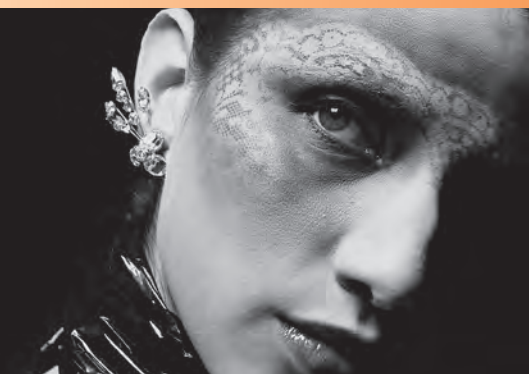




Ligebehandlings-
nævnet



Årsberetning 2015

2015

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS ÅRSBERETNING 2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Forord – balancegang	3
2. Graviditet stod i vejen for ansættelse	5
3. Frivillige i Hjemmeværnet er ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven	6
4. Hilser med hjertet	7
5. Korthåret kvinde fik godtgørelse på 2.500 kr.	8
6. Kabinepersonale og national oprindelse	9
7. Den hjemløse avissælger	10
8. En musiklærer gik på barselsorlov – underkendelse af afskedigelse	11
9. Lejere blev diskrimineret af boligselskab	13
10. Omskoling af piloter – forskelsbehandling på grund af alder	14
11. 70 års-grænsen er ophævet	15
12. Ændring af loven om Ligebehandlingsnævnet	16
13. Når sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet ikke må behandle en klagesag - myndighedsinhabilitet	17
14. Godtgørelser	19
15. Handicap – to Højesteretsdomme og Ligebehandlingsnævnets praksis i 2015	23
16. Højesteretsdomme i 2015	27
17. Forelæggelse for EU-Domstolen	29
18. Tal & figurer	31
19. Introduction – On a tightrope	37



FORORD – BALANCEGANG

Af formand, Rikke Foersom

Den nye lov om Ligebehandlingsnævnet faldt endeligt på plads og blev vedtaget i 2015 med virkning fra årsskiftet 2016. Af stor betydning for nævnets praksis blev der i 2015 afsagt vigtige Højesteretsdomme om navnlig handicap og alder.

I vores egen verden sagde vi farvel til Tuk Bagger, der gennem 7 år har været formand for nævnet, og jeg greb chancen og takkede ja til formandsposten. Det blev året, hvor tre nye nævnsmedlemmer begyndte deres virke, og hvor Ligebehandlingsnævnet som en følge af regeringens udflytning af statslige arbejdspladser blev flyttet til Aalborg.

ÅRSBERETNINGEN

Små notiser om fagligt interessante eller finurlige sager indleder beretningen på vanlig vis. Der er altid andre vinkler, uprøvede argumenter og anderledes hændelser, der medfører juridisk nye og interessante afgørelser fra nævnet.

Vi har naturligvis fundet anledning til at kaste lys over ændringen af lov om Ligebehandlingsnævnet, ligesom vi omtaler en ny lov, som ophæver muligheden for at fastsætte en fratrædelsesalder på 70 år. En udtalelse fra Folketingets Ombudsmand har vi også valgt at berette om, da den får betydning for afgjorte og fremtidige sager, hvor Ankestyrelsen er part, dvs. indklaget i en sag.

Nye Højesteretsdomme på området har vi samlet i et særligt afsnit. Højesteretsdommene på handicapområdet er ledsaget af et lille udsnit af nævnets afgørelser i 2015 på dette område, der i disse år tager form i retspraksis og i nævnets praksis.

Vi har også valgt at berette om den første sag, hvor en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet har resulteret i forelæggelse af præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

Vi har ligeledes fundet, at det var tiden til at se på godtgørelsesniveauet i Ligebehandlingsager. Der er sket en del, siden vi sidst behandlede dette emne i beretningen for 2010.

Vi slutter beretningen af med tal og figurer, der også viser den udvikling, der er sket inden for de enkelte sagsområder.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

I 2015 valgte Tuk Bagger at forlade posten som formand for nævnet. Tuk Bagger var med til at opbygge nævnet og har på mange måder formet og banet vejen for det nævn, der nu er kendt i offentligheden, og som over årene har fået sit helt eget "brand". Vigtig praksis har taget form, mens Tuk Bagger var formand, der er blevet kæmpet med pressen, og en ny revideret lov om Ligebehandlingsnævnet er nu faldet på plads.

Jeg overtog formandsposten efter Tuk. Det var for spændende en opgave at lade passere. I skrivende stund er vi kommet godt i gang med 2016, og opgaverne som formand er som ventet mangfoldige. Først og fremmest er der de traditionelle nævnsopgaver, nemlig afgørelse af sager på nævnsmøderne og formidling og drøftelse af praksis i formandskab og med nævnsmedlemmerne. Der er et netværk, der skal



plejes, hvor jeg har haft introduktionsmøder i blandt andet Beskæftigelsesministeriet og Institut for Menneskerettigheder. Jeg er blevet involveret i sager behandlet hos Kammeradvokaten, hvor sekretariatet er inhabilt, og hvor formanden derfor i visse situationer har måttet gå ind i sagen, og sidst men ikke mindst har jeg været involveret i sagen, hvor Vestre Landsret nu har stillet spørgsmål til EU-Domstolen. Se beretningen afsnit 17.

Tre nye nævnsmedlemmer, Jens Vedsted-Hansen, Agnete Andersen og Birgitte Kofod Olsen, begyndte deres virke og er nu kommet godt ind i arbejdet.

Endelig blev 2015 året, hvor Ankestyrelsens ledelse som følge af regeringens udflytningsplan besluttede at flytte Ligebehandlingsnævnet til Aalborg med den begrundelse, at arbejdsopgaverne i Ankestyrelsen skulle fordeles mere ligeligt mellem afdelingerne i henholdsvis Aalborg og København. Aalborg har overtaget ansvaret for nævnet fra den 1. juli 2016, og nævnet skal være endeligt overflyttet til Aalborg ved udgangen af 2017.

TENDENSER

Nævnet modtog 317 klagersager i 2015, og det er det laveste antal klager, som nævnet har modtaget i de seneste fem år. Nævnet modtog 426 klager i 2012, hvilket er det højeste antal klager, som nævnet har modtaget på et år. Efter 2012 er der over årene gradvist sket et lille fald i antallet af modtagne klager.

Der blev i 2015 afgjort 236 sager i nævnet, hvilket ligger på niveau med afgørelsesantallet de foregående år. Der var i 2015 en nogenlunde balance mellem indkomne og afsluttede sager.

Der, hvor der især kan registreres ændringer i forhold til de foregående år, er i antallet af afgørelser inden for de forskellige områder. Her har tallene forskubbet sig. Kønsområdet har altid været det område, hvor nævnet afgjorde flest sager, men sådan var det ikke i 2015. 72 afgørelser blev det til, hvor nævnet i 2014 afgjorde 107 og i 2013 129. I 2015 var alder det område, hvor nævnet traf flest afgørelser. Der blev afgjort i alt 80 sager. I 2014 afgjorde nævnet 45 sager om alder og i 2013 58 sager.

På såvel køns- som aldersområdet fik klagerne medhold i lidt mere end 1/3 af afgørelserne.

39 af de i alt 80 afgørelser om alder omhandlede afskedigelse, og på kønsområdet omhandlede 20 ud af de i alt 72 afgørelser afskedigelse i forbindelse med graviditet, barsel eller forældreorlov. På handicapområdet drejede 36 ud af i alt 47 afgørelser sig om afskedigelse. Alt i alt behandlede nævnet således 95 sager om afskedigelse, og det kan derfor konkluderes, at afgørelser om afskedigelse udgør en meget stor andel af nævnets i alt 236 afgørelser.

Antallet af afgørelser om etnisk oprindelse har altid været forholdsvis begrænset. Nævnet har behandlet mellem 18 og 43 afgørelser om året. 2015 var ingen undtagelse, her blev det til 22 afgørelser. Det skal bemærkes, at klager fik medhold i 14 afgørelser.

Antallet af afgørelser om handicap har over årene været jævnt stigende, men i 2015 er der sket et lille hop, idet der er afgjort 47 sager om handicap mod 26 sager det foregående år. Sekretariatet modtager fortsat mange klager over forskelsbehandling på grund af handicap, og antallet af afgørelser vil derfor fortsat stige.

Så mange var ordene retrospektivt om året 2015. Jeg ønsker alle god fornøjelse med at læse beretningen, der forhåbentlig kan bidrage til viden om den praksis, som fortsat udvikles i nævnet, og stimulere til fortsat nysgerrighed over for dette område, som i disse år er i konstant udvikling.



2. GRAVIDITET STOD I VEJEN FOR ANSÆTTELSE

Af fuldmægtig Gitte Knudsen Petersen

En kvinde kunne ikke få tidsbegrænset ansættelse som pædagogisk medarbejder i en børnehave, da hun var gravid. Det var i strid med ligestillingsloven.

En kvinde søgte en stilling som pædagogisk medarbejder i en børnehave, der lå i et socialt belastet boligområde. Stillingen som pædagogisk medarbejder var tidsbegrænset til fem måneder, da børnehaven havde fået en ekstrabevilling hertil.

Børnehavens leder skrev efter ansættelsessamtalen i en mail til kvinden: "Jeg/vi håber, at du kan begynde hos os den ..." Nævnet vurderede, at der derved var etableret et ansættelsesforhold. Efterfølgende oplyste kvinden, at hun var gravid, hvilket medførte, at hun ville afholde barselsorlov inden udløbet af ansættelsesperioden. Ansættelsesforholdet blev derfor aldrig påbegyndt, hvilket ifølge nævnet var at sidestille med en afskedigelse.

Det er efter ligestillingsloven ikke lovligt at afskedige en lønmodtager på grund af graviditet. Da kvinden ikke kunne påbegynde ansættelsen, fordi hun på grund af sin graviditet ikke kunne arbejde i de fulde fem måneder, var der tale om ulovlig forskelsbehandling.

Kvinden fik derfor medhold. Nævnet fastsatte godtgørelsen svarende til tre måneders løn på baggrund af praksis samt et skøn over sagens faktiske omstændigheder og alvoren af den skete hændelse.

Læs 2014-6810-44232, om den gravide ansøger, der blev afskediget, før hun kom i gang



3. FRIVILLIGE I HJEMMEVÆRNET ER IKKE OMFATTET AF FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

En frivillig i Virksomhedshjemmeværnet fik ophævet sin kontrakt. Den frivillige mente, at det var på grund af hans politiske anskuelse, og han klagede derfor til Ligebehandlingsnævnet. Nævnet kunne imidlertid ikke behandle klagen.

Nævnet henviste til, at forskelsbehandlingsloven, som blandt andet beskytter mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, skal fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet, der finder anvendelse på lønnet beskæftigelse og beskæftigelse, der giver adgang til lønnet beskæftigelse. Nævnet vurderede på dette grundlag, at hvervet som frivillig i Virksomhedshjemmeværnet ikke kunne sidestilles med beskæftigelse i forskelsbehandlingslovens og direktivets forstand.

Frivillige i Hjemmeværnet er således ikke omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

Beskæftigelsesdirektivet (Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv)

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:
 - a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
 - b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
 - c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn
 - d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Læs j.nr. 2014-6810-47762, om frivillige i Hjemmeværnet



4. HILSER MED HJERTET

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

En chauffør fik afslag på en specialopgave, fordi han blandt andet på et informationsmøde ikke havde givet hånd til en kvindelig chef. Begrundelsen for afslaget var i strid med forskelsbehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

En taxachauffør deltog frivilligt i et informationsmøde om en specialopgave, der kun ville blive udbudt til få udvalgte chauffører på arbejdspladsen.

Efter mødet stod klager, medarbejdere og repræsentanter fra ledelsen i små grupper og talte sammen. Da klager og andre kolleger var ved at gå, rakte en kvindelig chef hånden frem mod klager. Klager oplyste, at han ikke ville give hende hånd på grund af sin religiøse overbevisning. Han gav hende et forsigtigt klap på skulderen.

Klager blev ikke udvalgt til specialopgaven. Indklagede henviste til, at klager havde haft et antal klagesager fra kunder, at klager var kommet for sent til informationsmødet, og at klagers forbehold om at give hånd til kvinder ville skabe uønskede situationer i forhold til kunderne.

Efter forskelsbehandlingsloven må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle medarbejdere på grund af deres religion, og klager indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sin religion, idet indklagede havde henvist til, at klager ikke ville give hånd til kvindelige kunder.

Arbejdsgiveren kunne efter nævnets vurdering ikke sagligt begrunde, hvorfor det var nødvendigt for at kunne varetage opgaven med taxakørsel fra lufthavnen med forsinkede rejsende at give hånd til kvindelige kunder. Indklagede havde derfor handlet i strid med loven.

Klager fik medhold i klagen, og nævnet fastsatte godtgørelsen til 10.000 kr.

Læs 2015-6810-19566, om taxachaufføren, der havde været udsat for forskelsbehandling



5. KORTHÅRET KVINDE FIK GODTGØRELSE PÅ 2.500 KR.

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Byretten har stadfæstet Ligebehandlingsnævnets afgørelse om, at en kvindelig frisørkunde skulle have en godtgørelse på 2.500 kr., fordi hun ikke kunne få klippet sit korte hår til prisen for en herreklipping.

ØSTRE LANDSRETS DOM

Det er ikke forbudt, at en frisør reklamerer med forskellige priser for herreklip og dameklip, men det kan være i strid med ligestillingsloven, hvis en kvinde ikke kan få en herreklipping. Det fastslog Østre Landsret i den principielle dom fra 2014.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Ligebehandlingsnævnet traf i 2013 afgørelse om, at en frisør handlede i strid med ligestillingsloven, da en kvinde fik afslag på at få klippet sit korte delvist maskinklippede hår til prisen for en herreklipping. Nævnet tilkendte kvinden en godtgørelse på 2.500 kr.

BYRETTENS DOM

Da frisøren ikke ville efterleve nævnets afgørelse, blev sagen indbragt for byretten, der lagde til grund, at kvinden havde bedt om at få en herreklipping, men at frisøren havde afslået dette. Kvinden havde en herrefrisure, og hun skulle hverken have vasket hår eller have nogen af de behandlinger, som begrundes, at dameklip er dyrere end herreklip.

Byretten tiltrådte i 2015 nævnets afgørelse om, at frisøren havde handlet i strid med ligestillingsloven, og at kvinden skulle have en godtgørelse på 2.500 kr.

SAGEN KAN IKKE INDBRINGES FOR LANDSRETEN

Frisørens brancheorganisation ønskede at få byrettens dom prøvet i landsretten, men Procesbevillingsnævnet gav afslag, da sagen ikke havde principiel karakter.



6. KABINEPERSONALE OG NATIONAL OPRINDELSE

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Ni kabinemedarbejdere hos et flyselskab klagede over ændringer i deres lønvilkår. De mente, at de var blevet forskelsbehandlet på grund af deres nationale oprindelse. Det fik de ikke medhold i ved nævnet.

Kabinepersonalet i et luftfartsselskab i Sverige blev i 2004 tilbudt ansættelse i Danmark, da det svenske arbejdssted blev nedlagt. Betingelserne for ansættelse i Danmark blev meddelt medarbejderne, før de accepterede en ansættelse. Medarbejderne overgik til en nyoprettet dansk løntrappe, som også gjaldt for nyansat kabinepersonale. Den nye løntrappe medførte på samtlige løntrin dårligere løn end tilsvarende trin på den løntrappe, der var gældende for allerede ansat kabinepersonale.

Ved indplaceringen på den nye løntrappe fik medarbejderne fra den svenske arbejdsplads omregnet deres daværende løn i svenske kroner til danske kroner. De blev placeret på nærmeste højere løntrin, og lønnen blev hævet til et løntrin højere. Medarbejderne blev herved placeret på et lavere løntrin end det kabinepersonale, der i forvejen var ansat i København, og som havde en tilsvarende anciennitet.

De løntrin, som medarbejderne oprindeligt blev indplaceret på, har efterfølgende dannet udgangspunkt for indplacering på senere løntrapper, som såvel medarbejderne fra det svenske arbejdssted som de medarbejdere, der i forvejen var ansat i København, er overgået til.

NI KABINEMEDARBEJDERE KLAGEDE TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Ni kabinemedarbejdere, som havde accepteret ansættelse i Danmark, klagede i 2014 over forskelsbehandling på grund af national oprindelse. De påstod, at de på grund af deres svenske oprindelse blev stillet lønmæssigt ringere end medarbejdere af hovedsagelig dansk oprindelse. De henviste blandt andet til, at der ikke var forskel i ansvar og arbejdsopgaver, som kunne begrunde denne forskel.

NÆVNETS AFGØRELSE

Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at omkring 30 personer, der havde arbejdet på svenske vilkår, og som havde været aflønnet efter svenske forhold, skulle integreres med de medarbejdere, der allerede var ansat i Danmark på danske vilkår, og som var aflønnet efter danske forhold. Den nye løntrappe, der også var gældende for nyansættelser i luftfartsselskabet i Danmark, medførte ikke en lønnedgang for klagerne.

Det var ikke national oprindelse, der lå til grund for den nye løntrappe, men derimod den særlige situation, der opstod i forbindelse med nedlæggelse af det svenske arbejdssted og ansættelse af medarbejderne i Danmark. Klagerne havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af deres svenske oprindelse.

Læs 2014-6810-60550, om kabinepersonale og national oprindelse



7. DEN HJEMLØSE AVISSÆLGER

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage fra en mand, der gennem en del år havde levet som hjemløs i Danmark, hvor han havde solgt hjemløseaviser på gaden.

En hjemløs avissælger af slovakisk oprindelse klagede til Ligebehandlingsnævnet, da den private organisation, der stod bag hjemløseavisen, ikke ville forny klagers sælgerkort, fordi han ikke talte dansk.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der ikke var tale om et ansættelsesforhold, som var omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Under henvisning til, at der var tale om en privat organisation, der varetager sociale og humanitære formål i forhold til hjemløse og andre socialt udsatte, konkluderede nævnet, at klagen heller ikke var omfattet af loven om ligebehandling.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Læs j.nr. 2014-6811-24210, om den hjemløse avissælger



8. EN MUSIKLÆRER GIK PÅ BARSORSORLOV – UNDERKENDELSE AF AFSKEDIGELSE

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

En musiklærer kunne ikke opsiges på grund af opgavebortfald, da opgaverne var bortfaldet på grund af hendes graviditet og forestående barselsorlov. Afskedigelsen blev underkendt.

En musiklærer havde gennem flere år undervist få timer om ugen på en kommunal musikskole. I sæsonen 2014-2015 skulle musiklæreren på grund af manglende tilmeldinger alene undervise i klarinet på et enkelt hold med fire tilmeldte elever. Hun blev derfor pr. 1. august 2014 ansat 1,6 timer om ugen til klarinetundervisning.

Kvinden var imidlertid gravid og skulle på barselsorlov. Musikskolen forsøgte forgæves at finde en vikar, der kunne overtage undervisningen. Skolen meddelte de fire elever, at de kun kunne få undervisning frem til, at deres lærer gik på barselsorlov i september 2014. Samtlige elever valgte at trække deres tilmelding tilbage.

Musikskolen opsagde efterfølgende læreren med henvisning til, at de fire elever havde trukket deres tilmeldinger tilbage.

Musiklæreren mente, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven, da hun blev opsagt under sin graviditet.

Spørgsmålet for nævnet var herefter, om det var i overensstemmelse med ligebehandlingsloven at opsige klager, når klagers arbejdsopgaver var bortfaldet, eller om det var i strid med loven, når bortfaldet af hendes arbejdsopgaver skyldtes hendes graviditet.

RISIKOEN PÅHVILEDE ARBEJDSGIVEREN

Ligebehandlingsnævnet behandlede sagen på et principielt møde med en formand og fire medlemmer. Der var på mødet enighed om, at musikskolen ikke havde løftet bevisbyrden for, at kvindens graviditet ikke helt eller delvist var årsag til opsigelsen.

Opsigelsen skete, fordi det trods musikskolens rimelige bestræbelser ikke var muligt at finde en vikar, mens musiklæreren var på orlov. De elever, der var tilmeldt klarinetundervisningen, meldte fra, fordi det ikke var muligt at finde en vikar, og de derfor kun kunne få undervisning frem til, at deres lærer skulle på barselsorlov.

Nævnet vurderede, at læreren ikke var blevet afskediget, hvis det var lykkedes for skolen at finde en vikar, og at risikoen for, at det ikke lod sig gøre, burde påhvile kommunen som arbejdsgiver.

Afskedigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven.

UNDERKENDELSE AF AFSKEDIGELSEN

En afskedigelse skal underkendes, såfremt der nedlægges påstand om det, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesser findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.



Musiklæreren ønskede afskedigelsen underkendt, og musikskolen havde oplyst, at de var positivt indstillede i forhold til at genansætte hende, hvis hun fik medhold i, at opsigelsen var i strid med ligebehandlingsloven.

Da det således ikke var åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet genoprettet, blev afskedigelsen underkendt.

Nævnet har ikke tidligere underkendt en afskedigelse.

Det fremgår af forarbejderne til ligebehandlingslovens § 16, at:

”Hvis en underkendelse af afskedigelsen skal have reel betydning er det nødvendigt, at sådanne sager behandles hurtigt. Indtil videre skal sagerne imidlertid behandles ved de almindelige domstole, og den lange behandlingstid, dette vil medføre, vil betyde, at lovens betingelse for at frafalde kravet om underkendelse ofte vil være opfyldt. Det kan i det hele taget forudses, at arbejdsforholdet i mange tilfælde vil være ødelagt, således at parterne ikke er interesseret i, at ansættelsesforholdet fortsætter”

Læs 2014-6810-53684, om opgavebortfald på grund af barselsorlov og underkendelse af afskedigelse



9. LEJERE BLEV DISKRIMINERET AF BOLIGSELSKAB

Af chefkonsulent Susanne Fischer

En familie af anden etnisk oprindelse blev forskelsbehandlet i forbindelse med udlejers forskellige behandling af familiens klager over etnisk chikane og klager fra andre beboere i ejendommen over støj og andre gener fra familien.

En familie af anden etnisk oprindelse med fem børn fik konflikter med naboerne kort tid efter, at de flyttede ind i et almennyttigt boligselskab.

Et par måneder efter de var flyttet ind, skrev familien til boligselskabet og bad dem om at mægle i konflikten. Boligselskabet oplyste, at de ikke havde uddannet personale til at afholde mæglingssmøder.

Da boligselskabet modtog klager fra andre lejere over for meget støj fra familien, skrev de til familien. Første gang indskærpede selskabet over for familien, at de skulle udvise større hensyn i fremtiden. Anden gang advarede selskabet om, at yderligere klager over støjende adfærd uden varsel ville blive indbragt for beboerklagenævnet. Tredje gang indskærpede selskabets advokat, at hvis familien ikke kunne forhindre larmen, ville det resultere i, at lejemålet kunne ophæves, subsidiært opsiges, eller at sagen kunne indbringes for beboerklagenævnet alt med den følge, at familien kunne risikere at miste deres bolig.

I samme periode havde familien indgivet politianmeldelse over chikane fra en beboer i naboopgangen.

En veninde af familien skrev ligeledes en mail til formanden for lejerforeningen, hvori hun gjorde rede for, at familien ikke følte sig velkommen i bebyggelsen, og at de navnlig blev generet af en bestemt beboer, der havde givet udtryk for, at der ikke skulle bo indvandrere i området, som så ville blive en ghetto, og at beboeren ville starte en underskriftsindsamling for at få familien smidt ud. Formanden for foreningen forelagde mailen for boligselskabet, som frarådede foreningen at gå ind i sagen. Brevet fra klagernes veninde blev ligeledes sendt til boligselskabets advokat.

Boligselskabet foretog sig imidlertid ikke noget i anledning af familiens oplysninger om chikane.

Boligselskabet gjorde over for Ligebehandlingsnævnet gældende, at alle lejere i almene boliger kan indbringe sager for beboerklagenævnet, hvis de formelle vilkår er opfyldt. Boligselskabet havde ikke opfattet familiens henvendelse som en klage, men som et partsindlæg i den sag, der allerede var rejst.

BOLIGSELSKABET HAVDE IKKE BEHANDLET KLAGEN OVER CHIKANE

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at boligselskabet havde handlet i strid med lov om etnisk ligebehandling.

Nævnet lagde vægt på, at boligselskabet meddelte familien indskærpsler og advarsler på baggrund af klagerne fra de andre lejere, men undlod at foretage sig noget i anledning af familiens henvendelser om chikane på grund af etnisk oprindelse, uanset at almenlejeloven giver boligselskaber indgrebsbeføjelser over for lejere, der udøver chikane over for andre beboere.

Nævnet gav klagerne medhold og tilkendte dem en godtgørelse på 10.000 kr.

Læs j.nr. 2013-6811-52011, om lejerne, der blev forskelsbehandlet af et boligselskab



10. OMSKOLING AF PILOTER – FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Piloters ønske om omskoling til andre flytyper var afhængig af deres placering på en senioritetsliste. Det var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Et luftfartsselskab udvalgte piloter til omskoling til at flyve større flytyper på baggrund af piloternes placering på en senioritetsliste. Piloter ansat inden for samme rekrutteringsår blev placeret på senioritetslisten efter alder, således at de ældste stod før de yngre.

I de tilfælde, hvor kun en del af et rekrutteringsår blev udtaget til omskoling, kom de ældre således før de yngre, hvorfor pilotens alder blev afgørende for, om pågældende blev udtaget.

YNGRE PILOTER KLAGEDE TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

17 piloter mente sig udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med den omskoling, der skulle finde sted i løbet af 2013/2014 til flyvning fra sommeren 2014. Da der kun blev udtaget et antal piloter fra rekrutteringsåret 96/97, var det de ældste fra denne årgang, der blev valgt. Et rekrutteringsår udgjorde ifølge kollektivaftalen den gruppe, der efter ansættelsen skulle påbegynde typekursus til uddannelse til pilot i perioden 1. juli det ene år til 30. juni det næste år.

Piloterne mente, at de som konsekvens af den manglende omskoling heller ikke blev forfremmet.

Luftfartsselskabet var i forhold til 14 af sagerne enige i, at brugen af senioritetslisten ved udvælgelse af piloter inden for samme rekrutteringsår var i strid med forskelsbehandlingsloven, men mente ikke, at man for de sidste tre piloters vedkommende havde handlet i strid med loven.

Luftfartsselskabet var af den opfattelse, at de ikke havde udsat nogen af piloterne for forskelsbehandling i forhold til forfremmelse.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

15 piloter fik medhold i, at brugen af senioritetslisten ved udvælgelse af piloter til omskoling var udtryk for forskelsbehandling. En af piloterne var oprindeligt blevet udvalgt til omskoling, men blev efterfølgende fravalgt, da der var udtaget for mange piloter. Nævnet lagde til grund, at de piloter, der blev taget af den planlagte omskoling, var de yngste, hvorfor denne pilot også havde været udsat for forskelsbehandling.

Nævnet vurderede ikke, at en omskoling umiddelbart førte til forfremmelse.

De 15 piloter blev hver tilkendt en godtgørelse på 15.000 kr.

To piloter stod opført på senioritetslisten med rekrutteringsår 97/98. De mente, at de rettelig hørte til rekrutteringsåret 96/97.

Da det kun var rekrutteringsåret 96/97, der var i spil til omskoling i året 2013/2014, var disse to piloter ikke blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet kunne ikke tage stilling til, om piloterne var blevet indplaceret forkert på senioritetslisten.

Læs 2014-6810-29570, 2014-6810-32329 og 2014-6810-32351, om omskoling af piloter – alder



11. 70 ÅRS-GRÆNSEN ER OPHÆVET

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Det er i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis en arbejdsgiver afskediger en medarbejder på grund af alder.

Forskelsbehandlingsloven har hidtil givet mulighed for, at der i individuelle og kollektive aftaler og overenskomster kunne fastsættes en fratrædelsesalder på 70 år.

Efter ændringen af forskelsbehandlingsloven fra 1. januar 2016 eksisterer denne mulighed ikke længere.



12. ÆNDRINGER I LOVEN OM LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Det er præciseret, at klager skal have retlig interesse for at få behandlet sin sag i Ligebehandlingsnævnet. Der er desuden givet mulighed for, at der kan træffes formandsafgørelser, og for at Institut for Menneskerettigheder kan indbringe sager for nævnet.

Der har gennem årene været meget fokus på Ligebehandlingsnævnets afgørelser, og der har også fra politisk side været en debat foranlediget af en række enkeltsager, som for nogen forekommer bagatelagtige.

For at forstærke indsatsen mod forskelsbehandling og for at effektivisere og målrette nævnets arbejde blev loven om Ligebehandlingsnævnet ændret pr. 1. januar 2016. Det er formålet med ændringerne, at nævnet i højere grad skal kunne fokusere på reelle problemer med forskelsbehandling og manglende ligebehandling.

RETLIG INTERESSE

Det har ikke hidtil været præciseret i loven, hvornår en klager har krav på at få behandlet en klage i Ligebehandlingsnævnet.

Efter nævnets hidtidige praksis blev klager anset for klageberettiget, hvis pågældende enten var direkte berørt af den påståede forskelsbehandling eller tilhørte en gruppe af personer, som blev forskelsbehandlet.

Det er nu fastsat i loven, at klager skal have retlig interesse i sagen for at få behandlet klagen af nævnet. Klager skal således have en individuel og aktuel interesse i den konkrete sag. Det vil sige, at klager rent faktisk skal have været udsat for den påståede forskelsbehandling.

Det betyder, at en person, der alene har hørt eller læst om en handling eller undladelse, der angiveligt udgør ulovlig forskelsbehandling, ikke længere kan få en klage behandlet af nævnet. Det kan for eksempel være en mand, der alene har læst i avisen eller på nettet, at en klub har gratis entré for kvinder, eller en kvinde, der har hørt eller set en reklame, der fremstiller kvinder på en måde, der efter hendes opfattelse udgør ulovlig forskelsbehandling.

FORMANDSAFGØRELSE

Ligebehandlingsnævnets afgørelser bliver truffet på møde, hvor nævnets formand eller en af de to næstformænd deltager sammen med to nævnsmedlemmer.

Der er ved lovændringen åbnet mulighed for, at nævnets formand eller en næstformand kan træffe afgørelse uden medvirken af andre nævnsmedlemmer i sager, hvor der er en klar og fast praksis på området.

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER

I visse situationer, hvor der er en formodning for forskelsbehandling på grund af for eksempel etnisk oprindelse, er der ikke en konkret person, der kan eller vil lægge navn til klagen. Da nævnet ikke har kompetence til at tage sager op af egen drift, vil der være sager, som efter det skærpede krav om retlig interesse ikke vil kunne behandles af nævnet.

Institut for Menneskerettigheder har derfor fået mulighed for at indbringe sager for Ligebehandlingsnævnet, hvis instituttet vurderer, at en sag er af principiel karakter eller af generel interesse.

[Link til lovændringen](#)



13. NÅR SEKRETARIATET FOR LIGEBEHANDLINGSNÆVNET IKKE MÅ BEHANDLE EN KLAGESAG - MYNDIGHEDSINHABILITET

Af fuldmægtig Gitte Knudsen Petersen

Ligebehandlingsnævnets sekretariat kan ikke varetage sagsbehandlingen, når Ankestyrelsen er part i sagen.

Ligebehandlingsnævnet har til huse i Ankestyrelsen, som stiller et sekretariat til rådighed for nævnet. Sekretariatets medarbejdere er ansat i og af Ankestyrelsen.

Sekretariatet forbereder sagerne til nævnsmøderne. Det vil sige, at medarbejderne i sekretariatet indhenter de nødvendige oplysninger og udarbejder sagsfremstilling og udkast til afgørelse. Sekretariatet deltager ikke i drøftelserne på nævnsmøderne og er ikke med til at afgøre sagerne.

Det er Ligebehandlingsnævnet, der på nævnsmøder træffer afgørelse i nævnets sager. Ligebehandlingsnævnets formandskab og medlemmer er ikke ansat i Ankestyrelsen.

Den 17. februar 2015 afgav Folketingets Ombudsmand udtalelse om, at der foreligger myndighedsinhabilitet, når Ankestyrelsen både er part i en sag og samtidig varetager sekretariatsbetjening af Ligebehandlingsnævnet.

Sekretariatet kan således ikke varetage den forberedende del af sagsbehandlingen, herunder indhente de nødvendige oplysninger til sagen, udarbejde sagsfremstilling og udkast til afgørelse, ligesom sekretariatet ikke kan deltage i nævnets møder i disse sager.

Ankestyrelsen bliver part i en sag ved Ligebehandlingsnævnet, hvis Ankestyrelsen er den myndighed, der er klaget over. Det kan for eksempel dreje sig om klager i relation til Ankestyrelsens behandling af familieretlige sager.

Kammeradvokaten har efter udtalelsen fra Ombudsmanden varetaget sekretariatets funktion i de sager, hvori Ankestyrelsen er indklaget. Det har indtil nu drejet sig om fire sager og vil formentlig fremover dreje sig om to-tre sager om året.



Nævnets og sekretariatets rolle fremgår af forretningsorden for Ligebehandlingsnævnet og lov om Ligebehandlingsnævnet:

§ 3, stk. 1. Nævnet består af 1 formand, 2 næstformænd og 9 øvrige medlemmer.

§ 3, Stk. 2. Formanden skal være landsdommer eller præsident eller vicepræsident for Sø- og Handelsretten. Næstformændene skal være byretsdommere. Formanden og næstformændene beskikkes af beskæftigelsesministeren efter udpegning af vedkommende retspræsident. Begge køn skal være repræsenteret i nævnets formandskab.

§ 3, stk. 3. De øvrige medlemmer af nævnet udpeges af beskæftigelsesministeren. Heraf indstiller ministeren for flygtninge, integration og bolig 3 medlemmer og ministeren for Børn, Undervisning og Ligestilling 3 medlemmer. Nævnet medlemmer skal have bestået juridisk kandidateksamen og udpeges blandt personer, der har særligt kendskab til kønsligestillingslovgivningen, lovgivningen om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse eller lovgivning om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet samt kendskab til forholdene på arbejdsmarkedet. Nævnets medlemmer skal være uafhængige af den indstillende og udpegende myndighed.

§ 5, stk. 1. Ankestyrelsen stiller sekretariat til rådighed for nævnet.

§ 5, stk. 2. Sekretariatet forbereder nævnets behandling af klager. Klagerne behandles på skriftligt grundlag.

§ 6, stk. 1. Ved behandling af en klage i nævnet deltager 1 medlem af formandskabet og 2 øvrige nævnsmedlemmer. Nævnets afgørelse træffes ved stemmeflerhed.



14. GODTGØRELSER

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

Nævnet har mulighed for at tilkende den, der har været udsat for forskelsbehandling, en godtgørelse. Det fremgår af forskelsbehandlingslovene og direktiverne, hvad der skal lægges vægt på ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse. På nogle af områderne er praksis fastslået gennem en lang og righoldig retspraksis, mens nævnets praksis på de sidst tilkomne områder, alder og handicap, først i de seneste par år er blevet prøvet ved domstolene. I dette afsnit beskriver vi praksis og ser på godtgørelsesniveauet inden for de enkelte områder.

Hvis klager får medhold i en klage, kan nævnet bestemme, at indklagede skal betale en godtgørelse. Efter direktiverne skal medlemslandene fastsætte de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Der er hverken i lovgivningen eller i direktiverne fastsat en øvre eller nedre grænse for godtgørelsens størrelse. Nævnet kan således også bestemme, at der ikke er grundlag for at fastsætte en godtgørelse, selvom klager får medhold.

GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF KØN

AFSKEDIGELSE UNDER GRAVIDITET, BARSELS-, FORÆLDRE- ELLER FÆDREORLOV

Klager får medhold og godtgørelse i cirka 1/3 af de afgørelser, nævnet træffer om afskedigelse på grund af graviditet, barsels-, forældre- eller fædreorlov.

I afgørelser om afskedigelse på grund af graviditet, barsels- forældre- og fædreorlov fastsættes godtgørelsens størrelse på grundlag af en omfattende retspraksis. Der henvises i begrundelsen i dommene som oftest til ansættelsens længde og sagens omstændigheder i øvrigt. Efter praksis giver ganske kortvarige ansættelser som udgangspunkt en godtgørelse svarende til ca. seks måneders løn. Ved længerevarende ansættelsesforhold bliver klager som udgangspunkt tilkendt en godtgørelse svarende til ni måneders løn. Der er i enkelte sager givet en godtgørelse på 12 måneders løn.

Der kan således være tale om ganske betydelige godtgørelsesbeløb.

JOBANSØGNINGER

Højesteret har fastsat godtgørelsesniveauet i ansøgningsager i en dom fra 2008, UfR 2008.957H. I sagen fik en kvinde afslag på et job med den begrundelse, at der ikke var faciliteter til både kvinder og mænd på arbejdspladsen. Højesteret gav kvinden medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn. I forhold til godtgørelsen vurderede Højesteret, at situationen ikke kunne sidestilles med afskedigelse, og at godtgørelsen som udgangspunkt skal fastsættes til 25.000 kr. Der forelå ikke omstændigheder, som kunne give anledning til at fravige dette udgangspunkt.

I afgørelser, hvor en ansøger til et job afvises på grund af køn, fastsætter nævnet således som oftest godtgørelsen til 25.000 kr.

Nævnets praksis viser imidlertid, at der i den enkelte sag kan være konkrete omstændigheder, som kan føre til en fravigelse af dette udgangspunkt.

I en sag fra 2015 fastsatte nævnet for eksempel godtgørelsen til 12.500 kr., idet nævnet bl.a. lagde vægt på, at der var tale om en deltidsstilling.



Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse kan det også have betydning, om der er tale om deltidsarbejde, sæsonarbejde eller et fritidsjob. Sådanne omstændigheder vil som udgangspunkt medføre en lavere godtgørelse end udgangspunktet på 25.000 kr.

PRISFORSKELLE

Uden for arbejdsmarkedet har nævnet en praksis, hvorefter godtgørelsesniveauet i sager om prisforskelle baseret på køn er på 2.500 kr. Det drejer sig navnlig om forskellige priser for mænd og kvinder ved indgang til diskoteker, køb af drinks mv. Det samme godtgørelsesniveau ses i sager, hvor en klager er blevet afvist ved indgangen til et diskotek på grund af sit køn.

GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ETNISK OPRINDELSE

Ligebehandlingsnævnet har i 2015 afgjort 22 klager, hvor diskriminationsgrunden var etnisk oprindelse. Nævnet gav klager medhold og tilkendte godtgørelse i fem af sagerne.

Langt størstedelen af de sager, hvor klager får medhold og godtgørelse, drejer sig om forhold uden for arbejdsmarkedet, og ud af de fem afgørelser, hvor klager fik tilkendt godtgørelse i 2015, vedrørte kun én forhold inden for arbejdsmarkedet.

ADGANGSFORHOLD

I sager om adgangs begrænsning fastsætter nævnet efter praksis som udgangspunkt godtgørelsen til 5.000 kr. eller 10.000 kr., men også her kan konkrete forhold få betydning for godtgørelsens størrelse.

Mange af disse sager omhandler unge mennesker af anden etnisk oprindelse, navnlig unge mænd, der nægtes adgang til diskoteker, natklubber mv. Se i øvrigt beretningen for 2014 afsnit 14.

Ved afgørelser, hvor en klager nægtes adgang til et diskotek alene på grund af sit køn, har nævnet som udgangspunkt – ud fra en konkret vurdering – fastsat godtgørelsen til 2.500 kr.

ØVRIGE KLAGESAGER

I 2015 blev der tilkendt godtgørelse på 10.000 kr. i to sager. Den ene sag vedrørte en klage inden for arbejdsmarkedet og drejede sig om et afslag på en specialopgave som taxachauffør. Se beretningen afsnit 4. Den anden sag vedrørte en klage over en boligforening. Se beretningen afsnit 9. I de øvrige tre afgørelser fra 2015 fastsatte nævnet godtgørelserne til 5.000 kr.

Godtgørelsesniveauet i sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, religion mv. ligger således som oftest på mellem 5.000 og 10.000 kr.

Der kan imidlertid også på dette område være særlige omstændigheder, som giver anledning til at fravige ovennævnte udgangspunkt. Nævnet afgjorde i 2012 en sag om en muslimsk klager, der ikke ville smage på svinekød under sin uddannelse til ernæringsassistent. I sagen vurderede nævnet, at det var en skærpende omstændighed, at skolen ved at fastholde kravet om, at klager skulle smage på kødet, forhindrede klager i at gennemføre sin uddannelse. Nævnet fastsatte en godtgørelse på 75.000 kr. Byretten ændrede godtgørelsen til 40.000 kr., hvilket Vestre Landsret stadfæstede.

Tilsvarende fandt nævnet i 2012 grundlag for at fastsætte godtgørelsen til 40.000 kr. i en sag, hvor klager havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han havde været udsat for repressalier, efter at han havde gjort gældende, at han var udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER

Forskelsbehandling på grund af alder er alene beskyttet inden for arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven.

Nævnet behandlede i 2015 i alt 80 klager om forskelsbehandling på grund af alder. Klager fik medhold i 30 ud af de 80 afgørelser, og nævnet tilkendte godtgørelse i 28 afgørelser.

I to af afgørelserne fik klager således medhold i aldersdiskrimination, men blev ikke tilkendt en godtgørelse. Sagerne drejede sig om forbuddet mod annoncering efter personer af en bestemt alder, og der er i disse sager ikke efter loven mulighed for at tilkende godtgørelse.



JOBANSØGNING

Når klager får medhold i aldersdiskrimination i forbindelse med jobsøgning, fastsætter nævnet som udgangspunkt godtgørelsen til 25.000 kr. ligesom i sagerne om køn. Også her kan det have betydning, om der er tale om deltidsarbejde, sæsonarbejde eller et fritidsjob.

AFSKEDIGELSE

Når det drejer sig om afskedigelse på grund af alder, har nævnet medvirket til at fastlægge praksis for godtgørelsesniveauet, da der ikke var megen retspraksis på området, da nævnet traf de første afgørelser om afskedigelse på grund af alder.

I 2009 traf nævnet afgørelse i den første sag om afskedigelse på grund af alder. Nævnet tilkendte seks piloter godtgørelser svarende til ni måneders løn. Klagerne havde en anciennitet på mellem 18 og 35 år på afskedigelsestidspunktet.

Sagen blev efterfølgende prøvet ved byretten og landsretten, der tiltrådte, at klagerne var blevet afskediget på grund af alder. Fastsættelsen af godtgørelsen blev imidlertid udskilt til særlig prøvelse, og klagerne fik af Procesbevillingsnævnet tilladelse til at få spørgsmålet prøvet ved Højesteret.

Højesteret vurderede i dommen UfR 2015.1H, at der forelå undskyldende omstændigheder, der gav grundlag for at fastsætte en mindre godtgørelse end svarende til ni måneders løn. Højesteret fremhævede, at afskedigelserne var sket på baggrund af arbejdsmangel, og at fastlæggelsen af afskedigelseskriterierne var sket sammen med piloternes fagforening. Højesteret lagde også vægt på, at indklagede havde ønsket at beskytte yngre piloter, der havde stiftet familie og var afhængige af indtægten, frem for de ældre piloter, som var sikret gennem deres pension og forventeligt måtte have opsparet og optjent pension frem til deres overenskomstpligtige pensionsalder. Højesterets flertal tilkendte på denne baggrund piloterne en godtgørelse svarende til fire måneders løn.

I en anden sag om afskedigelse af yngre piloter havde nævnet ligeledes fastsat godtgørelsen svarende til ni måneders løn. Byretten og landsretten kom til det samme resultat som Ligebehandlingsnævnet. Procesbevillingsnævnet gav arbejdsgiver tilladelse til at indbringe spørgsmålet om godtgørelsens størrelse for Højesteret. Højesteret udtalte i dommen UfR 2015.2027H, at der ved udmåling af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven skal lægges vægt på grovheden af overtrædelsen, og at der i den forbindelse først og fremmest skal tages hensyn til baggrunden for overtrædelsen og den krænkelse, der er påført den enkelte.

Højesteret fastsatte her godtgørelserne til seks måneders løn og lagde vægt på, at afskedigelserne fandt sted efter en senioritetsliste, som efter overenskomsten mellem arbejdsgiveren og piloternes faglige organisation skulle anvendes ved bl.a. afskedigelser. Der var ikke som i sagen med de ældre piloter anvendt et udvælgelseskriterium, der var objektivt begrundet i sociale hensyn. Se i øvrigt beretningen for 2014 afsnit 11.

GODTGØRELSE I SAGER OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP

AFSKEDIGELSE

Forskelsbehandling på grund af handicap er ligesom alder alene beskyttet inden for arbejdsmarkedet efter forskelsbehandlingsloven.

Nævnet har i 2015 behandlet i alt 47 klager over forskelsbehandling på grund af handicap. Til sammenligning traf nævnet i 2014 alene afgørelse i 26 sager om handicap. Antallet af sager om handicap har været stigende siden nævnet blev oprettet, og antallet er fortsat stigende.

Ud af de 47 behandlede sager i 2015 fik 10 klagere medhold i, at de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap, og nævnet fastsatte godtgørelse i ni ud af de 10 sager.

Nævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse anvendt de samme retningslinjer som ved afskedigelse på grund af graviditet, barsels-, fædre- eller forældreorlov, hvorefter godtgørelsen navnlig fastsættes under hensyn til varigheden af ansættelsesforholdet og omstændighederne i øvrigt.



Højesteret behandlede i 2013, UfR 2013.2575H, en sag om forskelsbehandling på grund af handicap efter forskelsbehandlingsloven. Der var tale om en advokatsekretær, som oplyste til en jobsamtale, at hun led af ADHD. Til samtalen deltog to medarbejdere fra det lille advokatkontor. Klager blev tilbudt jobbet, men hun blev afskediget efter fire dages arbejde af arbejdsgiveren, som ikke havde været med til jobsamtalen. Klager blev bortvist med den begrundelse, at hun ikke til jobsamtalen havde oplyst, at hun led af ADHD. Højesteret udtalte, at der ved fastsættelse af godtgørelsen bør tages udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved afskedigelser i strid med ligebehandlingsloven. Højesteret fastsatte godtgørelsen svarende til seks måneder løn.

I Højesterets dom fra 2015, UfR 2015.3827H, fik en klager medhold i, at leddegigt med langvarig væsentlig funktionsbegrænsning var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Højesteret bemærkede, at der ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse ud over krænkelens karakter skal lægges vægt på, at klager på opsigelsestidspunktet havde været ansat i virksomheden i 14 år. Det skulle imidlertid også tages i betragtning, at der var usikkerhed om rækkevidden af pligten til at træffe tilpasningsforanstaltninger og muligheden for at anvende 120-dages reglen ved sygefravær, der har sammenhæng med arbejdstagerens handicap. Efter en samlet vurdering fandt Højesteret herefter, at godtgørelsen passende kunne fastsættes til et beløb svarende til ni måneders løn.

PRAKSIS:

Læs Højesterets dom, UfR 2015.1H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af alder

Læs Højesterets dom, UfR 2015.2027H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af alder

Læs Højesterets dom, UfR 2013.2575H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af handicap

Læs Højesterets dom, UfR 2015.3827H, om godtgørelse ved afskedigelse på grund af handicap

Læs j.nr. 2015-6811-29150 og 2014-6810-20813, om godtgørelse på 25.000 kr. ved afslag på et job på grund af køn

Læs 2015-6810-03336, om deltidsstilling i dametøjsforretning - køn

Læs j.nr. 2015-6811-06978, om mand afvist på diskotek - køn

Læs j.nr. 2014-6811-00019 og 2015-6811-00163, om afvisning på diskotek - etnisk oprindelse

Læs j.nr. 2500050-10, om afvisning på diskotek og godtgørelse på 10.000 kr. – etnisk oprindelse

Læs j.nr. 2015-6810-19566, om taxachaufføren, der havde været udsat for forskelsbehandling – etnisk oprindelse og religion

læs 2013-6811-52011, om lejerne, der blev forskelsbehandlet af et boligselskab – etnisk oprindelse

Læs j.nr. 7100066-12, om eleven, der ikke smagte på svinekød – religion

Læs j.nr. 7100467-12, om repressalier og godtgørelse på 40.000 kr. – etnisk oprindelse



15. HANDICAP – TO HØJESTERETSDOMME OG LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS PRAKSIS I 2015

Af fuldmægtig Gitte Knudsen Petersen

I 2015 traf Ligebehandlingsnævnet 47 afgørelser, og Højesteret afsagde to domme, der handlede om forskelsbehandling på grund af handicap. I dommene blev det præciseret, hvem der har bevisbyrden for, at der er tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. I den ene dom inddrog Højesteret en prognose i forhold til, om en sygdom kunne anses for at have eller ville få en lang varighed. I den anden dom tog Højesteret stilling til arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse.

DE CENTRALE BEGREBER

HANDICAPBEGREBET

Handicapbegrebet er ikke defineret hverken i forskelsbehandlingsloven eller i EU-direktivet. Det er ifølge EU-domme et begreb i bevægelse, men ved EU-Domstolens dom af 11. april 2011 i sagerne C-335/2011 (Ring) og C-337/2011 (Skoubo Werge) blev det nærmere afgrænset således:

“En tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.”

Karakteren af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af handicapbegrebet. Se årsberetningen for 2013 afsnit 8.

TILPASNINGSFORPLIGTELSEN

En arbejdsgiver skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, den pågældende person med handicap har, for at få adgang til arbejdsmarkedet, bibeholde en ansættelse og udvikle sig i sin stilling, således som det er tilfældet for kolleger, der ikke har et handicap. Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Byrden kan ikke anses for at være urimelig byrdefuld, hvis den kan lettes i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, jf. § 2 a i forskelsbehandlingsloven, som er en gennemførelse af beskæftigelsesdirektivets art. 5.

Effektive og praktiske foranstaltninger kan være nedsat arbejdstid, indretning af arbejdslokaler eller tilpasset arbejdsudstyr, arbejdsmonter og opgavefordeling, jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning nr. 20. Se årsberetningen for 2013 afsnit 8.

KOMPETENT, EGNET OG DISPONIBEL

Tilpasningsforpligtelsen er imidlertid ikke uden grænser. En arbejdsgiver er således ikke forpligtet til at ansætte, forfremme, uddanne eller fortsat at have en person ansat, der ikke er kompetent, egned og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med den pågældende stilling, jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning nr. 17.



HØJESTERETS DOMME I 2015

PROGNOSE – ARBEJDSGIVEREN HAVDE IKKE KENDSKAB TIL HANDICAPPET – UFR 2015.3301H

En kvinde havde pådraget sig en piskesmældslæsion efter en færdselsulykke og blev afskediget som følge af sygdom.

Højesteret udtalte, at kvinden havde bevisbyrden for, at hun led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Højesteret fandt, at kvindens sygdom ifølge en speciallægeerklæring, der var udarbejdet kort før afskedigelsen, havde medført begrænsninger i form af en funktionsnedsættelse, der hindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre. Begrænsningerne havde dog på tidspunktet for afskedigelsen endnu ikke haft en varighed, der kunne betegnes som lang. Ud fra et prognosesynspunkt baseret på speciallægeerklæringen, som indebar, at begrænsningen måtte anses for at have lang varighed, fandt Højesteret, at kvinden havde et handicap.

Højesteret udtalte, at det er en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan anses for at have tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a, at arbejdsgiveren vidste eller burde vide, at kvinden havde et handicap. Arbejdsgiveren kunne imidlertid ikke anses for at have vidst eller burde have vidst, at kvinden havde et handicap. Arbejdsgiveren havde ikke haft kendskab til speciallægeerklæringen, og de lægelige oplysninger, som arbejdsgiveren havde adgang til, samt kvindens egne oplysninger over for arbejdsgiveren tydede ikke på, at kvinden havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

ARBEJDSGIVEREN HAVDE IKKE OPFYLDT SIN TILPASNINGSFORPLIGTELSE – UFR 2015.3827H

En ansat i et supermarked blev afskediget fra sin stilling. Den ansatte havde leddegigt og langvarige funktionsbegrænsninger og dermed et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Den ansatte havde orienteret arbejdsgiveren om sin sygdom og behov for tilpasninger, ligesom hendes mulighed for fortsat beskæftigelse i virksomheden trods funktionsnedsættelsen var blevet drøftet på et møde. Arbejdsgiveren vidste således, at den ansatte havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og arbejdsgiveren var derfor forpligtet til at foretage de nødvendige tilpasninger.

Arbejdsgiveren havde ikke overvejet muligheden for at tilbyde kvinden ansættelse på nedsat tid, eventuelt som fleksjob, ligesom arbejdsgiveren ikke havde undersøgt muligheden for at omstrukturere arbejdsgange, således at der kunne skabes en deltidsstilling i virksomheden. Arbejdsgiveren havde derfor ikke opfyldt sin pligt til at træffe foranstaltninger, der var hensigtsmæssige for at give kvinden adgang til fortsat beskæftigelse.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS PRAKSIS I 2015

Nævnet traf i 2015 afgørelse i 47 sager, hvor der var klaget over forskelsbehandling på grund af handicap. Langt den overvejende del af afgørelserne omhandlede afskedigelse, men nævnet har også i et mindre antal sager taget stilling til for eksempel fortrinsadgang ved ansøgning og dispensationer for studerende.

To afgørelser vedrørte børns handicap – såkaldt forskelsbehandling "by association".

Klagerne fik medhold og godtgørelse i ni sager. Det kan således konstateres, at det i forholdsvis få tilfælde lykkes for klager at løfte bevisbyrden for, at han/hun er blevet forskelsbehandlet på grund af handicap.

I 35 afgørelser fik klagerne ikke medhold. Begrundelserne for, at nævnet ikke gav klagerne medhold, var i nogle tilfælde, at klager ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at han/hun var handicappet, eller at arbejdsgiveren havde foretaget de nødvendige tilpasninger. Andre begrundelser var, at afskedigelsen af klager ikke var begrundet i handicappet, eller at arbejdsgiveren ikke vidste eller burde vide, at der kunne være tale om et handicap.

I otte af de i alt 47 sager afviste nævnet at behandle klagen. En sag blev afvist på grund af forældelse, tre på grund af, at klagerne havde udvist retsfortabende passivitet, og to på grund af, at en afgørelse ville kræve parts- og vidneforklaringer.



UDSNIT AF NÆVNETS PRAKSIS

TILPASNINGSFORPLIGTELSEN VAR IKKE OPFYLDT

En lægesekretær på et sygehus havde langvarige gener som følge af to piskesmældslæsioner og hjerne-rystelse, som blandt andet havde påvirket hukommelse, koncentration og arbejdstempo. Hun fik tilta-gende vanskeligt ved at varetage sit arbejde, blev sygemeldt og efterfølgende afskediget. Det var ikke afprøvet, om lægesekretæren fast ville kunne varetage sit arbejde på nedsat tid eller med ændrede arbejdsopgaver, ligesom arbejdsgiveren ikke havde iværksat en arbejdsprøvning, som tidligere havde været på tale, eller afventet resultatet af lægesekretærens henvendelse til sin bopælskommune i forhold til et eventuelt fleksjob. Arbejdsgiveren havde derfor ikke opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Klager fik medhold og godtgørelse.

KONTORFUNKTIONÆREN HAVDE IKKE LANGVARIGE FUNKTIONSBEGRÆNSNINGER

En kontorfunktionær fik nakke- og rygsmerter som følge af en motorcykelulykke og blev sygemeldt. Ifølge en mulighedserklæring forventede arbejdsgiveren, at kontorfunktionæren ville opnå fuld arbejdstid inden for fem uger. Der var i den forbindelse udarbejdet en plan for opstartsperioden. Et halvt år efter ulykken var kontorfunktionæren fortsat plaget af smerter, og hans læge anbefalede en tre timers arbejdsdag. Kontorfunktionæren skulle vurderes efter otte uger med henblik på at øge arbejdstiden. Kort efter blev han afskediget. Der var tale om en funktionsnedsættelse, der forhindrede ham i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre, men begrænsningen havde efter de lægelige oplysninger ikke været af lang varighed.

Klager fik derfor ikke medhold.

ARBEJDSGIVEREN HAVDE IKKE KENSKAB TIL LÆGESEKRETÆRENS MULIGE HANDICAP

En sekretær i en lægepraksis slog hovedet mod en bordplade og fik gener efter hjernerystelse. Der var ingen tegn på blødning eller andre indre skader, og en speciallæge havde vurderet lægesekretærens prognose som god. Fire måneder efter ulykken havde lægesekretæren fortsat gener og blev henvist til MR-skanning, og cirka en måned senere blev hun afskediget på grund af sygdom. MR-skanningen havde vist normale forhold, og i en statusbedømmelse kort efter afskedigelsen anførte egen læge, at der ikke kunne siges noget om klagers prognose. Ifølge en senere speciallægeerklæring var der mulighed for, at lægesekretæren inden for det næste års tid kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet. Efter de lægelige oplysninger på opsigelsestidspunktet havde lægesekretæren ikke godtgjort, at hendes arbejdsgiver vidste eller burde vide, at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik således ikke medhold

TILPASNINGSFORPLIGTELSEN VAR OPFYLDT I EN MINDRE VIRKSOMHED

En elektriker blev afskediget knapt to år efter, at han pådrog sig en piskesmældslæsion, som medførte langvarige begrænsninger i hans mulighed for fuldt og effektivt at arbejde på lige vilkår med andre arbejdstagere. Arbejdsgiveren havde forsøgt at imødekomme klagers skånebehov ved at tilbyde ham nedsat arbejdstid og lagerarbejde uden kundekontakt. Virksomheden, som var en mindre enkeltmands-virksomhed, modtog ofte opgaver, der skulle løses fra dag til dag, og der var begrænsede omplacerings-muligheder for en elektriker med mange års erfaring og specialisering i hvidevarer, der havde behov for skemalagte arbejdsdage og minimale forstyrrelser.

Klager fik herefter ikke medhold.

FORTSAT ANSÆTTELSE VILLE VÆRE URIMELIGT BYRDEFULDT FOR ARBEJDSGIVER

En virksomhedskonsulent havde et handicap på grund af knægener, som medførte en permanent nedsat funktionsevne. Konsulenten havde behov for nedsat arbejdstid og havde en effektiv arbejdstid på mindre end 16 timer om ugen. Konsulentens arbejdsopgaver krævede, at hun kunne køre ud på virksomheds-besøg, når det var nødvendigt. Som følge af arbejdets organisering med skærpede tidsfrister og vanske-ligheder ved at dele en virksomhedskonsulentstilling mellem flere medarbejdere var det en uforholds-mæssig stor byrde for arbejdsgiveren fortsat at have virksomhedskonsulenten ansat, særligt henset til at konsulenten uanset tilpasningsforanstaltninger fortsat ville have et betydeligt sygefravær.

Klager fik derfor ikke medhold.



KONSULENTEN VAR IKKE KOMPETENT, EGNET OG DISPONIBEL

En organisationskonsulent havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, da han som følge af en mangeårig gigtsygdom ikke kunne arbejde fuld tid og havde behov for hjælpemidler. Han var ansat i fleksjob og arbejdede 20 timer om ugen. Arbejdsgiveren havde i mange år accepteret konsulentens høje sygefravær på omkring 50 dage om året og hans ustabile fremmøde. Konsulenten mente ikke selv, at det var realistisk at nedbringe sygefraværet. Arbejdsopgaverne på arbejdspladsen var i stigende omfang præget af korte deadlines, og det blev tiltagende svært at finde opgaver til konsulenten, som derfor blev afskediget. Dette var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, da yderligere tilpasninger ikke ville have ført til, at konsulenten ville være disponibel til at varetage et arbejde hos indklagede.

Klager fik ikke medhold.

HANDICAPPET VAR IKKE ÅRSAG TIL AFSKEDIGELSEN

En sygeplejerske, der var ansat på en erhvervsskole, havde dokumenteret, at hun havde et handicap som følge af en ryg sygdom og sklerose. Hendes depression, som ikke på afskedigelsestidspunktet havde været af lang varighed, var ikke et handicap. Som følge af sine skånebehov overgik sygeplejersken til en vejlederfunktion. Hun blev herefter afskediget, da vejlederprojektet, som sygeplejersken var tilknyttet, skulle nedlægges på grund af manglende aktivitet. Der var to andre kolleger tilknyttet projektet, hvoraf den ene var arbejdsmiljørepræsentant. Den kollega, der var arbejdsmiljørepræsentant, blev forflyttet til en anden opgave, hvor den medarbejder, der havde opgaven, blev varslet opsagt. Den anden kollega blev afskediget og fritstillet, men efterfølgende genansat på grund af kompetencer erhvervet under efteruddannelse. Opsigelsen af klager var begrundet i økonomiske årsager og ikke i hendes handicap.

Klager fik ikke medhold.

Læs 2014-6810-52079, om lægesekretæren på et sygehus

Læs 2014-6810-57850, om kontorfunktionæren

Læs 2014-6810-31200, om lægesekretæren i en lægepraksis

Læs 2014-6810-36099, om elektrikereren

Læs 2014-6810-51901, om virksomhedskonsulenten

Læs 2014-6810-67293, om organisationskonsulenten

Læs 2014-6810-38523, om sygeplejersken



16. HØJESTERETSDOMME I 2015

Af fuldmægtig Gitte Møller Fischer

Højesteret har i 2015 afsagt en række væsentlige domme om især handicap og alder. Nævnets afgørelser kan efter anmodning indbringes for domstolene, hvis indklagede ikke vil følge nævnets afgørelse, og et par af nedenstående domme er således startet med en afgørelse i nævnet.

HØJESTERETS DOM AF 19. JANUAR 2015 – ARBEJDSLØSHEDSDAGPENGE - SOCIAL SIKRING - IKKE I STRID MED FORBUDET MOD ALDERSDISKRIMINATION – UFR 2015.1303H

Den danske ordning med arbejdsløshedsdagpenge må ifølge Højesteret anses for at være en offentlig ordning for social sikring eller lignende ordning. Ordningen omfatter ikke overførsel af ydelser af økonomisk værdi til medarbejdere som vederlag i et ansættelsesforhold, og den kan derfor ikke sidestilles med løn.

Højesteret tiltrådte på denne baggrund, at arbejdsløshedsforsikringslovens § 43 ikke strider mod beskæftigelsesdirektivet.

HØJESTERETS DOM AF 21. JANUAR 2015 – GRAVID ELEV HAVDE RET TIL AT FÅ FORLÆNGET SIN UDDANNELSESAFTALE, DER UDLØB UNDER HENDES BARSOLOROV – UFR 2015.1318H

Højesteret lagde til grund, at klager ikke havde tilkendegivet, at hun ikke ønskede uddannelsesaftalen forlænget på grund af graviditet og barsel. Klagers skole sendte tillæg til uddannelsesaftalen til klagers arbejdsgiver, som ikke svarede på henvendelsen. Højesteret fastslog, at en elev, der bliver gravid og påbegynder barselorlov, inden uddannelsesorloven er udløbet, kan kræve, at aftalen forlænges i fornødent omfang. Klagers arbejdsgivers tilkendegivelser over for klager måtte sidestilles med en afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven.

Klager fik medhold og en godtgørelse.

HØJESTERETS DOM AF 12. MARTS 2015 – GODTGØRELSE PÅ SEKS MÅNEDERS LØN FOR ALDERSDISKRIMINATION – UFR 2015.2027H.

Det var udelukkende spørgsmålet om godtgørelsens størrelse, der blev behandlet i Højesteret, da der for Højesteret mellem parterne var enighed om, at et antal piloter var blevet afskediget på grund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven. Højesteret lagde vægt på, at afskedigelserne blev gennemført på grund af arbejdsmangel som led i en større nedskæringsrunde, og at udvælgelsen af de piloter, der skulle opsiges, skete efter en senioritetsliste, som i henhold til piloternes overenskomst skulle bruges ved bl.a. afskedigelser. Højesteret lagde samtidig vægt på, at der ikke som i UFR 2015.1H blev anvendt et udvælgelseskriterium, der var tænkt som objektivt begrundet i sociale hensyn.

Højesteret fandt under disse omstændigheder, at godtgørelsen skulle fastsættes til seks måneders løn svarende til 350.000 kr. Landsretten og Ligebehandlingsnævnet havde fastsat godtgørelsen til ni måneder. Se årsberetningen for 2014 afsnit 11.

HØJESTERETS DOMME AF 23. JULI 2015 OG 11. AUGUST 2015, UFR 2015.3301H OG UFR 2015.3827H SOM BEGGE OMHANDLER HANDICAP. SE BERETNINGEN AFSNIT 15.

Højesterets kendelse af 26. oktober 2015 – afslag på præjudiciel forelæggelse i sag om afskedigelse af gravid medarbejder

Under forberedelse af sagen for Højesteret blev der anmodet om tilladelse til at stille præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen om rækkevidden af en eventuel omplaceringspligt efter EU-retten i medfør af ligebehandlingsdirektivet. Højesteret fastslog, at ligebehandlingsdirektivet ikke indeholder en pligt til



positiv særbehandling af gravide medarbejdere, herunder i forhold til at undersøge muligheden for omplacering som alternativ til afskedigelse. Spørgsmålet om omplacering kan imidlertid indgå i den bevisvurdering, som det tilkommer de nationale domstole at fortage som led i vurderingen af, om forbuddet mod forskelsbehandling af gravide er overtrådt.

Højesteret afslog anmodningen om præjudiciel forelæggelse.

HØJESTERETS DOM AF 12. NOVEMBER 2015 - PENSIONSORDNING MED ALDERSGRADUERED PENSIONS BIDRAG VAR IKKE I STRID MED FORBUDET MOD ALDERSDISKRIMINATION – UfR 2016.749H

Størrelsen af en virksomheds pensionsindbetalinger afhang af den enkelte medarbejders alder. Jo højere alder, jo højere indbetaling. Sagen havde i forbindelse med landsrettens behandling af sagen været forelagt EU-Domstolen. Højesteret fastslog, at indbetalingsordningen var egnet til at opfylde legitime formål, og at den på en systematisk og konsekvent måde forfulgte legitime formål. Efter en samlet vurdering konkluderede Højesteret, at ordningen ikke gik videre end nødvendigt for at realisere de forfulgte mål.

Ordningen var derfor ikke i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination.

HØJESTERETS DOM AF 14. DECEMBER 2015 – STATISTISKE BEVISMIDLER – UfR 2016.1168H

To klager fik ved en afgørelse i Ligebehandlingsnævnet i 2012 medhold i, at de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med en større afskedigelsesrunde i en offentlig styrelse.

Landsretten ændrede nævnets afgørelse i januar 2013.

Sagen ved Højesteret drejede sig om, hvorvidt klagerne ved de statistiske oplysninger om de afskedigedes alder havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Højesteret fastslog, at statistiske oplysninger vedrørende for eksempel de opsagtes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kunne indgå i bedømmelsen af, om der var skabt formodning for forskelsbehandling på grund af alder, og udtalte, at sådanne statistiske oplysninger, hvis de er pålidelige og tilstrækkeligt signifikante, i sig selv kan skabe formodning for forskelsbehandling på grund af alder.

I den konkrete sag var der en overrepræsentation af ældre medarbejdere blandt de opsagte, og ingen af de opsagte var under 53 år. Heroverfor var der i den indklagede styrelse et betydeligt antal medarbejdere, der var ældre end klagerne, som ikke var blevet afskediget, herunder også i de afdelinger, hvor de opsagte kom fra. Højesteret nåede herefter frem til, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling.

Læs Højesterets dom, UfR 2015.1303H

Læs Højesterets dom, UfR 2015.1318H

Læs Højesterets dom, UfR 2015.2027H

Læs Højesterets dom, UfR 2015.3301H

Læs Højesterets dom, UfR 2016.749H

Læs Højesterets dom, UfR 2016.1168H



17. FORELÆGGELSE FOR EU-DOMSTOLEN

Af chefkonsulent Susanne Fischer

En afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet gik et finansieringsselskab imod. Sagen blev herefter prøvet i byretten, da selskabet ikke ønskede at følge nævnets afgørelse. Byretten var imidlertid enig i nævnets afgørelse. Finansieringsselskabet ankede herefter byrettens dom til Vestre Landsret, der nu har forelagt præjudicielle spørgsmål om fortolkning af ligebehandlingsdirektivet for EU-Domstolen. Det er første gang, at der i forbindelse med domstolsbehandling af en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet stilles spørgsmål til EU-Domstolen.

Sagen drejer sig om, hvorvidt et finansieringsselskab ulovligt forskelsbehandlede klager på grund af hans etniske oprindelse, da klager og hans samlever ansøgte om et fælles lån til finansiering af et bilkøb.

I forbindelse med ansøgningen om lånet modtog finansieringsselskabet en kopi af klagers og hans samlevers danske kørekort. Klager og hans samlever er begge danske statsborgere. Finansieringsselskabet bad herefter klager om at indsende supplerende legitimationsoplysninger i form af kopi af pas eller opholdstilladelse, fordi klager ifølge oplysningerne i kørekortet er født i Bosnien, altså uden for EU, Norge, Island, Liechtenstein og Schweiz. Der blev ikke fremsat en tilsvarende anmodning over for klagers samlever, der er født i Danmark.

Ligebehandlingsnævnet og byretten vurderede, at selskabets handlemåde var i strid med lov om etnisk ligebehandling og tilkendte klager en godtgørelse på 10.000 kr. Nævnet og byretten lagde vægt på, at oplysningerne om klagers fødested var den eneste årsag til, at han blev mødt med et krav om yderligere legitimation. Klager var dermed blevet behandlet ringere end andre og havde været udsat for forskelsbehandling.

DE PRÆJUDICIELLE SPØRGSMÅL

Vestre Landsret har nu forelagt tre præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen om fortolkning af ligebehandlingsdirektivet.

Det første spørgsmål drejer sig om, hvorvidt finansieringsselskabets praksis strider imod forbuddet mod direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Hvis det første spørgsmål besvares benægtende, beder landsretten Domstolen tage stilling til, om den pågældende praksis udgør indirekte forskelsbehandling. Domstolen skal herefter tage stilling til, om den pågældende praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål og dermed lovlig.

Endelig bliver Domstolen spurgt, om en sådan praksis vil kunne retfærdiggøres som et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til varetagelse af det skærpede kundelegitimationskrav, som er fastsat i direktivet om forebyggende foranstaltninger mod anvendelse af det finansielle system til hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme.

Europa-Kommissionen har den 1. april 2016 sendt et skriftligt indlæg i sagen, hvori Kommissionen konkluderende foreslår, at de præjudicielle spørgsmål besvares således, at forbuddet mod forskelsbehandling i Rådets direktiv ikke er til hinder for en praksis, som den, der er forelagt i den aktuelle sag, hvorefter et finansieringsselskab i en medlemsstat kræver supplerende legitimation af personer født uden for EU og EFTA som betingelse for at yde lån til erhvervelse af for eksempel en bil, mens personer født i et EU- eller EFTA-land ikke bliver mødt med et sådant krav.

Kommissionen skriver uddybende i indlægget (punkt 22), at de to kriterier fødested og etnisk oprindelse ikke automatisk og nødvendigt er forbundet, og at anvendelsen af fødestedet som kriterium for en for-



skellig behandling efter Kommissionens opfattelse ikke udgør diskrimination på grund af etnisk oprindelse i en situation som den, Domstolen er stillet over for i den præjudicielle forelæggelse.

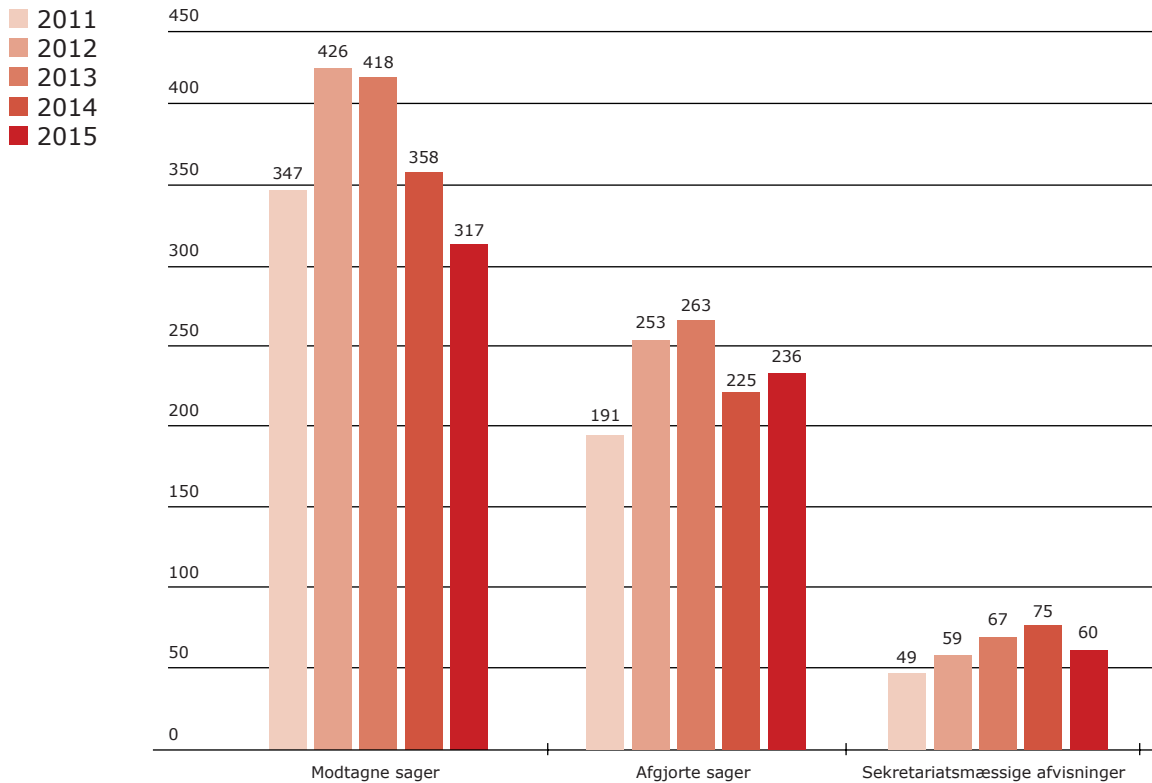
Der kan forventes en afgørelse fra EU-Domstolen medio 2017

Læs j.nr. 2500032-10, om legitimation ved ansøgning om billån, herunder se byrettens dom

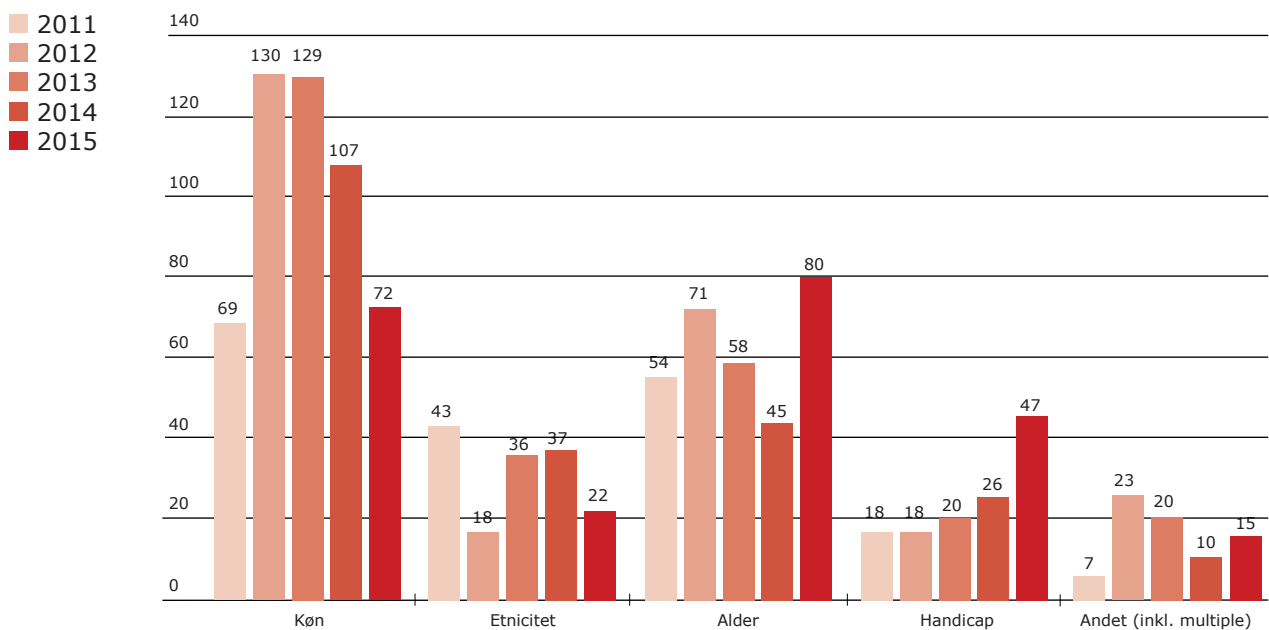


18. TAL & FIGURER

FIGUR 1: UDVIKLING I ANTAL SAGER

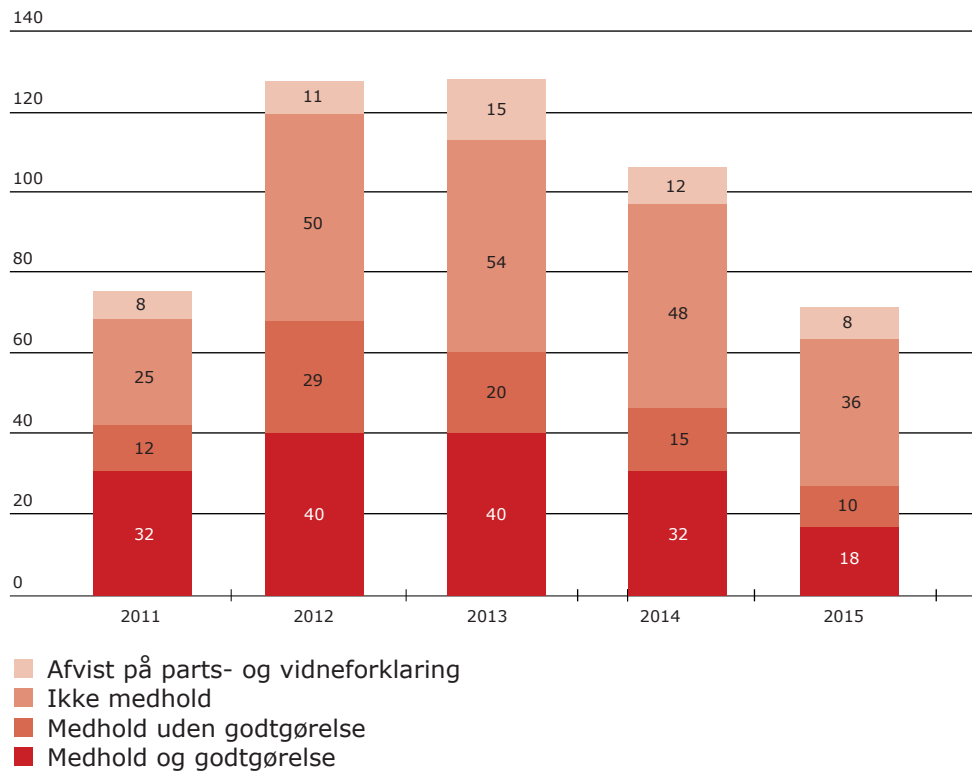


FIGUR 2: NÆVNET AFGJORDE I ALT

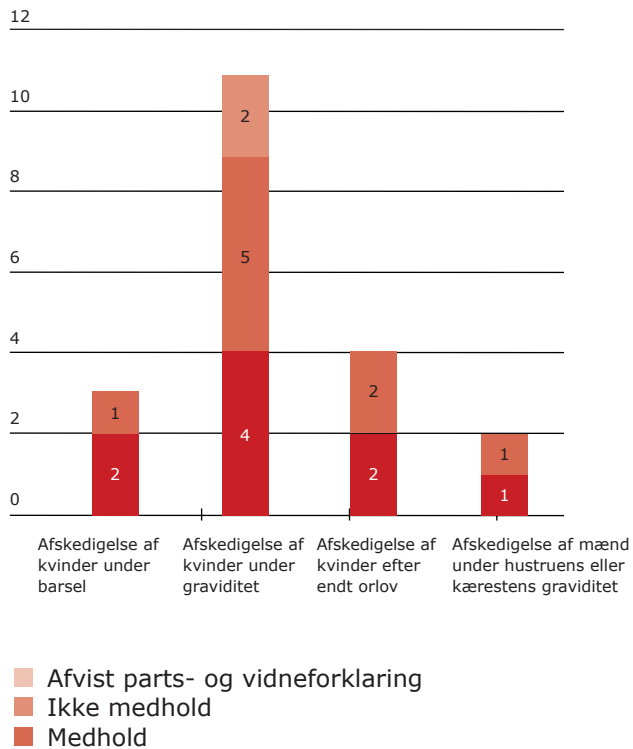




FIGUR 3: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN

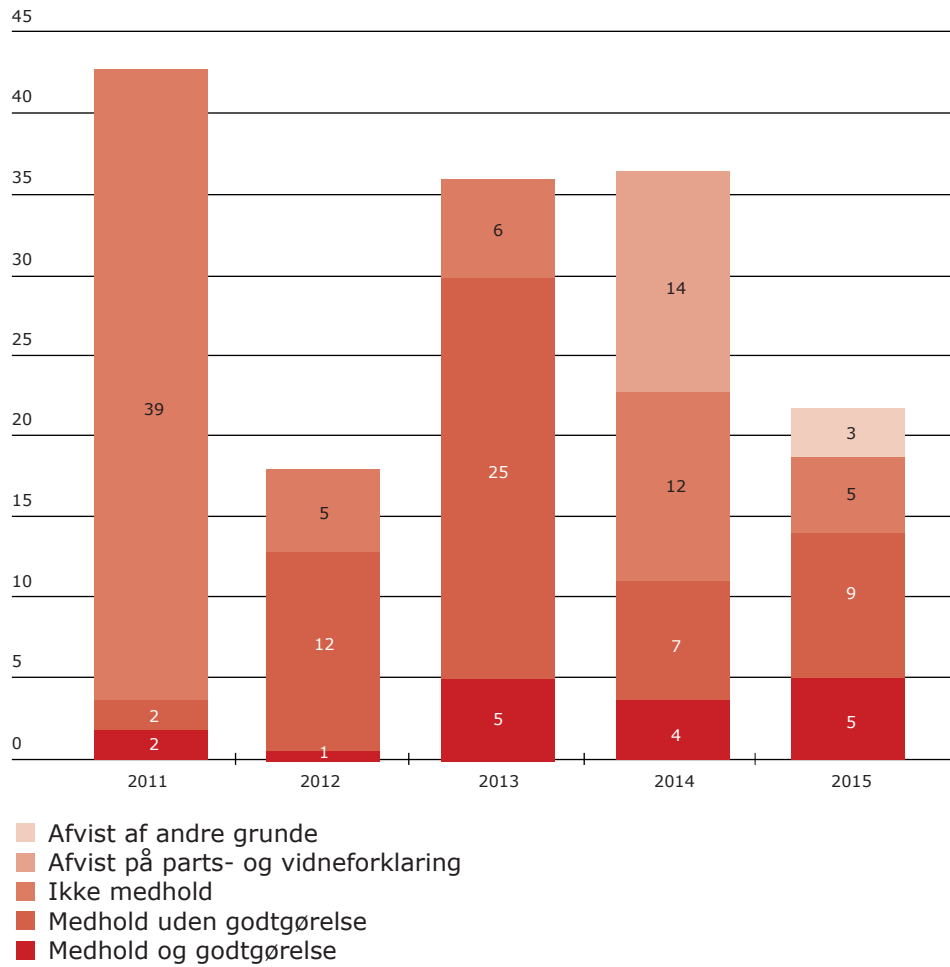


FIGUR 3.1: NÆVNSAFGØRELSE OM KØN – AFSKEDIGELSER I 2015

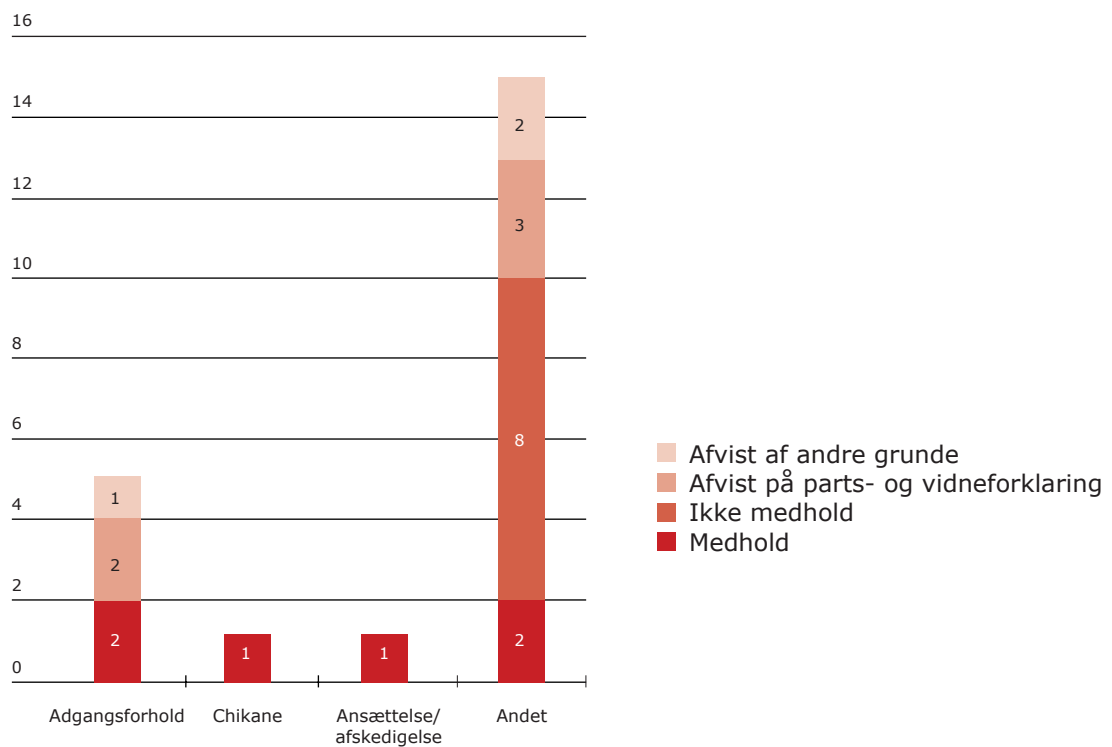




FIGUR 4: NÆVNSAFGØRELSER OM ETNISK OPRINDELSE

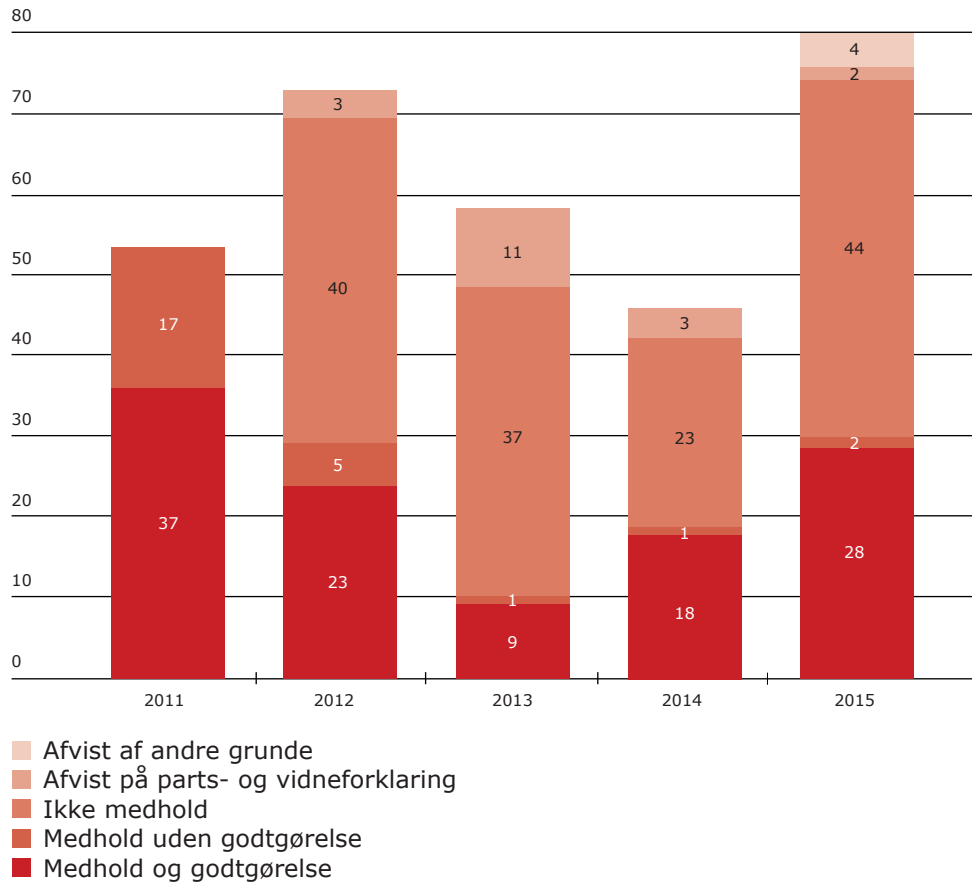


FIGUR 4.1: NÆVNSAFGØRELSER OM ETNISK OPRINDELSE I 2015

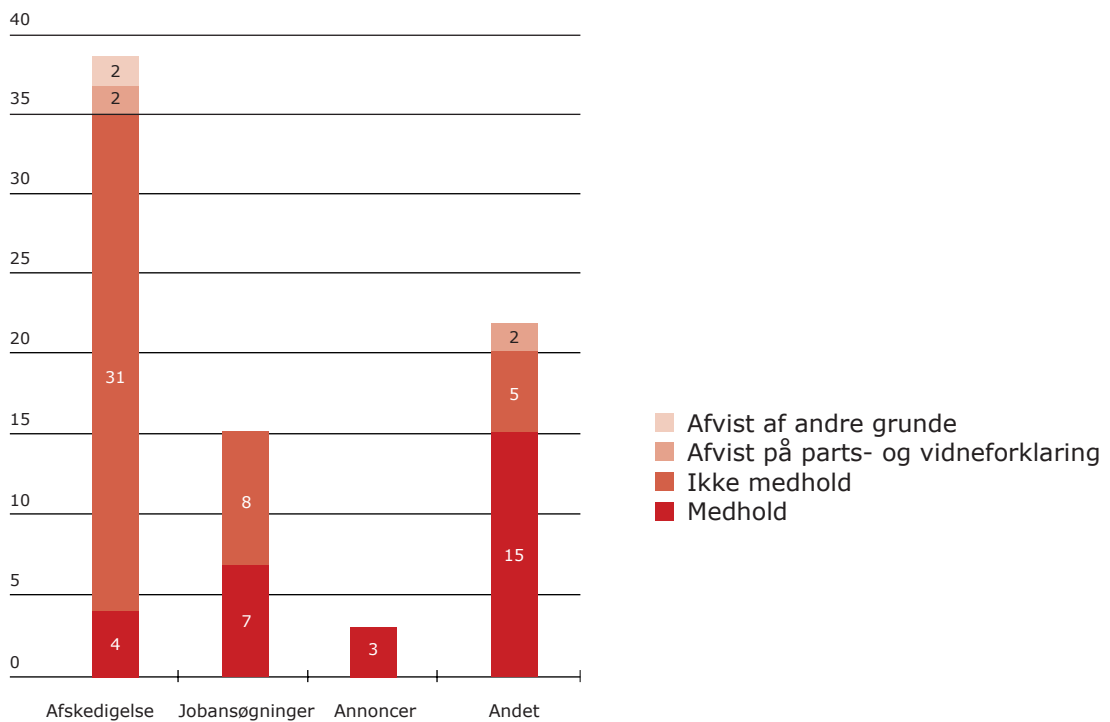




FIGUR 5: NÆVNSAFGØRELSE OM ALDER

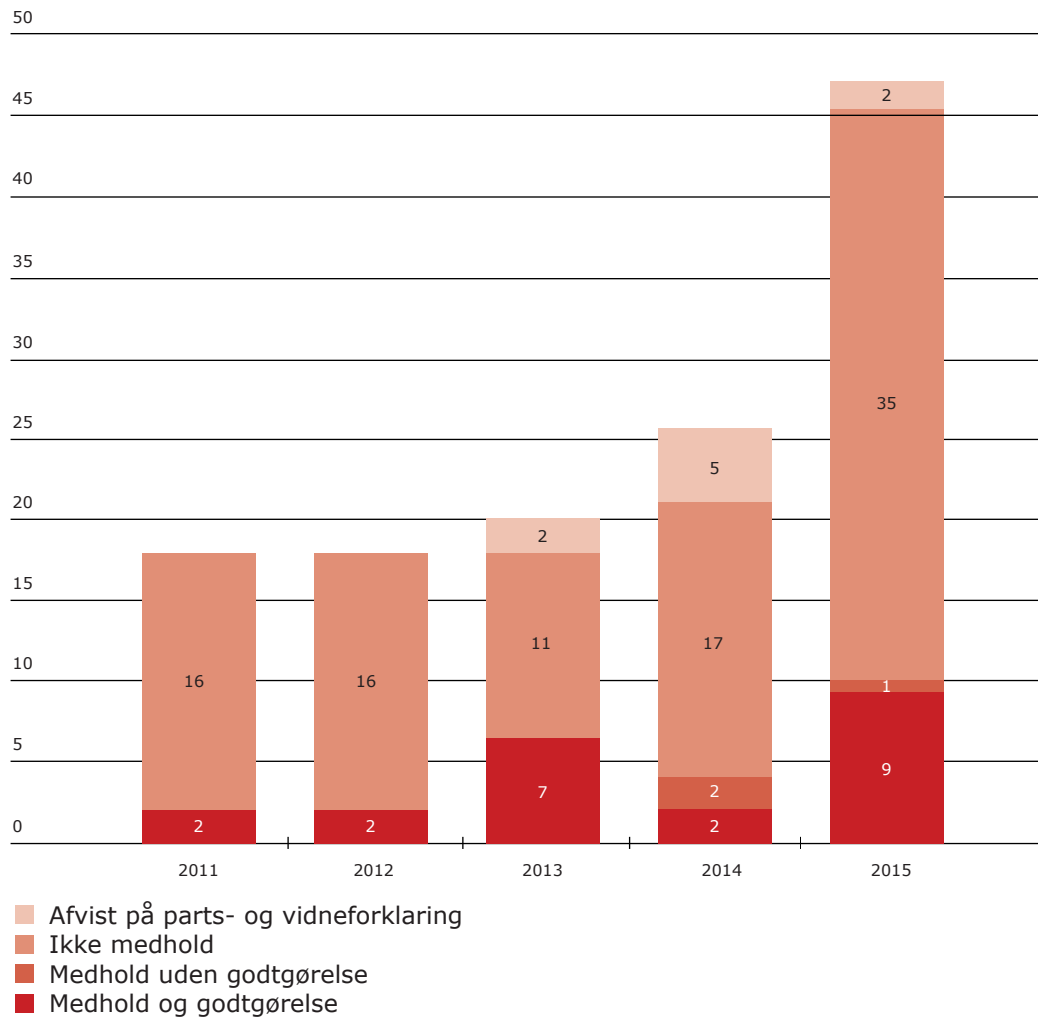


FIGUR 5.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ALDER I 2015

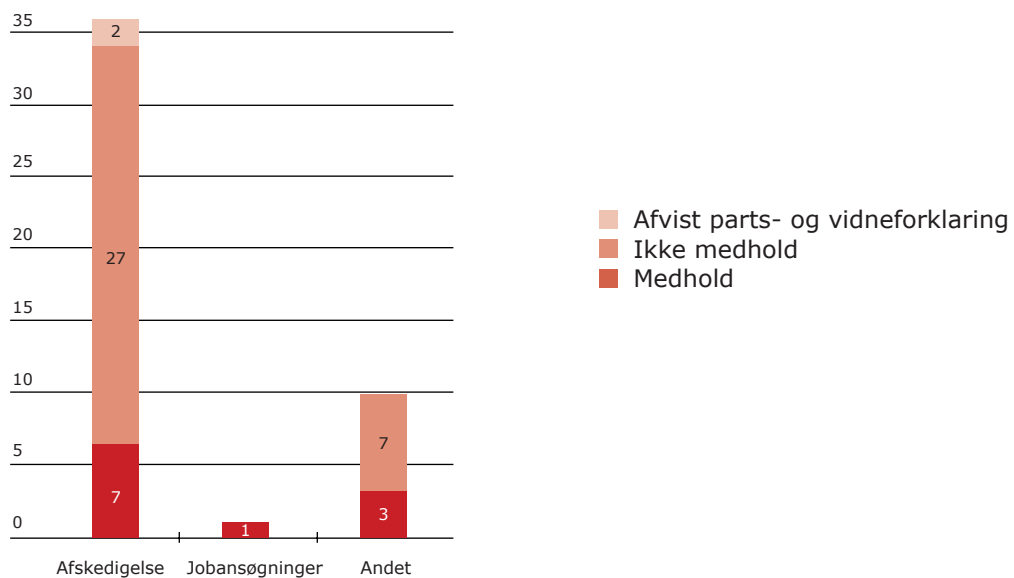




FIGUR 6: NÆVNSAFGØRELSER OM HANDICAP

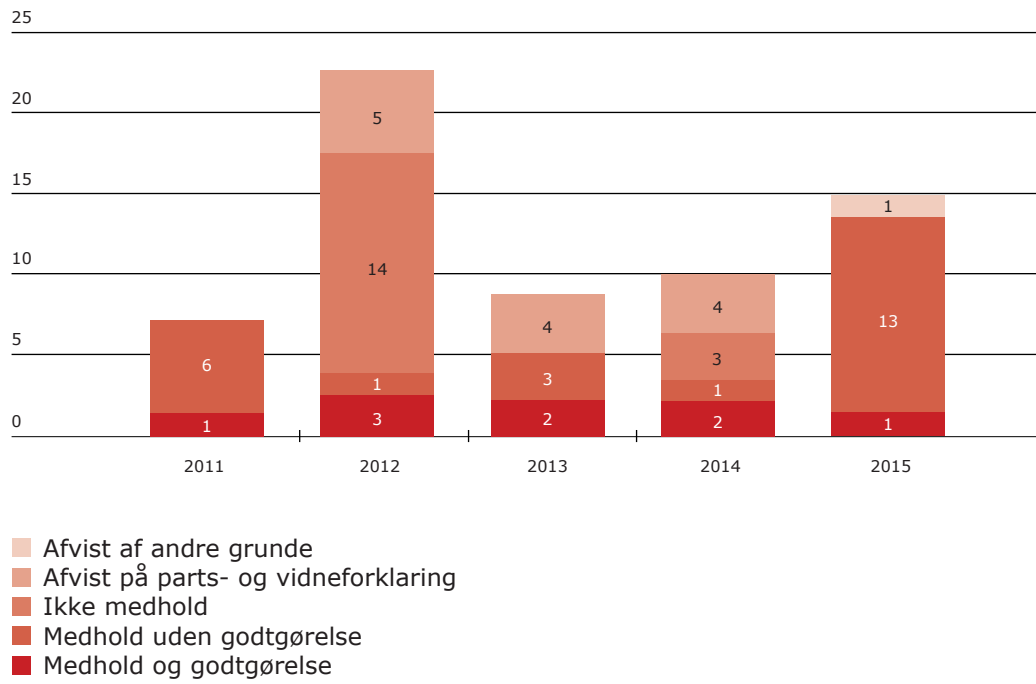


FIGUR 6.1: NÆVNSAFGØRELSER OM HANDICAP I 2015

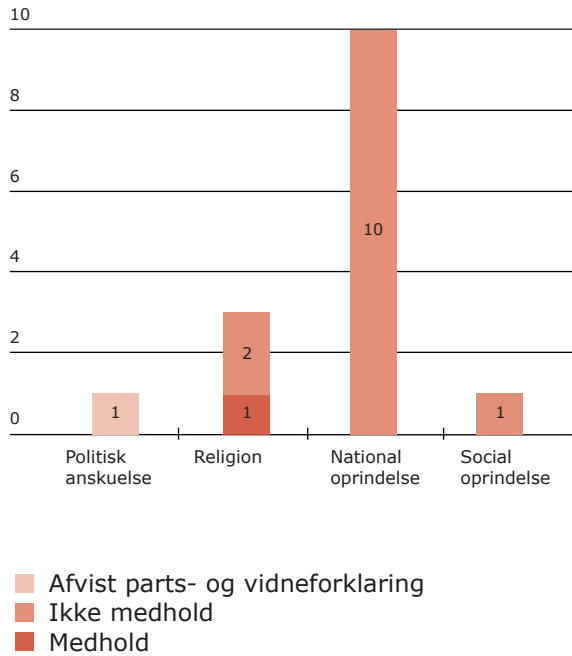




FIGUR 7: NÆVNSAFGØRELSE OM ANDRE GRUNDE



FIGUR 7.1: NÆVNSAFGØRELSE OM ANDRE GRUNDE I 2015





19. INTRODUCTION – ON A TIGHTROPE

By President Ms Rikke Foersom

The new Act on the Board of Equal Treatment finally fell into place and was adopted in 2015 with effect from the turn of the year. Two Supreme Court decisions about primarily disability and age were of great importance to the Board.

From our own world we said goodbye to Tuk Bakker, who for the past 7 years has been president of the Board, and I seized the opportunity and accepted the position as president. It became the year in which three new members joined the Board and the Board was moved to Aalborg as a result of the moving out of governmental workplaces.

THE ANNUAL REPORT 2015

As usual the report begins with short notices about academically interesting or peculiar cases. There will always be different angles, untried arguments and other scenarios, which can lead to new and interesting decisions from the Board.

Naturally we have found it relevant to give clarification to the changes to the Act on the Board of Equal Treatment, as we will mention a new Act which abolished the possibility to establish a retirement age of 70 years. We have also chosen to mention a statement from the Danish Ombudsman, because it has implications for decided and future cases in which the National Social Appeals Board (Ankestyrelsen) is a party, ie respondent in a case.

In a special section we have collected new relevant rulings from the Supreme Court. Rulings from the Supreme Court on disability are accompanied with a small sample of 2015 decisions from the Board in this area. These years the disability area is taking shape in court and Board practice.

Furthermore we have chosen to mention the first case from the Board of Equal Treatment which has resulted in a reference for a preliminary ruling from the Court of Justice of the European Union.

It is also the time to take a look at the compensation level in cases from the Board. Much has happened since the last time we addressed this issue in the 2010 report.

We end the report with numbers and figures showing the development in the different case areas.

THE BOARD OF EQUAL TREATMENT

In 2015 Tuk Bagger chose to leave the position as president. Tuk Bagger took part in building the Board and has in many ways shaped and led the way for the Board which is known today in public and which over the years has obtained its very own 'brand'. Important practice has taken form with Tuk Bagger as president, she has struggled with the news media and the revised Act on the Board of Equal Treatment has now fallen in to place.

I took over as president from Tuk Bagger. It was a job too exciting to pass.

At the moment 2016 is well on its way and the tasks as president are as expected various. First and foremost there are the conventional tasks, namely deciding cases in board meetings and practice communication and discussions within the presidency and with the board members. A network has to be nourished and I have participated in introductory meetings in among others the Ministry of Employment and the



Danish Institute for Human Rights. I am involved in cases handled by the Legal Advisor to the Danish Government (Kammeradvokaten) in which the Secretariat of the Board is disqualified and the president in some situations has to be involved. Lastly I have been involved in the case in which the Western High Court has submitted questions to the Court of Justice of the EU, see section 17 of the report.

Three new board members, Jens Vedsted-Hansen, Agnete Andersen and Birgitte Kofod Olsen, began their function and are now well established.

Finally 2015 was the year the management of the National Social Appeals Board (Ankestyrelsen) decided to move the Board of Equal Treatment to Aalborg consequential to the moving out of governmental workplaces. It was reasoned that the tasks in the National Social Appeals Board (Ankestyrelsen) was to be equally divided between the sections in Aalborg and Copenhagen respectively. Aalborg has taken over the responsibility of the Board from 1 July 2016 and by the end of 2017 the Board has been transferred in its entirety.

TENDENCIES

The Board received 317 complaints in 2015. It was the lowest number of complaints received by the Board within the last five years. The highest number of complaints received by the Board in a year was 426 in 2012. After 2012 there has gradually been a small decrease in the number of complaints received.

In 2015 the Board settled 236 cases which level the number of decisions the previous years. The number of received cases and completed cases was more or less balanced in 2015.

It is notably possible to detect changes in the number of decisions within the different areas compared to the previous years. Here the numbers have shifted. The Board has always settled most cases within the gender area however this was not the situation in 2015. 72 decisions were made in 2015 whereas the Board settled 107 cases in 2014 and 129 in 2013. In 2015 the most cases settled by the Board was about age; 80 cases in total. The Board settled 45 cases about age in 2014 and 58 cases in 2013.

The ruling was in favor of the complainant in 1/3 of the decisions in both the gender and age area.

39 of the 80 decisions about age dealt with dismissals and in the gender area 20 of the 72 decisions dealt with dismissals in relation to pregnancy or parental leave. In the area of disability 36 of the 47 decisions dealt with dismissals. Overall the Board handled 95 cases about dismissals, and therefore it can be concluded that a very large number of the 236 decisions made by the Board was about dismissals.

The number of decisions about ethnic origin has always been relatively limited. The Board has settled between 18 and 43 cases per year. 2015 was no exception and 22 cases were settled. It should be noted that the Board decided in favor of the complainant in 14 decisions.

Over the years the number of decisions on disability has been increasing evenly however there was a small jump in 2015 as 47 cases were settled relative to 26 cases the previous year. The Secretariat continues to receive many complaints about differential treatment because of disability and the number of decisions will therefore increase further.

These were the words about 2015 in retrospect. I hope that you enjoy reading the report and that it can contribute to the knowledge about the Board practice which is continually in progress and stimulate continual curiosity in this area which these years are in constant development.

Ligebehandlingsnævnet
Teglholmsgade 3
2450 København SV
Telefon: 33 41 12 00
E-mail: ast@ast.dk
www.ligebehandlingsnaevnet.dk