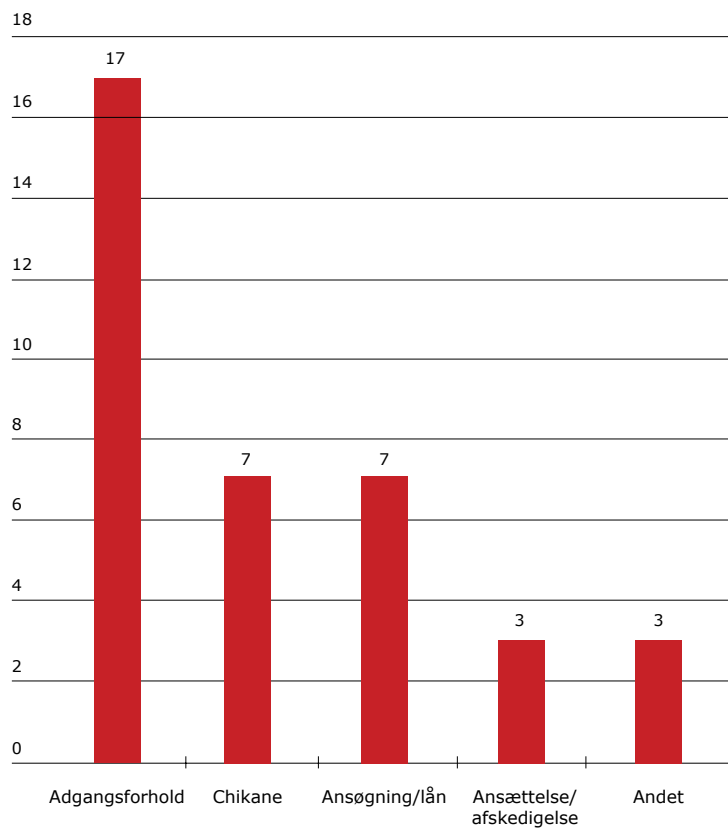




**FIGUR 4: NÆVNSAFGØRELSE OM ETNISK OPRINDELSE**

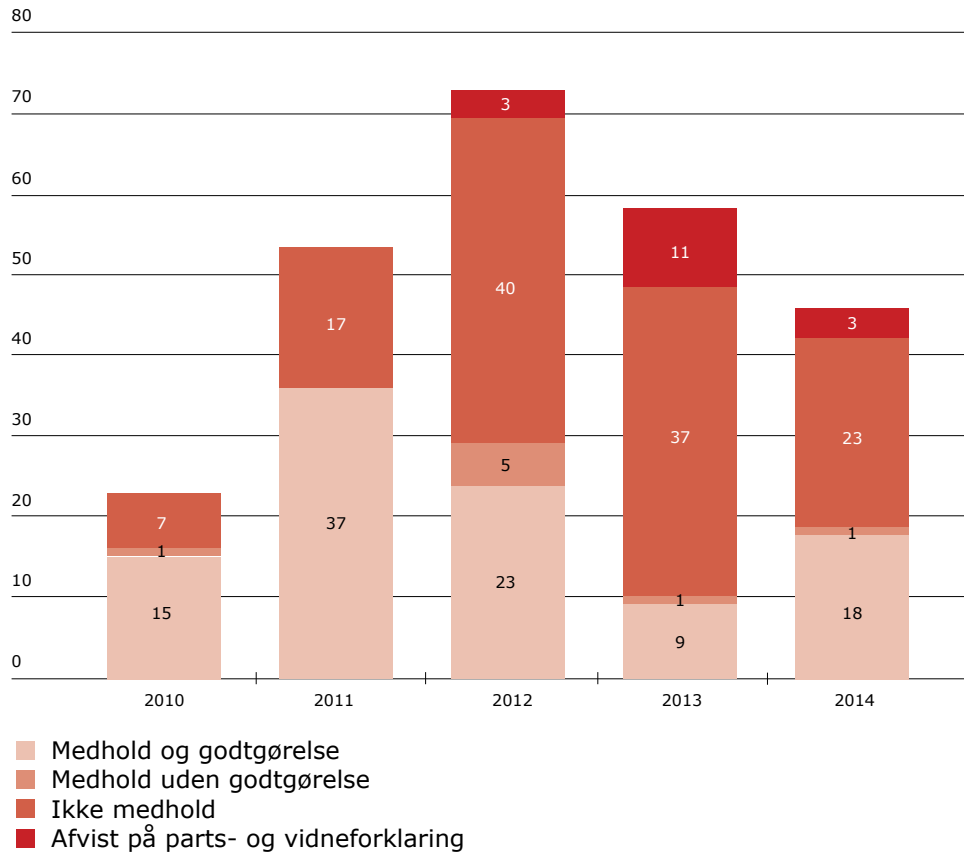


**FIGUR 4.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ETNISK OPRINDELSE I 2014**

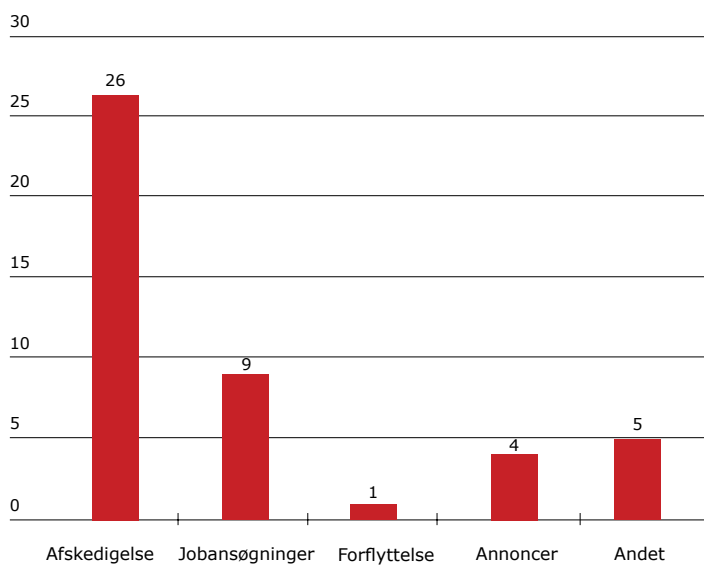




**FIGUR 5: NÆVNSAFGØRELSE OM ALDER**

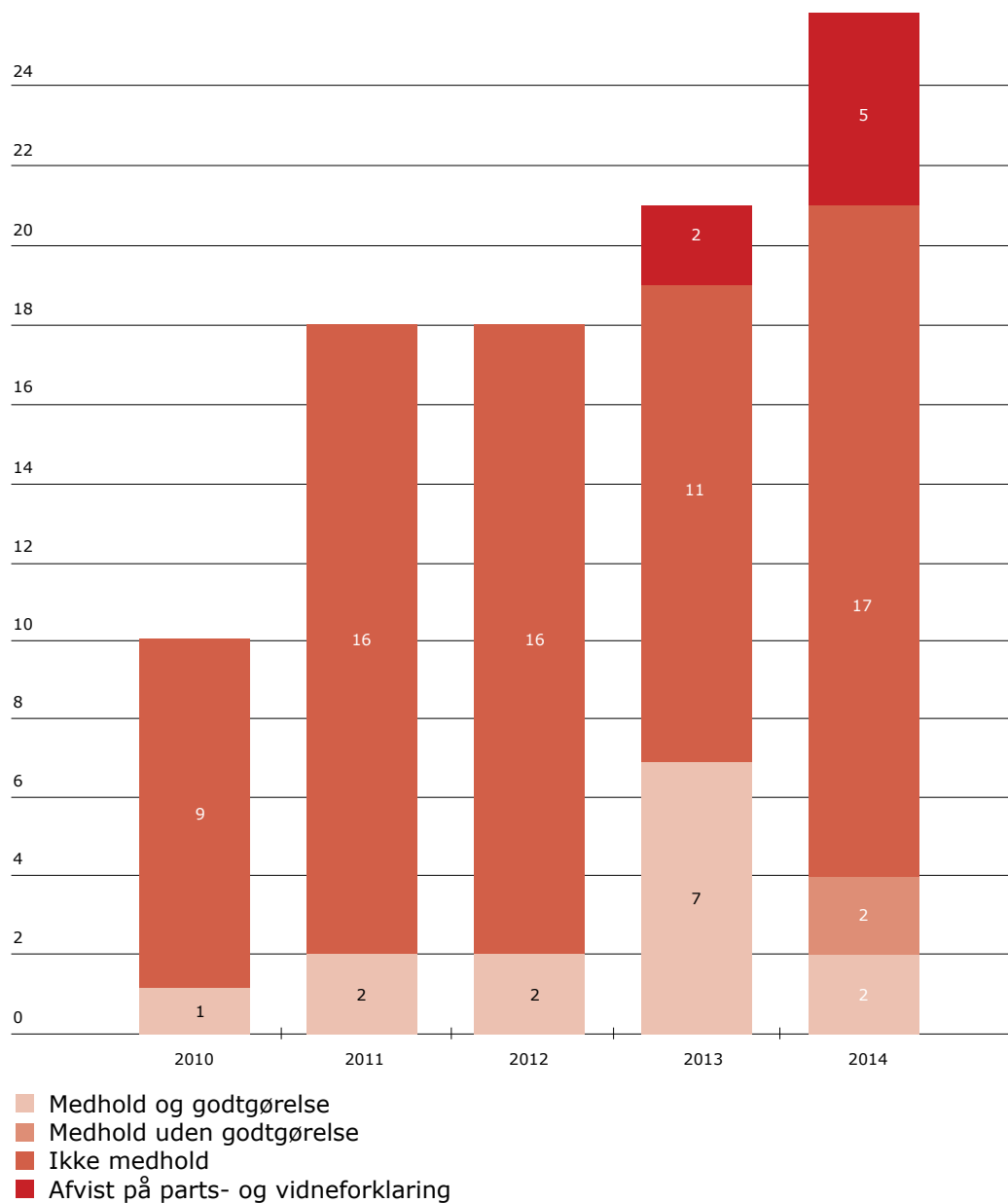


**FIGUR 5.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ALDER I 2014**

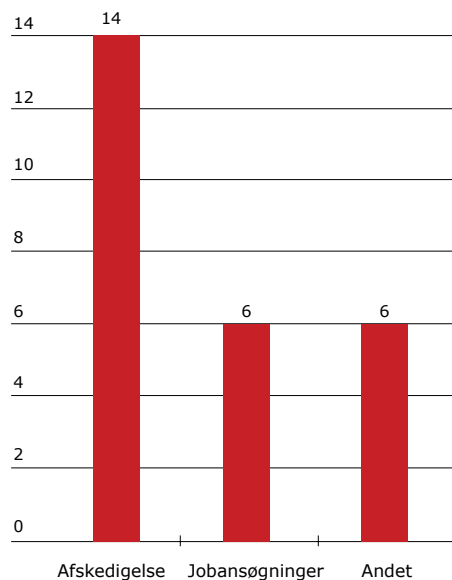




**FIGUR 6: NÆVNSAFGØRELSER OM HANDICAP**

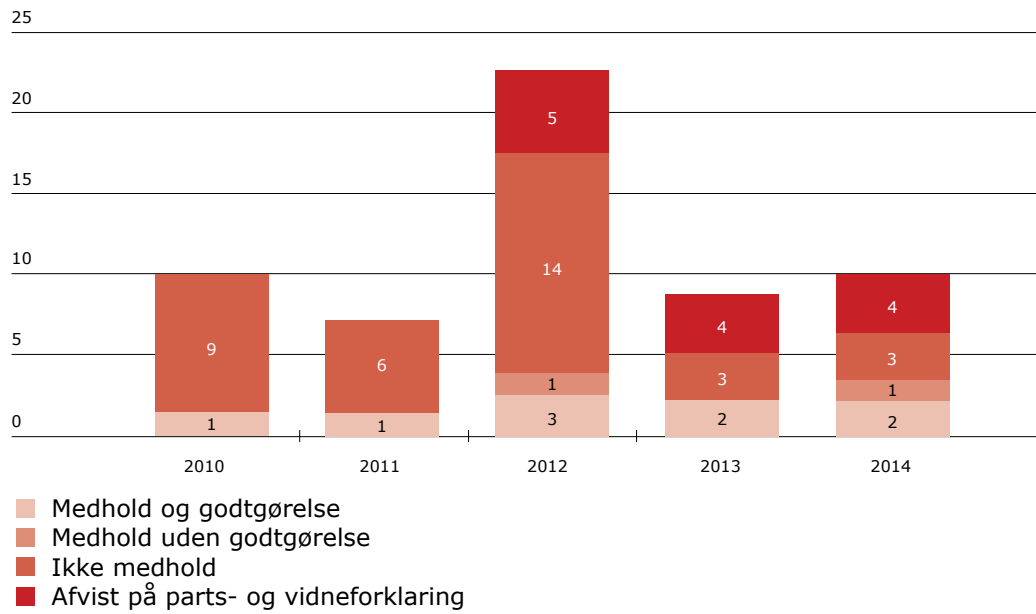


**FIGUR 6.1: NÆVNSAFGØRELSER OM HANDICAP I 2014**

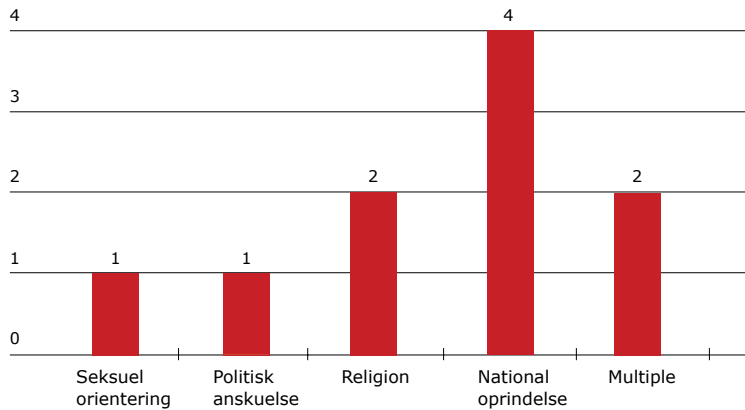




**FIGUR 7: NÆVNSAFGØRELSE OM ANDRE GRUNDE**



**FIGUR 7.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ANDRE GRUNDE I 2014**





## 20. INTRODUCTION - A BOARD IN MOVEMENT

By President Ms Tuk Bagger

*In 2014 important judgments were passed by the Eastern High Court and the Supreme Court in cases, the board has previously examined. The EU Commission also looked more closely at the implementation of the gender equality directive on goods and services by the member states, and the media once again debated whether the board handles matters that are of no real importance for equality issues. It was also a year where the board decided slightly fewer cases and received fewer complaints than in the previous years.*

### THE ANNUAL REPORT 2014

The Board of Equal Treatment once again in 2014 decided a high number of cases about dismissal due to pregnancy, maternity leave, age and disability. You may get an impression of our work related to these cases by reading the section at the end of the annual report. This section describes the cases where the board members disagreed and the decision was taken by a majority of board members.

We have chosen to start the report with a number of short notices about decisions made during the year. The "appetizers" have been singled out because they in one way or the other stand out from the majority of decisions made by the board during the year.

Some of the highlighted cases has been decided under the Consolidation Act on Gender Equality. In the case about the shoe shop's pricing, the board agreed that it was not a question of gender equality, while in another case, it was stated that advertising is covered by the Consolidation Act on Gender Equality.

We have also received some interesting cases about the specific rules of employment and severance of priests, and we have chosen to write about a special case that related to the dismissal of 13 electricians from a supermarket. The report also includes a mention of cases that related to cancellation of soccer tickets for soccer fans with non-Danish sounding names.

### HIGH COURT RULING - THE CONSOLIDATION ACT ON GENDER EQUALITY - THE BOARD'S COMPETENCE

In 2014, the High Court's rulings in both "the hotel case" and "the hair dresser case" put a final mark to two cases that had previously been dealt with by the board. The High Court agreed with the Board of Equal Treatment's decision in the hotel case, however, the judges in the hair dresser case reached another decision than the board.

Just like the original decisions from the board, the rulings resulted in a lot of media coverage, and the Board's competence was once again heavily debated. The Minister for Equal Opportunities and the Minister for Employment took the initiative to examine how the board's competence may be tightened, so the board will not spend time on "so-called" minor matters.

In spring 2015, the Ministry of Employment drafted a law proposal to change the Act on the Board of Equal Treatment. However, the proposal lapsed when the Danish election was called. The law proposal did not include a rule about minor matters.

In 2014 the EU Commission focused on whether the gender equality directive on goods and services was implemented in the member states. The board answered many questions about decisions made by the board concerning the Consolidation act of Gender Equality. This included questions about different prices, access to events, sports activities etc.



## **RULINGS BY THE SUPREME COURT REGARDING COMPENSATION**

The Supreme Court passed judgments about the size of compensation in cases concerning dismissal because of age. In the cases about respectively “the older” and “the younger” pilots, the Supreme Court contributed to the practice for determination of compensations when it comes to age discrimination.

## **DISCRIMINATION OF FATHERS**

We have for a long time wanted to take a deeper look into the board’s decisions on dismissal of men with pregnant wives or girlfriends or fathers on parental leave. This year we have taken a closer look on the decisions the board has made on this subject.

Likewise, we have in an article looked on the cases decided in 2014, where fathers complain about not being on equal terms with the mothers when it comes to information from the public administration about their children. This topic has also been covered by the media.

## **DISCRIMINATION DUE TO ETHNIC ORIGIN**

In last year’s annual report we wrote an article about the board’s practice on discrimination due to skin color, race and ethnic and national origin, with the purpose of defining the terms. This year we have continued where we left off last year and have written an article that summarizes the contents of the complaints, and we take a look at the complainant’s ethnic origin.

Likewise, we have taken a look at the cases the board has dealt with during the year about young men of another ethnic origin than Danish who are denied entrance to night clubs etc. We have been interested in clarifying what is needed for the complainant to lift the burden of proof regarding presumption of discrimination.

## **COMPETENCE QUESTIONS AND DISSENTING OPINIONS**

The board has existed for several years, almost seven years so far, and based on the substantive amount of caselaw available we now have the possibility to assess when the board can decide cases in which the parties have made a severance agreement or a final settlement.

Furthermore, we have written an article about the decisions made over the years in which there has been doubt about whether the board was competent to handle cases in which arbitration or the Disputes Board had already been involved.

Finally, we were tempted to examine if there is a pattern in the cases where the board members had dissenting opinions.

## **TRENDS IN THE CASES**

In 2014, slightly fewer cases were decided than in the previous years. In total, 225 cases were decided. We received 358 cases, which is also slightly less than in previous years.

Otherwise, the trends of the different subjects were equal to previous years. Most of the decided cases in 2014 were about gender. In total, 107 gender cases were decided, and slightly more than 50 percent concerned issues within the labor market. The rate of cases decided in favor of the complainant was more or less equal to earlier years. The complainant succeeded in approximately half the cases.

The amount of decisions about age was 45, in which a third turned out in favor of the complainant. 26 cases about disability were decided, which is a very small increase compared to 2013. The rate of cases about disability that were decided in favor of the complainant was just as modest as in the previous years.

37 cases about ethnic origin were decided with a third being in favor of the complainant. This represents a slight increase compared to earlier years. 27 of the cases concerned issues outside the labor market, whereas 10 cases concerned issues within the labor market.



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)