



Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2017



Ligebehandlings-
nævnet

www.ligebehandlingsnævnet.dk

Indholdsfortegnelse



Forord.....	3
Enten et års orlov eller ingen orlov	4
For gammel til at blive beneficeret advokat?	5
Ung i stedet for faglært	6
Forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse?	7
Ingen adgang for kvinder og piger	8
En munk tog på flyrejse	9
Krav om ligebehandling fik konsekvenser	10
Når en gravid nyansat medarbejder bliver afskediget	11
Stort sagskompleks afgjort	12
Nyt fra EU-Domstolen om forbud mod hovedtørklæde	13
En skole indførte forbud mod religiøse ritualer	15
Fratrædelsesaftaler og forlig	16
Kravet om en kompetent, egnet og disponibel medarbejder	17
Hvad betyder begrebet "etnisk oprindelse"?	19
Diskrimination i natlivet	21
En sag kan ændre karakter	22
Dom i sag om håndtryk	23
Når fædre afskediges før orlov	24
Chikanøse ord	26
Fire af fem afskedigede var over 50 år	27
Institut for Menneskerettigheder	28
Forskelsbehandling på grund af handicap – nye domme fra Højesteret	29
Uddannelse med sigte på lønnet beskæftigelse	30
Fuld tid frem for fleksjob	32
Preface in English	34
Tal og figurer	35

Forord

af formand Rikke Foersom

I 2017 modtog nævnet 294 klager, og der blev truffet 269 afgørelser. I 79 af sagerne gav nævnet klageren medhold i et eller flere klagepunkter.

Årsberetningen er baseret på bidrag fra alle medarbejdere i sekretariatet. Beretningen følges af tal og figurer.



ÅRSBERETNINGEN

I beretningen er der resuméer af nogle af de afgørelser, der er truffet i løbet af året. Alle afgørelser fra 2017 er tilgængelige på retsinformation.dk og kan søges frem på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside: ligebehandlingsnævnet.dk

Derudover indeholder årsberetningen artikler med fokus på emner fra det forløbne år. Emnerne udspringer særligt af tendenser i nævnets afgørelser fra 2017 og fra retspraksis i Danmark og EU.

EU-Domstolen afsagde i foråret 2017 en dom, hvor begrebet etnisk oprindelse var centralt, ligesom der blev afsagt domme om arbejdsgivers ret til at nægte medarbejdere at bære religiøst hovedtørklæde. Nationalt afgjorde Højesteret i november 2017 to sager vedrørende forskelsbehandling på grund af handicap. Nævnet traf afgørelse i principielle sager om forskelsbehandling på grund af religion og køn.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Flytningen af nævnets sekretariat fra København blev afsluttet i efteråret 2017, og sekretariatet er nu endeligt flyttet til Aalborg. Nævnet holder fortsat møder både i København og Aalborg.

Med udgangen af 2017 måtte Ligebehandlingsnævnet desværre sige farvel til tre medlemmer, som valgte ikke at lade sig genbeskikke. De tre medlemmer, advokat Birgit Gylling Andersen, advokat Anne Kathrine Schøn og tidligere arbejdsretschef Einar Edelberg, havde alle været en del af nævnet, siden nævnet begyndte sit virke den 1. januar 2009. Pr. 1. januar 2018 tog nævnet imod tre nye medlemmer udpeget af Beskæftigelsesministeriet: advokat Mads Krarup, advokat Trine Binderup Larsen og cand.jur., Ph.d. Natalie Videbæk Munkholm. Medlemmer af nævnet bliver udpeget for tre år ad gangen.

NÆVNETS SAMMENSÆTNING PR. 1. JANUAR 2018

Formandskab

Formand, Rikke Foersom, landsdommer
Næstformand, Henrik Johnsen, byretsdommer
Næstformand, Finn Haargaard, byretsdommer

Medlemmer

Cand.jur. Agnete Lied Andersen
Professor, dr.jur. Claus Gulmann
Advokat Gunnar Homann
Advokat Mads Krarup
Advokat Trine Binderup Larsen
Cand.jur., Ph.d. Natalie Videbæk Munkholm
Cand.jur., Ph.d. Birgitte Kofod Olsen
Advokat Morten Ulrich
Professor, dr.jur. Jens Vedsted-Hansen

TENDENSER

I 2017 oplevede nævnet et mindre fald i antallet af modtagne sager. Nævnet afgjorde 119 sager om forskelsbehandling på grund af køn, hvilket stort set svarer til antallet året før.

Efter en markant fremgang i 2015 ser det ud til, at sager om alder har fundet et stabilt leje med omkring 50 afgørelser pr. år i 2016 og 2017. Antallet af afgørelser om handicap er på nogenlunde samme niveau som tidligere år. I 2017 afgjorde nævnet væsentligt flere sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse end de foregående år. Dette skyldes bl.a., at nævnet modtog et sagskompleks på ni sager, der blev afgjort på samme nævnmøde. De ni sager angik alle påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse eller race ved adgang til restaurationer, diskoteker m.v.

Enten et års orlov eller ingen orlov

af Lone Røjkjær Pedersen

Det fremgik af en studieordning, at der kun kunne gives studerende orlov for et helt år. Da en nybagt far efter SU-reglerne fik tildelt seks måneders fødselsklip, klagede han til Ligebehandlingsnævnet over, at studieordningens bestemmelser om orlov var i strid med ligebehandlingsloven, idet han som følge af studieordningen blev stillet ringere end barnets mor, der fik tildelt 12 måneders fødselsklip.



Den nybagte far havde ansøgt om at få seks måneders orlov i et efterårssemester på sin uddannelse. På ansøgningstidspunktet havde han gennemført kandidatuddannelsens 1. og 2. semester. Han ønskede at gennemføre 3. semester i det følgende forår efter sine seks måneders orlov.

Uddannelsesinstitutionen bevilgede ham med henvisning til bestemmelserne i studieordningen et helt års orlov, så han først kunne gennemføre 3. semester i efteråret året efter sin orlov.

FØDSELSKLIP

En studerende far får ved et barns fødsel tildelt seks måneders fødselsklip, mens en studerende mor får tildelt 12 måneders fødselsklip. Dette fremgår af reglerne om SU.

INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Problemstillingen i sagen var, om studieordningens bestemmelser om orlov var udtryk for indirekte forskelsbehandling.

Det er indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Studieordningen indeholdt enslydende bestemmelser om orlov for en mor og en far. Bestemmelserne kunne imidlertid stille det ene køn ringere på grund af SU-reglerne om fødselsklip, og der var derfor skabt formodning for indirekte forskelsbehandling.

Spørgsmålet var herefter, om orlovsbestemmelserne i studieordningen var objektivt begrundet i et sagligt formål, og om midlerne til at opfylde dette formål var hensigtsmæssige og nødvendige.

Kandidatuddannelsen var tilrettelagt således, at der var en temamæssig sammenhæng mellem forløbene på 1., 2. og 3. semester. Kandidatopgaven skulle udarbejdes efter forløbet på 3. semester. Forløbene på 1. og 3. semester blev kun udbudt i efteråret, mens forløbene på 2. semester kun blev udbudt i foråret.

Nævnet vurderede, at orlovsbestemmelserne i studieordningen var objektivt begrundet i et sagligt formål, idet bestemmelserne var fastsat ud fra den måde, hvorpå kandidatuddannelsen var organiseret. Under hensyn til kandidatuddannelsens struktur og formålet med de omhandlede orlovsbestemmelser kunne den omstændighed, at bestemmelserne på grund af SU-reglerne om fødselsklip stillede det ene køn ringere, ikke føre til, at uddannelsesinstitutionen var forpligtet til at udbyde forløbet på 3. semester i foråret. De omtvistede orlovsbestemmelser gik således ikke generelt ud over, hvad der måtte anses for hensigtsmæssigt og nødvendigt for at opnå det saglige formål. Uddannelsesinstitutionens administration af orlovsbestemmelserne i forhold til den nybagte far kunne heller ikke ud fra en konkret vurdering føre til, at bestemmelserne i studieordningen var i strid med ligebehandlingsloven.

Den nybagte far fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Læs 2015-6811-42838, om orlovsbestemmelser i studieordning](#) »

For gammel til at blive beneficeret advokat?

af Anne Louise Bødker Petersen

En ansøgning om antagelse som beneficeret advokat var omfattet af forskelsbehandlingsloven.



En advokat fik afslag på sin ansøgning om at blive antaget som beneficeret advokat ved en retskreds. Advokaten, der var født i 1951, mente, at afslaget var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder. Derfor klagede han til Ligebehandlingsnævnet.

FORSKELSBEHANDLINGSLOVENS ANVENDELSESOMRÅDE

Efter retsplejeloven antager Justitsministeriet et antal beneficerede advokater for hver retskreds. Ved antagelsen som beneficeret advokat bliver der ikke etableret et ansættelsesforhold mellem det offentlige og advokaten. Derfor blev der under sagen rejst spørgsmål, om en ansøgning om antagelse som beneficeret advokat er omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

Forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling gælder blandt andet enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv. Ifølge forarbejderne har dette til formål at sikre, at der ikke lægges hindringer i vejen for en persons mulighed for at etablere og udøve selvstændigt hverv på grund af de diskriminationsgrunde, som loven omfatter.

Nævnet vurderede, at antagelse til hvervet som beneficeret advokat har betydning for den pågældende advokats muligheder for at udøve selvstændigt erhverv. Forholdet var derfor omfattet af loven.

HAVDE ADVOKATENS ALDER HAFT BETYDNING FOR AFSLAGET?

Af opslaget om antagelse af beneficerede advokater fremgik, at der ud over ansøgernes kvalifikationer også ville blive lagt vægt på køn, alder og geografisk spredning.

Efter udløb af ansøgningsfristen udarbejdede retten en indstilling til Justitsministeriet om udpegelsen af beneficerede advokater til retskredsen. Retten vurderede, at klager var en velkvalificeret advokat med en betydelig rutine i behandling af civile retssager. Retten indstillede to yngre advokater, som er født i 1963 og 1975. Retten lagde ved indstillingen vægt på ansøgerens erfaring og kvalifikationer, ligesom hensynet til alderssammensætningen blandt retskredsens beneficerede advokater indgik.

På baggrund af indholdet af opslaget og rettens indstilling vurderede nævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af alder.

I afslaget til klager skrev Justitsministeriet, at afgørelsen var truffet efter en samlet og konkret vurdering af ansøgernes kvalifikationer. Ved vurderingen blev navnlig ansøgernes erfaring og dygtighed tillagt vægt, ligesom deres køn, alder og hensynet til den geografiske spredning kunne tillægges vægt. Justitsministeriet havde ved valget af de to advokater navnlig lagt vægt på, at de begge var velkvalificerede advokater med betydelig rutine i behandling af retssager, herunder straffesager.

Uanset det anførte i afslaget om ansøgernes kvalifikationer vurderede nævnet, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke blev tillagt betydning ved vurderingen af hans ansøgning.

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

[Læs 2017-6810-17949, om ansøgning om antagelse som beneficeret advokat](#) »

Ung i stedet for faglært

af Mette Holm Schæbel

Må en arbejdsgiver afskedige en faglært medarbejder og i stedet ansætte en medarbejder under 18 år for at reducere sine lønudgifter?



Spørgsmålet blev prøvet af Ligebehandlingsnævnet på baggrund af en klage fra en 39-årig faglært butiksassistent. Sagen blev afgjort med dissens.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere ved afskedigelse på grund af alder.

I sagen var den 39-årige butiksassistent blevet afskediget med henvisning til, at hun ikke levede op til forrettningens forventninger. Samme dag annoncerede forretningens chef på Facebook:

"Hej alle Facebook venner [smiley]

Kender i nogen under 18 år som søger et fuldtidsarbejde, eller en som søger en elevplads

[Butik] på [adresse] har en ledig stilling. [smiley]."

Under sagens behandling oplyste virksomheden, at en overskridelse af lønbudgettet havde gjort det nødvendigt at reducere lønomkostningerne. Dette blev opnået ved at afskedige den faglærte butiksassistent.

Virksomheden oplyste også, at den opslåede stilling henvendte sig til medarbejdere under 18 år, og at stillingen var blevet besat med en medarbejder under 18 år.

FLERTALLET

To medlemmer vurderede, at butiksassistenten havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder. Virksomheden skulle derfor bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Ifølge de to medlemmer havde virksomheden ikke løftet bevisbyrden for, at butiksassistentens alder ikke havde betydning for beslutningen om at afskedige hende.

De to medlemmer mente, at virksomheden ved beslutningen om at afskedige butiksassistenten havde tillagt det betydning, at hun var over 18 år og faglært.

Der er særlige regler om ansættelse, aflønning og afskedigelse af unge under 18 år. De hensyn, som begrunder disse regler, kunne ifølge flertallet ikke føre til, at en arbejdsgiver – med det udtrykkelige formål at reducere lønomkostningerne i sin virksomhed – kan afskedige en medarbejder ansat på sædvanlige vilkår for i stedet at ansætte en medarbejder under 18 år.

MINDRETALLET

Et medlem lagde til grund, at afskedigelsen af butiksassistenten i det væsentlige var begrundet i hensynet til virksomhedens økonomi, da hun var faglært butiksassistent og blev aflønnet derefter.

Dette medlem mente, at butiksassistentens faguddannelse og lønniveau ikke havde en sådan sammenhæng med hendes alder, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder.

NÆVNETS AFGØRELSE

Nævnet afgjorde sagen efter stemmeflertallet, og butiksassistenten fik derfor medhold i sin klage. Hun blev tilkendt en godtgørelse svarende til cirka seks måneders løn.

Afgørelsen blev ikke efterlevet af virksomheden, og sagen er derfor indbragt for retten.

[Læs 2016-6810-19532, om afskedigelse af den 39-årige faglærte butiksassistent ▶](#)

Forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse?

af Michael Holmer

En leder af et politisk parti klagede til Ligebehandlingsnævnet over, at han var blevet afskediget på grund af sin politiske anskuelse. Han blev afskediget efter kun 11 dages ansættelse og mente selv, at han blev afskediget, fordi virksomheden havde fået kendskab til hans politiske holdninger. Sagen blev afgjort med dissens.

En leder af et politisk parti blev afskediget fra en stilling som Business Coordinator efter 11 dages ansættelse og umiddelbart efter en kontroversiel medieomtale, hvor han optrådte med billede.

Han havde lydoptagelser både fra sin ansættelsessamtale og fra en samtale, der fandt sted i forbindelse med opsigelsen. Det fremgik ikke af lydoptagelsen fra opsigelsessamtalen, hvad der lå bag afskedigelsen.

Virksomhedsejeren oplyste under opsigelsessamtalen, at han ikke kendte til klagers aktiviteter uden for arbejdet, og at afskedigelsen skyldtes, at han forudså samarbejdsvanskeligheder mellem klager og de andre medarbejdere. Virksomhedsejeren sagde bl.a.: "jeg skal ikke have nogle problemer med. . . øh, du ved godt", og "jeg har en fornemmelse af, at det kan gå meget galt". Virksomhedsejeren henviste også til virksomhedens "values of life".

Da de formuleringer, som virksomhedsejeren brugte under opsigelsessamtalen, kunne tolkes på flere måder, og da afskedigelsen skete i prøveperioden, mente to nævnsmedlemmer, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sin politiske anskuelse.

Et medlem mente, at forløbet sammenholdt med indholdet af optagelserne fra samtalerne med virksomhedsejeren gav anledning til at formode, at klagers politiske anskuelse havde haft betydning for afskedigelsen. Virksomheden havde ikke heroverfor bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Sagen blev afgjort efter stemmeflertallet, og klageren fik derfor ikke medhold.

[Læs j.nr. 2016-6810-44627, om den politiske leder ▶](#)



Ingen adgang for kvinder og piger

af Anne Louise Bødker Petersen

Et bibliotek holdt et arrangement om robotter kun for fædre med sønner i alderen 5-7 år. Efter en konkret vurdering var det ikke i strid med ligestillingsloven.



KAN FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF KØN VÆRE LOVLIG?

Forskelsbehandling på grund af køn er som udgangspunkt ulovlig. Det er dog blandt andet tilladt at forskelsbehandle det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opnå målet er hensigtsmæssige og nødvendige. Det fremgår af ligestillingsloven.

Et legitimt mål kan for eksempel være:

- Beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold
- Hensynet til privatlivets fred og blufærdigheden
- Fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder eller henholdsvis mænds eller kvinders interesser
- Foreningsfrihed
- Tilrettelæggelse af sportsaktiviteter

ARRANGEMENTER OM ROBOTTER KUN FOR FÆDRE OG SØNNER

Et kommunalt bibliotek holdt et robotarrangement for fædre og sønner i alderen 5-7 år. En kvinde og hendes 6-årige datter måtte ikke deltage i arrangementet. Kvinden klagede derfor over forskelsbehandling på grund af køn.

Robotarrangementet var en del af udviklingsprojektet "Småt Brandbart – Biblioteket på kanten". Projektet blev gennemført i udvalgte kommuner, som havde et lavere uddannelsesniveau, en ældre befolkningssammensætning og en højere arbejdsløshed end landsgennemsnittet. Gennem projektet skulle bibliotekerne virke som en lokal ressource, hvor der kunne skabes nye fællesskaber, netværk eller hjælp i hverdagen.

Som målgruppe for projektet valgte bibliotekerne i den indklagede kommune den sårbare børnefamilie og særligt fædre med sønner i alderen 5-7 år. Målgruppen og indholdet af projektet blev fastlagt i samarbejde med kommunens PPR (pædagogisk psykologisk rådgivning).

Robotarrangementet var et af flere arrangementer som led i projektet. Formålet med arrangementet var at skabe rum for læring og udvikling i de sårbare børnefamilier og danne et netværk på tværs af målgruppen. Arrangementet var kun henvendt til fædre og sønner, da biblioteket vurderede, at det ville give de bedste rammer for læring og udvikling i de sårbare børnefamilier, og at flere fædre og sønner ville deltage, hvis der ikke var fri adgang for alle.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Da kvinder og piger var udelukket fra at deltage, var der påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af køn.

Formålet med arrangementet udgjorde dog et legitimt mål til at fremme drenges og mænds interesser, og midlet gik ikke ud over det hensigtsmæssige og nødvendige for at opnå målet med netværksdannelse på tværs af målgruppen.

Nævnet vurderede derfor, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

[Læs 2016-6811-51326, om robotarrangementet på biblioteket ▶](#)

En munk tog på flyrejse

af Lone Røjkjær Pedersen

På grund af sin religion ønskede en munk ikke at sidde ved siden af en kvinde om bord på et fly. En kvinde fik derfor ved flyafgang tildelt et andet flysæde end det, hun havde bestilt.

Kvinden klagede over flyselskabet til Ligebehandlingsnævnet, da hun mente, at hun var blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn.

Kvinden havde forudbestilt flysæde nr. 1J, men blev på afrejsedagen tildelt flysæde nr. 2J. Begge flysæder var inden for priskategorien Premium.

Det er ifølge ligestillingsloven udtryk for forskelsbehandling, hvis en person på grund af køn behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Sagen blev afgjort ved dissens.

FLERTALLET

To medlemmer stemte for ikke at give kvinden medhold.

Efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen mente disse medlemmer, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at tildelingen af et andet flysæde inden for samme priskategori var udtryk for ringere behandling i lovens forstand.

MINDRETALLET

Et medlem stemte for at give kvinden medhold.

Medlemmet lagde afgørende vægt på, at kvinden selv karakteriserede det forudbestilte flysæde på første række som den bedste plads i flyet. Da kvinden ikke kunne beholde sit forudbestilte flysæde, vurderede dette medlem, at kvinden ved tildelingen af flysæde blev behandlet ringere på grund af sit køn i strid med ligestillingsloven.

NÆVNETS AFGØRELSE

Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet, og kvinden fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Læs 2016-6811-38330, om tildelingen af et nyt flysæde ▶](#)



Krav om ligebehandling fik konsekvenser

af Anne Louise Bødker Petersen

En afskediget konsulent fik forkortet sit opsigelsesvarsel, fordi han fremsatte krav om godtgørelse for uberettiget afskedigelse. Det var i strid med ligebehandlingsloven.



BESKYTTELSE MOD REPRESSALIER

Ligebehandlingsloven og de øvrige love om forskelsbehandling indeholder et forbud mod repressalier. Formålet med reglen er at beskytte personer, der rejser krav om ligebehandling, mod ugunstig behandling.

Ligebehandlingsloven giver således mulighed for at tilkende en godtgørelse, hvis en lønmodtager eller lønmodtagerrepræsentant bliver afskediget eller udsat for anden ufordelagtig behandling eller følge som konsekvens af, at han/hun har fremsat krav om ligebehandling efter loven.

Bestemmelsen bliver forholdsvist sjældent påberåbt i praksis. En klager gjorde dog spørgsmålet om repressalier gældende i 2017.

DEN AFSKEDIGEDE KONSULENT

En konsulent blev den 27. maj 2016 afskediget fra sin stilling i en revisionsvirksomhed.

Før opsigelsen havde konsulenten orienteret sin arbejdsgiver om, at han ville holde fædre- og forældreorlov i september, oktober og november 2016. Ved afskedigelsen forlængede arbejdsgiveren pr. kulance konsulentens opsigelsesvarsel fra de aftalte tre til fem måneder, så han også modtog løn i orlovsperioden.

Efterfølgende fremsatte konsulenten krav over for virksomheden om godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Han mente, at afskedigelsen skyldtes den planlagte fædre- og forældreorlov.

Virksomheden afviste konsulentens krav og tilkendegav samtidig, at de som følge af hans efterfølgende adfærd havde fortrudt, at de havde forlænget hans opsigelsesvarsel. Samme dag blev hans opsigelsesvarsel derfor forkortet fra fem til tre måneder.

Konsulenten indbragte herefter sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet vurderede, at virksomheden havde godtgjort, at afskedigelsen ikke havde sammenhæng med den varslede fædre- og forældreorlov. Konsulenten fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Spørgsmålet var herefter, om forkortelsen af opsigelsesvarsel var i strid med ligebehandlingslovens regel om repressalier.

Det fremgik direkte af korrespondancen mellem konsulenten og virksomheden, at hans opsigelsesvarsel blev forkortet, fordi han havde fremsat krav om ligebehandling og godtgørelse. Han blev derfor tilkendt en godtgørelse for repressalier på 105.000 kroner.

Godtgørelsen blev fastsat på baggrund af karakteren og alvoren af det skete. Det ændrede opsigelsesvarsel og oplysningerne om konsulentens løn blev også tillagt vægt.

[Læs 2016-6810-45724, om repressalier over for den afskedigede konsulent](#) ►►

Når en gravid nyansat medarbejder bliver afskediget

af Lone Røjkjær Pedersen

Hvis en gravid medarbejder bliver afskediget, er det arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten. Det kan være ganske svært at bevise. Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2017 flere sager, hvor temaet var aktuelt i forhold til nyansatte medarbejdere.



SOCIAL MEDIA MEDARBEJDEREN

En medarbejder blev afskediget efter knap tre måneders ansættelse. Hun havde omkring halvanden måned forinden fortalt arbejdsgiveren, at hun var gravid. I opsigelsen var der ikke angivet en begrundelse for afskedigelsen. Arbejdsgiveren oplyste først senere, at afskedigelsen var begrundet i, at det under ansættelsen havde vist sig, at medarbejderen ikke var egnet til stillingen. Dette var alene søgt dokumenteret af arbejdsgiveren ved erklæringer fra andre medarbejdere.

E-COMMERCE MANAGEREN

En manager fortalte på sin første arbejdsdag arbejdsgiveren, at hun var gravid. Dagen efter underskrev parterne ansættelseskontrakten. Hun blev afskediget efter 16 dages ansættelse. Opsigelsen var ikke begrundet. Arbejdsgiveren oplyste først efterfølgende, at afskedigelsen var begrundet i, at manageren hverken havde evner eller det rette drive til stillingen.

ARKITEKTEN

En arkitekt blev afskediget efter to og en halv måneds ansættelse. Hun havde fortalt arbejdsgiveren om sin graviditet 14 dage før afskedigelsen. Tre dage før afskedigelsen havde hun sygemeldt sig med graviditetsgener. Af opsigelsen fremgik, at arkitekten ikke havde overbevist arbejdsgiveren om sine evner inden for området i den tre måneders prøveperiode.

FÆLLESTRÆK OG RESULTAT

Det var i alle sagerne ubestridt, at arbejdsgiveren havde kendskab til kvindens graviditet, da beslutningen om afskedigelsen blev truffet.

I de tre sager havde arbejdsgiveren ikke forud for afskedigelserne tilkendegivet over for kvinderne, at de ikke varetog deres stillinger på tilfredsstillende vis. Kvinderne havde heller ikke modtaget påtaler eller advarsler om, at deres arbejde ikke var tilfredsstillende.

I sagerne var der derudover en tæt tidsmæssig sammenhæng mellem, at kvinderne havde oplyst arbejdsgiveren om deres graviditet, og afskedigelsen.

Arbejdsgiverne havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelserne af de tre kvinder ikke helt eller delvist var begrundet i graviditet. Afskedigelserne var herefter i strid med ligebehandlingsloven. De tre kvinder fik hver tilkendt en godtgørelse svarende til omkring seks måneders løn.

MANGLENDE TILKENDEGIVELSE OM UTILFREDSHED MED ARBEJDSINDSATSEN

Afgørelserne viser, at det er ganske vanskeligt for en arbejdsgiver at bevise, at afskedigelse af en gravid nyansat medarbejder ikke har sammenhæng med graviditeten, hvis arbejdsgiveren ikke kan dokumentere, at de har fortalt den nye medarbejder, at de var utilfredse med hendes arbejdsindsats, før de besluttede at afskedige hende. Dette er aktuelt, uanset om der er aftalt en gensidig prøveperiode for ansættelsesforholdet.

[Læs 2016-6810-41332, om Social Media medarbejderen »](#)

[Læs 2016-6810-58120, om E-Commerce Manageren »](#)

[Læs 2016-6810-52830, om arkitekten »](#)

Stort sagskompleks afgjort

af Anne Louise Bødker Petersen

Ligebehandlingsnævnet har afgjort et stort sagskompleks, hvor 74 piloter havde klaget over forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet afviste at behandle sagerne, da en afgørelse krævede mundtlig bevisførelse, som ikke kan ske for nævnet.

De 74 piloter var på ansættelsestidspunktet omfattet af en tilsagnspensionsordning. Piloternes faglige organisation og det indklagede flyselskab indgik efterfølgende en aftale om afvikling af tilsagnsordningen, som med virkning fra den 1. april 2013 i stedet blev erstattet af en præmiebaseret pensionsordning.

I forbindelse med overgangen til den nye pensionsordning blev det aftalt, at flyselskabet ud over et løbende pensionsbidrag på 15 procent af lønnen også skulle indbetale et individuelt pensionstillæg til hver enkelt pilot som kompensation for afviklingen af tilsagnspensionsordningen.

Det individuelle pensionstillæg skulle modsvare den enkelte pilots anciennitet under tilsagnsordningen frem til overgangen til den præmiebaserede pensionsordning. I beregningen indgik en individuel præmieprocent, som blev fastsat på grundlag af pilotens pensionsfaktor og pensionsprocent.

Piloterne gjorde gældende, at beregningen af den individuelle præmieprocent, som dannede grundlag for den enkelte pilots pensionstillæg, var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder. De mente, at piloter, der var under 30 år på ansættelsestidspunktet, ved beregningen blev stillet ringere end piloter, der var fyldt 30 år, da de blev ansat.

Under sagen var der uenighed mellem piloterne og flyselskabet om en række forhold af betydning for sagen.

Parterne var bl.a. uenige om, hvordan flyselskabet havde opfyldt sine forpligtelser efter den tidligere tilsagnsordning. De var også uenige om indholdet af aftalerne mellem piloternes faglige organisation og flyselskabet ved overgangen til den præmiebaserede ordning. Endvidere var der uenighed om formålet med og indholdet af aftalen om indbetaling af det individuelle pensionstillæg og beregningen heraf.

Nævnet vurderede, at en afklaring af disse forhold var nødvendig for at kunne vurdere, om piloterne havde været udsat for ulovlig forskelsbehandling på grund af alder. En sådan afklaring ville dog kræve mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan ske for nævnet. Sagerne blev derfor afvist.

[Læs 2014-6810-62188, om sagen om piloternes pensionsordning](#) »



Nyt fra EU-Domstolen om forbud mod hovedtørklæde



af Michael Holmer

Det kan under visse betingelser være lovligt for en arbejdsgiver at nægte medarbejdere at bære islamisk hovedtørklæde. Det viser to domme fra EU-Domstolen, der blev afsagt i marts 2017. Vi har i denne artikel set nærmere på den ene dom, der er særlig relevant i en dansk sammenhæng.



Dommen behandler, hvornår det kan være lovligt for en arbejdsgiver at indføre og administrere et regelsæt, der forbyder ansatte at bære bl.a. islamisk hovedtørklæde.

Dommen illustrerer forskellen mellem direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af religion og tro. Dommen opstiller også betingelser for, hvornår indirekte ulige behandling på grund af religion eller tro kan være lovlig.

Det er vigtigt at skelne mellem direkte og indirekte forskelsbehandling. Direkte forskelsbehandling vil altid være ulovlig. Indirekte forskelsbehandling kan være lovlig ud fra en vurdering af saglighed og proportionalitet.

RECEPTIONISTEN BLEV AFSKEDIGET

Sagen vedrørte en belgisk virksomhed, der bl.a. leverer receptionstjenester til kunder. Virksomheden havde en intern regel, der indeholdt et forbud mod, at de ansatte bar synlige symboler på politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning eller udførte ritualer i den forbindelse. Formålet med reglen var at tilstræbe neutralitet.

En ansat receptionist meddelte, at hun havde til hensigt at bære islamisk hovedtørklæde i arbejdstiden. Dette førte til, at virksomheden afskedigede hende.

Receptionisten rejste en sag i det arbejdsretlige system i Belgien. Virksomheden blev frifundet i arbejdsretten, og receptionistens appel blev forkastet i appeldomstolen. Sagen blev siden anket til kassationsdomstolen, der valgte at udsætte sagen og forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

EU-DOMSTOLENS AFGØRELSE

EU-Domstolen udtalte først, at begrebet "religion" har en bred betydning og skal fortolkes, så det omfatter både det, at man har en tro, og det, at man bekender sig til den religiøse tro i det offentlige rum.

EU-Domstolen tog herefter stilling til spørgsmålene om direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Om direkte forskelsbehandling udtalte EU-Domstolen, at den interne regel omfattede enhver, der udøvede sin politiske, filosofiske eller religiøse overbevisning. Reglen behandlede alle ansatte i virksomheden på samme måde, idet alle ansatte generelt blev pålagt blandt andet at bære neutral beklædning. Der var ikke oplysninger om, at virksomheden havde brugt den interne regel anderledes over for receptionisten end over for de øvrige ansatte.

Den interne regel udgjorde derfor ikke direkte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Om indirekte forskelsbehandling udtalte EU-Domstolen, at den tilsyneladende neutrale regel kunne medføre, at personer med en bestemt religion eller tro blev stillet særlig ufordelagtigt. Det skulle den nationale ret efterprøve.

EU-Domstolen gav herefter retningslinjer for arbejdsgivers muligheder for at begrunde en sådan eventuel indirekte forskelsbehandling.

Om målets legitimitet (saglighed) udtalte EU-Domstolen, at det er legitimt, at en arbejdsgiver har et ønske om over for kunder at give udtryk for at være politisk, filosofisk og religiøs neutral, særligt hvis forbuddet kun berører personale med kundekontakt.

Nyt fra EU-Domstolen om forbud mod hovedtørklæde (fortsat)



De to domme fra EU-Domstolen er såkaldte præjudicielle afgørelser. Det betyder, at EU-Domstolen udtaler sig principielt om, hvordan en EU-bestemmelse skal fortolkes. Det er de nationale retsinstanser, der kan stille spørgsmål til EU-Domstolen, inden de afgør en sag.

De nationale retsinstanser har pligt til at fortolke nationale bestemmelser, så de stemmer overens med EU-retten (EU-konform fortolkning). EU-Domstolens præjudicielle afgørelser forpligter såvel den ret, der har stillet spørgsmålene, som alle andre retsinstanser i medlemslandene.

Om midlets hensigtsmæssighed udtalte EU-Domstolen, at det er en betingelse, at forbuddet er egnet til at sikre, at en politik om neutralitet bliver ordentligt gennemført og reelt bliver forfulgt sammenhængende og systematisk. Den nationale ret skulle derfor undersøge, om virksomheden forud for afskedigelsen havde fastlagt en generel og udifférentieret politik om forbud mod at bære synlige symboler på politiske, filosofiske eller religiøse overbevisninger for den del af personalet, der havde kundekontakt.

Om midlets nødvendighed udtalte EU-Domstolen, at forbuddet skulle begrænse sig til det strengt nødvendige. Denne betingelse ville være opfyldt, hvis forbuddet kun gjaldt ansatte med forbindelse til kunder. For personale, der fastholdt at bære islamisk hovedtørklæde over for kunder, burde det efterprøves, om virksomheden uden merudgift kunne have tilbudt den ansatte en stilling uden visuel kontakt til kunder.

HVAD KAN VI BRUGE AFGØRELSEN TIL?

Det udgør ikke nødvendigvis direkte forskelsbehandling, at en arbejdsgiver har et forbud, der forhindrer, at ansatte bekender sig til deres religiøse tro på arbejdspladsen ved f.eks. at bære islamisk hovedtørklæde. Om der er tale om direkte forskelsbehandling afhænger af, hvordan et forbud er indført og administreret.

EU-Domstolens afgørelse viser, at det ikke er direkte forskelsbehandling, hvis et forbud er neutralt og generelt pålægger ansatte at udvise neutralitet, og forbuddet administreres ens i forhold til alle ansatte. Derimod vil et forbud, der kun berører eller bliver håndhævet over for bestemte religioner, kunne udgøre direkte forskelsbehandling.

Hvis der ikke er tale om direkte forskelsbehandling, er det et spørgsmål, om forbuddet udgør indirekte forskelsbehandling.

Det kan være egnet til særligt at ramme personer med en bestemt religion eller tro og dermed udgøre indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver indfører et forbud mod hovedbeklædning.

Højesteret lagde også dette til grund i Føtex-sagen fra 2005. Højesteret udtalte, at et forbud mod, at ansatte med kundekontakt bar hovedbeklædning, særligt ramte de muslimske kvinder, der af religiøse grunde bar hovedtørklæde. Højesteret vurderede dog, at der ikke forelå ulovlig indirekte forskelsbehandling.

Efter praksis er det op til arbejdsgiveren at bevise, at den indirekte forskelsbehandling er lovlige. Arbejdsgiveren skal bevise, at formålet er legitimt, og at forbuddet er hensigtsmæssigt og ikke går videre end nødvendigt.

EU-Domstolens afgørelse bekræfter tidligere praksis (bl.a. fra Føtex-sagen) om, at det kan være legitimt at have et forbud mod blandt andet religiøs hovedbeklædning. Forbuddet skal dog udspringe af et ønske om at udvise politisk, filosofisk og religiøs neutralitet.

EU-Domstolen fastslår imidlertid også, at indskrænkningen af religionsfriheden skal begrænses til det strengt nødvendige. I sagen blev det udtrykt ved, at arbejdsgiveren var forpligtet til at indskrænke forbuddet til de personer, der havde kundekontakt. Det blev også udtrykt ved, at arbejdsgiveren også kunne være forpligtet til at overveje at omplacere de medarbejdere med kundekontakt, der fastholdt at bære islamisk hovedtørklæde.

Arbejdsgiveren skal altså administrere et forbud på en sådan måde, at religionsfriheden begrænses mindst muligt.

[Læs sag C-157/15 – dom af 14. marts 2017 \(refereret ovenfor\) »](#)

[Læs sag C-188/15 – dom af 14. marts 2017 \(den anden dom\) »](#)

Se også UfR 2005.1265H (Føtex-sagen).

En skole indførte forbud mod religiøse ritualer

af Mette Holm Schæbel

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en skole indførte ordensregler med forbud mod udøvelse af religiøse ritualer på skolen.

En elev på en skole, der udbyder erhvervsuddannelser og HTX, klagede til Ligebehandlingsnævnet over et forbud mod at udøve religiøse ritualer på skolen. Forbuddet var en del af skolens ordensregler. Eleven, der er muslim, udøvede religiøse ritualer på skolen, da ordensreglerne blev indført.

Der havde været konkrete episoder, hvor elever udøvede bøn på skolen, hvilket skabte uro, konflikter og utryghed. Forbuddet mod udførelse af religiøse ritualer blev indført som et led i en generel revision af skolens ordensregler. Formålet var at sikre respekt og tolerance over for elevernes mangfoldige baggrunde, herunder deres forskellige religiøse overbevisninger. Skolen ønskede som overordnet formål at skabe et trygt lærings- og arbejdsmiljø med respekt og tolerance over for hinanden, og hvor elever og medarbejdere kunne mødes på tværs af tro, traditioner og politiske holdninger. I april 2017 blev sagen behandlet af Ligebehandlingsnævnet på et principielt møde med deltagelse af en formand og fire nævnsmedlemmer. På et nævnsmøde deltager normalt en formand og to medlemmer.

Nævnets afgørelse angik særligt, om det var udtryk for indirekte forskelsbehandling at forbyde udøvelse af religiøse ritualer. Det er indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt religion eller tro ringere end andre personer. Indirekte forskelsbehandling kan være lovligt, hvis forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Nævnet vurderede, at eleven havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af sin religion eller tro. Håndhævelsen af ordensreglerne ramte i særlig grad elever med samme religiøse overbevisning som eleven, og reglerne stillede dermed personer med en bestemt religion eller tro ringere end andre personer. Det var dernæst nævnets vurdering, at ordensreglernes forbud mod udøvelse af religiøse ritualer var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre et trygt læringsmiljø med klare rammer, der tilgodeså elever og ansattes forskellighed.

Det var også nævnets vurdering, at forbuddet var et hensigtsmæssigt middel til at opfylde formålet, herunder at genoprette ro og tryghed på skolen. Spørgsmålet var herefter, om forbuddet var nødvendigt for at opfylde det forfulgte mål. Nævnets medlemmer var ikke enige om dette spørgsmål.

FLERTALLET

Et flertal på fire medlemmer vurderede, at midlerne til at opfylde det forfulgte formål ikke gik ud over, hvad der i den konkrete situation måtte anses for nødvendigt. Disse medlemmer lagde særlig vægt på, at der inden indførelse af ordensreglerne havde været episoder, hvor klager sammen med en gruppe elever udøvede bøn i klasselokaler og i skolens forhal til gene for de ansatte og øvrige elever. Der havde endvidere været en episode, hvor en person, der ikke var elev på skolen, havde forestået bønnen. Episoderne havde givet anledning til uro, konflikter og utryghed på skolen.

MINDRETALLET

Et medlem vurderede, at skolen ikke havde godtgjort, at forbuddet mod udøvelse af religiøse ritualer på skolen begrænsede sig til det strengt nødvendige. Dette medlem lagde vægt på, at skolen ikke havde uddybet omfanget eller karakteren af uroen og konflikterne, selvom den var blevet opfordret hertil. Det var derfor uklart, om alternative løsninger i relation til at praktisere religion på skolen ville kunne etableres under hensyntagen til de begrænsninger, som skolen var underlagt og uden at pålægge skolen merudgifter. Skolen havde ikke været i dialog om alternative løsninger. Den havde heller ikke overvejet, om mindre indgribende foranstaltninger kunne have varetaget hensynet til ro og tryghed på skolen.

NÆVNETS AFGØRELSE

Sagen blev afgjort efter stemmeflertallet. Eleven fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 2015-6811-24330, om forbud mod at udøve religiøse ritualer på skole »](#)



Fratrædelsesaftaler og forlig

af Mette Holm Schæbel

Kan en lønmodtager klage til Ligebehandlingsnævnet, hvis arbejdsgiveren og lønmodtageren har indgået en fratrædelsesaftale eller et forlig til fuld og endelig afgørelse af spørgsmål vedrørende afslutning af ansættelsesforholdet?



Ligebehandlingslovene er beskyttelsespræceptive. Det betyder, at en arbejdsgiver og en lønmodtager ikke kan aftale at fravige lovene, så den person, der skal beskyttes, bliver stillet dårligere i forhold til det, der fremgår af vedkommende lov.

Nævnet modtager jævnligt sager, hvor en lønmodtager fremsætter krav om godtgørelse efter ligebehandlingslovene, selvom der er underskrevet en aftale om fratrædelse eller et forlig til fuld og endelig afgørelse. Her forholder nævnet sig konkret til, om nævnet alligevel kan behandle sagen.

I august 2017 behandlede nævnet to sager, hvor der var indgået fratrædelsesaftale. Sagerne kan bidrage til at belyse de momenter, der indgår i nævnets vurdering.

LÆRER AFSKÅRET FRA AT REJSE KRAV

En afskediget lærer gjorde forud for indgåelse af fratrædelsesaftale gældende, at afskedigelsen var udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap. Det afviste uddannelsesinstitutionen. Uddannelsesinstitutionen imødekom herefter lærerens ønsker til vilkårene for fratrædelsen under den forudsætning, at aftalen beskrev samtlige vilkår for fratrædelsen, herunder ethvert krav, som læreren og uddannelsesinstitutionen måtte have som led i ophøret af ansættelsesforholdet, således at sagen dermed blev lukket. Læreren fik i henhold til aftalen udbetalt sin opsparede timebank og godtgørelse svarende til en måneds løn i stedet for et outplacementforløb. Hun måtte desuden beholde sin pc og blev fritstillet. Syv måneder senere klagede læreren til Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på:

- Indholdet af fratrædelsesaftalen
- Oplysningerne om parternes forudgående drøftelser, herunder om godtgørelseskrav efter forskelsbehandlingsloven
- Parternes forudsætninger for at indgå aftalen
- Den tid, der var gået, fra fratrædelsesaftalen blev indgået, og frem til klagers indbringelse af klagen for Ligebehandlingsnævnet

Læreren var efter en konkret vurdering afskåret fra at rejse krav om godtgørelse mod uddannelsesinstitutionen efter forskelsbehandlingsloven.

PSYKOLOG IKKE AFSKÅRET FRA AT REJSE KRAV

En afskediget psykolog klagede til Ligebehandlingsnævnet knap et halvt år efter, at der var indgået en fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse af ethvert mellemværende i anledning af psykologens ansættelse og fratrædelse. Psykologen gjorde i klagen gældende, at afskedigelsen var udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap.

Psykologen havde ikke fortabt retten til at gøre krav gældende efter forskelsbehandlingsloven. Det kunne ikke føre til en anden afgørelse, at hun havde været bistået af sin faglige organisation. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på:

- Parterne havde ikke drøftet eventuel overtrædelse af forskelsbehandlingsloven
- Ved aftalen fik psykologen forlænget sit opsigelsesvarsel
- I fratrædelsesperioden fik psykologen ikke løn men erstatning for tabt arbejdsfortjeneste

[Læs j.nr. 2016-6810-45148, om en lærer ansat i fleksjob »](#)

[Læs j.nr. 2016-6810-19001, om en psykolog med langvarigt sygefravær »](#)

Kravet om en kompetent, egnet og disponibel medarbejder



af Michael Holmer

I årsberetningen for 2016 kunne du læse artiklen "Skal arbejdsgiver vente?". Artiklen handlede om arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse over for kravet om, at medarbejderen skal være kompetent, egnet og disponibel. Tre afgørelser fra 2017 giver flere fortolkningsbidrag til problemstillingen.

I alle tre sager havde klager et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Det centrale spørgsmål i sagerne var arbejdsgiverens pligt til at foretage rimelige tilpasninger i forhold til medarbejderens handicap vurderet i forhold til kravet om, at medarbejderen skal være kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i stillingen.

Det er op til arbejdsgiveren at bevise, at medarbejderen - uanset rimelige tilpasninger - ikke er kompetent, egnet og disponibel.

I to af sagerne havde arbejdsgiveren løftet denne bevisbyrde.

FLEKSJOBANSAT FASTHOLDT HØJERE TIMETAL

En mand blev i 2013 ansat i kommunen i et fleksjob på grund af rygproblemer med 15 effektive arbejdstimer om ugen. I 2016 varslede kommunen en ændring af hans arbejdstid til 5 timer om ugen på grund af hans sygefravær over de seneste 12 måneder, hvor han havde været sygemeldt i næsten halvdelen af arbejdsdagene. Han valgte ikke at acceptere ændringen og blev derefter afskediget.

Nævnet vurderede, at kommunen ved ændringen af hans arbejdstid havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse. Hans helbredsmæssige forhold gjorde det ikke muligt at arbejde 15 timer om ugen. Han var på grund af sit sygefravær ikke disponibel i forhold til den arbejdstid, han fastholdt, og afskedigelsen var derfor ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

ERHVERVSASSURANDØR MED TVIVLSOM PROGNOSE

En erhvervsassurandør fik i november 2014 en diskusprolaps i lænderyggen. Han blev opereret i foråret 2015, og i september samme år blev han afskediget med henvisning til, at hans langvarige sygefravær ikke var foreneligt med virksomhedens drift. På afskedigelsestidspunktet kunne erhvervsassurandøren arbejde tre timer dagligt. Han havde ikke haft god effekt af operationen, og han skulle udredes yderligere. Der kunne ikke gives en prognose for sygdommen.

Spørgsmålet om arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse blev afgjort ved dissens.

To medlemmer vurderede, at arbejdsgiver - uanset at virksomheden ikke undersøgte mulighederne for nedsat arbejdstid - havde bevist, at erhvervsassurandøren på afskedigelsestidspunktet ikke var kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i sin stilling, og at dette ikke ville ændre sig inden for rimelig tid. Disse medlemmer lagde navnlig vægt på de meget vage angivelser af eventuelle behandlingsmuligheder og prognosen. Virksomheden havde på denne baggrund ikke pligt til at vente på yderligere afklaring af hans helbredstilstand, inden de afskedigede ham.

Et medlem vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde levet op til sin tilpasningsforpligtelse, fordi arbejdsgiveren ikke havde undersøgt muligheden for nedsat arbejdstid. Dette medlem bemærkede, at erhvervsassurandøren arbejdede tre timer om dagen, da han blev afskediget, og at det ikke var sagligt, at virksomheden anså det for upraktisk at have en medarbejder på nedsat tid.

Sagen blev afgjort efter stemmeflertallet. Erhvervsassurandøren fik derfor ikke medhold i klagen.

Kravet om en kompetent, egnet og disponibel medarbejder (fortsat)



LÆRER SYGEMELDT PÅ GRUND AF ARBEJDSGIVERS KRAV

I den tredje sag havde arbejdsgiveren ikke løftet bevisbyrden for, at medarbejderen uanset rimelige tilpasningsforanstaltninger ikke var kompetent, egnet og disponibel.

En lærer havde tinnitus og lydoverfølsom hørelse med skånehensyn over for uro og støj. Det gav bl.a. udfordringer ved at undervise i sløjd og i større klasser. Læreren havde under en sygemeldingsperiode på fem måneder en dialog med arbejdsgiveren om tilbagevenden til arbejdet og optrapning af arbejdstid. Omkring tre måneder efter, at læreren var vendt tilbage til sit arbejde på fuld tid, blev han indkaldt til en tjenstlig samtale. Arbejdsgiveren var ikke tilfreds med lærerens arbejde, og ét af de fire punkter, der blev drøftet, vedrørte hans skånehensyn i forhold til støj. Læreren blev efter den tjenstlige samtale sygemeldt på ny, og ved et lægebesøg nogle dage efter oplyste han, at han ikke kunne klare arbejdet med de krav, der nu blev stillet. Nogle måneder senere blev han afskediget.

Nævnet vurderede efter det samlede forløb, at arbejdsgiveren ikke i tilstrækkelig grad havde godtgjort, at læreren på afskedigelsestidspunktet ikke var kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i sin stilling som lærer. Arbejdsgiveren havde derfor tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse. Nævnet lagde vægt på, at arbejdsgiveren tidligt i forløbet efter lærerens første sygemelding ikke længere var indstillet på at tilpasse lærerens arbejdsopgaver i overensstemmelse med hans skånebehov.

Læreren fik medhold og en godtgørelse, der svarede til ni måneders løn.

[Læs j.nr. 2016-6810-36290, om den fleksjobansatte »](#)

[Læs j.nr. 2016-6810-22144, om erhvervsassurandøren »](#)

[Læs j.nr. 2016-6810-62084, om læreren »](#)

Hvad betyder begrebet “etnisk oprindelse”?



af Anne Louise Bødker Petersen

I 2017 afsagde EU-Domstolen dom i en dansk sag om mulig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. I dommen præciserede Domstolen, hvordan begrebet “etnisk oprindelse” skal fortolkes.

DEN DANSKE LOVGIVNING

Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse. Det fremgår af lov om etnisk ligebehandling.

Loven implementerer direktiv 2000/43 om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

Hverken loven eller det underliggende direktiv definerer, hvad begrebet “etnisk oprindelse” betyder. Af forarbejderne til loven fremgår, at begrebet “etnisk oprindelse” skal forstås som et generelt tilhørsforhold til en gruppe af personer, som blandt andet er defineret på grundlag af fælles historie, traditioner, kultur eller kulturel baggrund, sprog og geografisk oprindelse.

Den 6. april 2017 afsagde EU-Domstolen dom i en sag, hvor netop fortolkningen af begrebet “etnisk oprindelse” var centralt.

SAGEN KORT

Klager var en mand, der var født i Bosnien-Herzegovina i 1975. Han havde haft bopæl i Danmark siden 1993 og fik dansk statsborgerskab i 2000.

I 2009 købte han en bil med sin samlever, som var dansk statsborger og født i Danmark. Bilkøbet blev delvist finansieret med et lån i et finansieringsselskab, som blev formidlet gennem bilforhandleren. Sammen med ansøgningen om lånet sendte bilforhandleren ansøgernes navne, adresser og personnumre samt kopi af klagers og hans samlevers danske kørekort til finansieringsselskabet. Ifølge klager fremlagde han også sit danske sygesikringsbevis i forbindelse med ansøgningen.

Finansieringsselskabet stillede krav om ekstra legitimation i form af kopi af pas eller opholdstilladelse, hvis en låneansøger ikke var født i et EU-land eller et EFTA-land.

Da finansieringsselskabet konstaterede, at manden var født i Bosnien-Herzegovina, bad selskabet ham derfor om at fremlægge en kopi af sit pas eller sin opholdstilladelse som ekstra dokumentation for sin identitet. Klagers samlever, som var født i Danmark, blev ikke afkrævet en tilsvarende dokumentation.

Klager mente, at finansieringsselskabets praksis var udtryk for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Han indbragte derfor sagen for Ligebehandlingsnævnet.

NÆVNETS AFGØRELSE

Finansieringsselskabet gjorde under sagen gældende, at kravet om ekstra dokumentation var nødvendigt for at opfylde selskabets pligter efter hvidvaskloven. Kravet var ifølge selskabet også et middel til at sikre, at en låntager havde fast tilknytning til Danmark i hele lånets løbetid.

Nævnet afgjorde sagen den 22. december 2010. Nævnet vurderede, at anvendelsen af et kriterium om fødested, hvor man stillede særlige krav til personer født uden for Danmark, kunne indebære indirekte forskelsbehandling pga. etnisk oprindelse.

Efter nævnets opfattelse var bekæmpelse af hvidvaskning og sikring af låntageres kreditværdighed saglige formål i lovens forstand. Manden havde dog ved at vise sit sygesikringsbevis og udlevere en kopi af sit danske kørekort fremlagt tilstrækkelig dokumentation for, at han opholdt sig lovligt i Danmark. Dokumentation for statsborgerskab eller opholdstilladelse var endvidere ikke et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at sikre, at en låntager havde fast bopæl ved lånets optagelse og i hele lånets løbetid.

Klager fik derfor medhold i, at han havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Han blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kroner.

Hvad betyder begrebet “etnisk oprindelse”? (fortsat)



EU-DOMSTOLENS DOM

Sagen blev indbragt for domstolene, og byretten var enig i Ligebehandlingsnævnets resultat. Finansieringsselskabet ankede dommen til landsretten. Her blev der under behandlingen af sagen stillet præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen om direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

EU-Domstolen skulle således tage stilling til, om direktiv 2000/43 var til hinder for, at et finansieringsselskab kunne have en praksis, hvorefter en kunde, hvis kørekort angav et andet fødeland end en EU-medlemsstat eller et EFTA-land, blev pålagt at fremlægge ekstra legitimation i form af en kopi af pas eller opholdstilladelse.

EU-Domstolen bemærkede, at begrebet ”etnisk oprindelse” bygger på den opfattelse, at samfundsgrupper blandt andet kendetegnes ved indbyrdes at have samme nationalitet, religiøse overbevisning, sprog, kulturelle baggrund, traditioner og levested. En etnisk oprindelse kan ikke afgøres alene på baggrund af ét kriterium. Det bør derimod baseres på en vifte af elementer, hvoraf nogle har objektiv karakter og andre subjektiv karakter. Selvom en persons fødeland vil kunne indgå som et af disse kriterier, kan fødelandet ikke alene være afgørende for, om en person tilhører en bestemt etnisk gruppe.

RÅDETS DIREKTIV 2000/43/EF AF 29. JUNI 2000 OM GENNEMFØRELSE AF PRINCIPPET OM LIGEBEHANDLING AF ALLE UANSET RACE ELLER ETNISK OPRINDELSE

...

Artikel 2: Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.
2. I henhold til stk. 1
 - a) foreligger der direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation
 - b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige...

Kravet om supplerende legitimation blev stillet alene ud fra oplysningerne om klagers fødeland, og EU-Domstolen fastslog derfor, at der ikke var tale om direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

EU-Domstolen tog herefter stilling til, om finansieringsselskabets praksis var udtryk for indirekte forskelsbehandling. Dette forudsætter, at en tilsyneladende neutral betingelse eller praksis stiller personer af en bestemt etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer.

EU-Domstolen lagde til grund, at finansieringsselskabets skærpede identifikationskrav gjaldt for alle personer, der var født uden for en EU-medlemsstat eller et EFTA-lands område. Der var derfor ikke grund til at antage, at fødelandskriteriet med større sandsynlighed generelt ville berøre personer af en bestemt etnisk oprindelse i forhold til andre. Endvidere kunne en persons etniske oprindelse som nævnt ikke afgøres ud fra den pågældendes fødeland alene.

På den baggrund konkluderede EU-Domstolen, at finansieringsselskabets praksis ikke var udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Direktiv 2000/43 var derfor ikke til hinder for en praksis som den omhandlede.

Som følge af EU-Domstolens dom tog nævnet for landsretten bekræftende til genmæle over for finansieringsselskabets påstand om frifindelse. Finansieringsselskabet blev herefter frifundet.

KONKLUSION

EU-Domstolens dom slår fast, at begrebet ”etnisk oprindelse” i direktiv 2000/43 refererer til en samfundsgruppe, der blandt andet har samme nationalitet, religiøse overbevisning, sprog, kulturelle baggrund, traditioner, levested mv. En persons etniske oprindelse kan ikke afgøres ud fra et enkelt kriterium, men vil altid bero på en samlet vurdering.

Ud fra en direktivkonform fortolkning skal begrebet ”etnisk oprindelse” i lov om etnisk ligebehandling forstås i overensstemmelse med EU-Domstolens dom. Dommen er derfor et væsentligt fortolkningsbidrag til den danske lov om etnisk ligebehandling.

[Læs sag C-668/15 – dom af 6. april 2017](#) ►

Diskrimination i nattelivet

af Mette Holm Schæbel

I 2017 afgjorde nævnet flere sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse end de foregående år.



Lov om etnisk ligebehandling fastslår, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller tredjemands race eller etniske oprindelse. Det er derfor ikke tilladt at nægte personer adgang til restauranter, barer og natklubber på grund af deres race eller etniske oprindelse.

Af de 44 afgjorte sager om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse i 2017 angik 13 sager klager over adgangsbegrænsning til barer og natklubber.

Ni af de 13 sager om adgangsbegrænsning blev afgjort på samme nævnsmøde i oktober 2017. En gruppe på tre mænd blev afvist fra to natklubber og en bar. Mændene var efter det oplyste af tyrkisk oprindelse. Episoderne blev optaget med video, der indgik i sagen.

DEN ENE NATKLUB BESVAREDE IKKE NÆVNETS HENVENDELSER

Det fremgik af optagelsen ved indgangen til den ene natklub, at de tre mænd blev afvist med den begrundelse, at gruppen ikke var på natklubbens gæsteliste. Tre gæster af etnisk dansk oprindelse blev efterfølgende lukket ind på natklubben uden at være på listen. Direkte adspurgt oplyste dørmanden til de tre klagere, at de i døren foretog en udvælgelse af gæsterne i forhold til de gæster, der allerede befandt sig på natklubben. Natklubben besvarede ikke nævnets henvendelser. De tre mænd fik medhold og godtgørelse på 5.000 kr. hver.

DEN ANDEN NATKLUB AFVISTE FORSKELSBEHANDLING

Af optagelsen ved indgangen til den anden natklub fremgik, at de tre mænd blev afvist med den begrundelse, at natklubben var en privat klub. Tre gæster af etnisk dansk oprindelse blev efterfølgende lukket ind uden at være på dørmandens gæsteliste. Dørmanden oplyste til de tre mænd, at de ikke passede ind i natklubbens klientel. Natklubben henviste over for nævnet til, at personerne i ejerkredsen var af forskellig etnisk oprindelse. Fotos viste ifølge natklubben også, at gæsterne den pågældende dag var af forskellig etnisk oprindelse. Natklubben bestred, at afvisningen var udtryk for forskelsbehandling. Nævnet vurderede, at en afgørelse af sagen krævede bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer. Det kan ikke ske ved nævnet, men skal ske ved domstolene.

BAREN BESVAREDE IKKE NÆVNETS HENVENDELSER

Den indklagede bar besvarede heller ikke nævnets henvendelser. Det fremgik af optagelsen ved indgangen til baren, at de tre mænd blev afvist, fordi gruppen ikke havde reserveret et bord. Det fremgik også af optagelsen, at tre gæster af etnisk dansk oprindelse forinden var blevet lukket ind på baren. Denne gruppe blev ikke bedt om at oplyse om forudgående bordreservation. De tre klagere fik medhold og godtgørelse på 5.000 kr. hver.

Godtgørelse i sagerne om adgangsbegrænsning bliver fastsat ud fra krænkelens alvor. I sager om afvisning på grund af race eller etnisk oprindelse er godtgørelsen som udgangspunkt 5.000 kr.

[Læs j.nr. 2017-6811-04788, om natklubben, der ikke besvarede nævnets henvendelser ▶▶](#)

[Læs j.nr. 2017-6811-04783, om natklubben, der afviste forskelsbehandling ▶▶](#)

[Læs j.nr. 2017-6811-04786, om baren, der ikke besvarede nævnets henvendelser ▶▶](#)

En sag kan ændre karakter

af Michael Holmer

En klage, der umiddelbart lignede en oplagt sag om ulovlig forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, viste sig ikke at være det.

Fire medarbejdere i et bageri blev afskediget i begyndelsen af 2017 som følge af nedskæringer. Alle fire medarbejdere havde efter det oplyste en anden etnisk oprindelse end dansk, og en af dem klagede til Ligebehandlingsnævnet.

Umiddelbart virkede det som en oplagt sag om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Sagen ændrede dog karakter, da bageriet gav oplysninger om deres medarbejdersammensætning.

Det viste sig, at de fleste af bageriets medarbejdere havde en anden etnisk oprindelse end dansk. Dette var særlig udtalt for den medarbejdergruppe, klager var en del af.

Klager havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der skabte en formodning for, at afskedigelsen var begrundet i hans etniske oprindelse.

Sagen er et eksempel på, hvordan en sag kan ændre karakter. Sagen viser samtidig, at oplysninger om de afskedigede medarbejdere må sammenholdes med virksomhedens øvrige medarbejdersammensætning, og at oplysninger om de afskedigede medarbejdere ikke kan stå alene.

[Læs j.nr. 2017-6810-19311, om bageriet](#) ►►



Dom i sag om håndtryk

af Anne Louise Bødker Petersen

I 2017 faldt der dom i en meget omtalt sag om en taxachauffør, som fik afslag på en specialopgave hos et taxaselskab, fordi han ikke ville give hånd til selskabets kvindelige servicechef. Retten fastslog ligesom Ligebehandlingsnævnet, at afslaget var udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af religion.



SAGEN KORT

Taxachaufføren havde tilkendegivet sin interesse for at varetage en specialopgave hos et taxaselskab. Specialopgaven bestod i at lede kunder i retning af taxaholdepladsen i tilfælde af flyafbud.

På et informationsmøde om opgaven undlod chaufføren at give hånd til en kvindelig servicechef, da hun rakte hånden frem til ham. I stedet gav han hende et klap på skulderen og smilede til hende, mens han oplyste, at han ikke gav hende hånd på grund af sin religiøse overbevisning.

Taxachaufføren fik senere afslag på specialopgaven bl.a. under henvisning til, at han havde afvist at give hånd til den kvindelige servicechef under mødet.

REGLERNE

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle en lønmodtager eller en ansøger til en ledig stilling på grund af den pågældendes religion eller tro.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når et tilsyneladende neutralt kriterium vil stille personer af en bestemt religion eller tro ringere end andre personer. Det gælder dog ikke, hvis kriteriet er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

DOMMEN

Den 14. december 2017 afsagde Retten på Frederiksberg dom i sagen.

Retten lagde til grund, at taxachaufføren blev fravalgt til specialopgaven, fordi han til informationsmødet ikke ville give hånd til den kvindelige servicechef. Taxaselskabet havde på den baggrund fået den opfattelse, at han heller ikke ville give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give hånd. Selskabets ledelse var klar over, at taxachaufføren undlod at give servicechefen hånd på grund af sin religiøse overbevisning.

Retten vurderede, at et krav om at give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give hånd, er et tilsyneladende neutralt kriterium, som imidlertid stiller personer med taxachaufførens religiøse og tros-mæssige anskuelser ringere end andre personer.

Et krav om at give hånd til kvindelige kunder, som måtte ønske at give hånd, vil som udgangspunkt være sagligt, hensigtsmæssigt og nødvendigt, hvis kravet skal sikre en virksomheds præsentation udadtil eller sikre en sædvanlig og ensartet servicering af kunderne.

Efter afslaget på specialopgaven havde taxachaufføren oplyst i en e-mail til taxaselskabets direktør, at han af høflighed gerne giver hånd til kvinder, som ikke kender ham og hans synspunkt, og som ønsker at give ham hånd. Den kvindelige servicechef kendte ham imidlertid.

På den baggrund vurderede retten, at taxaselskabet kunne have forsikret sig om, at taxachaufføren ikke ville undlade at give hånd til kvindelige kunder, hvis de havde foretaget en nærmere undersøgelse af hans indstilling til dette. Allerede af den grund var der ikke saglige grunde til at fravælge ham til specialopgaven.

Retten fastslog herefter, at taxachaufføren havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af religion og tro. Han blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet var i 2015 nået frem til samme resultat, da taxaselskabet ikke havde godtgjort et legitimt formål med kravet om at give hånd i forbindelse med specialopgaven. Nævnets afgørelse blev efterfølgende indbragt for domstolene, hvor sagen blev behandlet af 3 juridiske dommere.

[Læs j.nr. 2015-6810-19566, om taxachaufføren ▶](#)

[Læs Retten på Frederiksbergs dom af 14. december 2017 ▶](#)

Når fædre afskediges før orlov



af Michael Holmer

Hvordan er bevisbyrden for fædre, hvis de bliver afskediget før orlov eller mellem orlovsperioder? I to afgørelser fra 2017 udtalte Ligebehandlingsnævnet sig om dette spørgsmål.



En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder på grund af graviditet eller orlov, der bliver holdt efter barselsreglerne. Det siger ligebehandlingsloven.

Der gælder en særlig beskyttelse for både moderen og faderen, hvis afskedigelsen sker under en graviditet eller den orlov, man har krav på efter barselsloven.

Den særlige beskyttelse betyder, at arbejdsgiveren skal bevise, at graviditeten eller orloven har været uden betydning for afskedigelsen. Bevisbyrden er altså omvendt.

Den omvendte bevisbyrde er en undtagelse til lovens udgangspunkt om, at det er klageren, der skal påvise faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for forskelsbehandling (delt bevisbyrde).

Det kan have stor betydning for sagens udfald, om der er omvendt eller delt bevisbyrde. I artiklen "Afskedigelse af fædre" fra årsberetningen for 2014 skrev vi om det vanskelige bevis for arbejdsgiver i sager med omvendt bevisbyrde.

UKLARHED OM BEVISBYRDEN FOR FÆDRE

Under moderens graviditet gælder den omvendte bevisbyrde også for faderen. Når faderen efter fødslen holder den orlov, han har krav på, gælder den omvendte bevisbyrde også.

Efter retspraksis er det uklart, om der gælder en omvendt bevisbyrde, hvis faderen bliver afskediget efter barnets fødsel, men inden han er påbegyndt fædreorlov. Der er også uklarhed om bevisbyrden, hvis faderen bliver afskediget inden eller mellem forældreorlovsperioder. Årsagen til uklarheden er, at disse perioder ikke er medtaget i Ligebehandlingslovens bestemmelse om omvendt bevisbyrde (§ 16, stk. 4).

Ligebehandlingsnævnet har i to afgørelser fra 2017 taget stilling til bevisbyrden for fædre.

AFSKEDIGET INDEN FÆDREORLOV

Den ene sag handlede om en far, der blev afskediget dagen efter, at hans barn blev født, og dagen inden han skulle holde to ugers varslert fædreorlov.

Nævnet udtalte følgende om bevisbyrden:

"Der gælder efter loven en omvendt bevisbyrde, hvis afskedigelsen finder sted under graviditet eller fravær på grund af orlov, som man efter lovgivningen har krav på.

Af forarbejderne til loven fremgår, at den omvendte bevisbyrde gælder for både mænd og kvinder, og det kan af forarbejderne udledes, at den omvendte bevisbyrde i hvert fald gælder i perioden, fra graviditeten er indtruffet, og indtil det fravær, den pågældende har krav på, er afviklet."

Den orlov, faderen havde krav på, var ikke afviklet. Den omvendte bevisbyrde fandt derfor anvendelse.

Arbejdsgiveren havde ikke løftet bevisbyrden for, at fædreorloven var uden betydning for afskedigelsen.

Faderen fik medhold i klagen og en godtgørelse, der svarede til seks måneders løn.

AFSKEDIGET I VARSLINGSPERIODE EFTER FÆDREORLOV

Den anden sag handlede om en far, der blev afskediget dagen efter, at han var vendt tilbage til arbejdet efter fædreorlov. Afskedigelsen skete inden udløbet af den varslingsperiode på otte uger efter fødslen, der gælder for forældreorlov.

Når fædre afskediges før orlov (fortsat)



Nævnet udtalte uddybende om bevisbyrden, at hensynene bag den særlige beskyttelse i forbindelse med graviditet og barsel må forstås sådan, at den omvendte bevisbyrde også finder anvendelse efter fødslen, medmindre lønmodtageren inden udløbet af fristen på 8 uger meddeler arbejdsgiveren, at han eller hun ikke har ønske om at holde orlov.

Nævnet henviste særligt til arbejdsministerens svar på spørgsmål under 2. behandling af forslag til lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov (Folketingstidende 1988-1989, s. 8346). Nævnet henviste også til redegørelse nr. R 5 af 17/11/2005 fra den daværende beskæftigelsesminister om udviklingen i antallet af uberettigede afskedigelser, herunder størrelsen af den udbetalte godtgørelse, som følge af den forlængede barselsorlov.

Faderen blev afskediget, inden han havde fortalt, om han ønskede at holde forældreorlov. Også her fandt den omvendte bevisbyrde derfor anvendelse. Arbejdsgiveren havde dog løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i andre forhold. Faderen fik derfor ikke medhold i klagen.

KONKLUSION

En (vordende) far, der bliver afskediget, er omfattet af den omvendte bevisbyrde i hele perioden, fra graviditeten er indtruffet, og indtil han efter barnets fødsel har afviklet den orlov, han efter barselsloven har krav på.

Den særlige beskyttelse gælder også i varslingsperioden på otte uger efter fødslen. Hvis faderen i denne periode varsler forældreorlov, varer den særlige beskyttelse således ved, indtil orloven er afviklet.

Den særlige beskyttelse ophører imidlertid, hvis faderen i varslingsperioden fortæller arbejdsgiveren, at han ikke ønsker at holde orlov. Dette gælder også, hvis faderen, når perioden er udløbet, ikke har varslet orlov.

I forhold til spørgsmålet om afskedigelse af fædre før orlov eller mellem orlovsperioder er det vigtigt at være opmærksom på, at der er forskel på den orlov, en far efter lovgivningen har krav på (retsbaseret), og den orlov, han kan aftale sig til (aftalebaseret).

Ved retsbaseret orlov gælder den omvendte bevisbyrde.
Ved aftalebaseret orlov gælder den delte bevisbyrde.

[Læs j.nr. 2016-6810-23105, om far afskediget inden fædreorlov »](#)

[Læs j.nr. 2016-6810-55186, om far afskediget efter fædreorlov »](#)

[Læs årsberetningen for 2014, artikel 12 om "Afskedigelse af fædre" »](#)



Chikanøse ord

Af Michael Holmer

Få ord eller bemærkninger kan have en karakter, der udgør chikane. Det viser to sager, Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2017.

En uønsket optræden, der sker i relation til en anden persons fx etnisk oprindelse eller køn og finder sted med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende. Det er definitionen på chikane efter ligebehandlingsreglerne.

I to sager vurderede nævnet, at udtalelser udgjorde chikane.

PÆDAGOGMEDHJÆLPER SOM "TERRORIST"

En pædagogmedhjælper med et udenlandsk klingende navn oplevede sig krænket af sin leder ved to episoder. Ved den ene episode havde lederen over for en kollega spurgt til pædagogmedhjælperen som ham den "sorte" eller "mørke". Ved den anden episode havde lederen omtalt ham som "terrorist".

Nævnet vurderede, at der var tale om chikane med relation til hudfarve og etnisk oprindelse. Nævnet fremhævede særligt karakteren af episoden, hvor pædagogmedhjælperen blev omtalt som "terrorist". Udtalelsen var rettet mod pædagogmedhjælperen, og en anden overordnet var til stede under episoden.

Pædagogmedhjælperen fik medhold og en godtgørelse på 5.000 kr. Da nævnet skulle bestemme størrelsen af godtgørelsen, indgik det som en formildende omstændighed, at konflikten var blevet håndteret af arbejdsgiveren.

TRANSKØNNET SOM "HAM"

En transkønnet havde fået juridisk kønsskifte fra mand til kvinde. Hun havde ændret sit navn til et kvindenavn og gik klædt som kvinde.

Den transkønnede oplevede sig krænket af en kommunal familievejleders udtalelser i forbindelse med, at hun havde støttet samvær med sine børn. Familievejlederen havde ved enkelte lejligheder under det støttede samvær omtalt hende som "ham" og tiltalt hende ved hendes tidligere mandenavn.

Nævnet vurderede, at udtalelserne var udtryk for chikane på grund af køn. Selvom familievejlederen ikke havde haft til hensigt at udøve chikane, havde den transkønnede oplevet udtalelserne som nedværdigende.

Den transkønnede fik medhold. Der blev ikke givet en godtgørelse.

[Se j.nr. 2016-6810-30607, om pædagogmedhjælperen »](#)

[Se j.nr. 2017-6811-21985, om den transkønnede »](#)



Fire af fem afskedigede var over 50 år

af Lone Røjkjær Pedersen

Statistik om de afskedigedes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kan få stor betydning i sager om afskedigelser, hvor klagetemaet er forskelsbehandling på grund af alder.



Pålidelige og tilstrækkeligt signifikante statistiske oplysninger om f.eks. de opsagtes alder kan indgå i bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling. Det slog Højesteret fast i december 2015 (UfR 2016.1168H). I den konkrete sag fra Højesteret var der dog ikke omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling.

Østre Landsret har i en sag fra 2017 vurderet, at der på baggrund af bl.a. de afskedigedes alder og aldersfordelingen blandt medarbejderne var skabt formodning for, at der var sket forskelsbehandling på grund af alder. Dommene har landsrettens nr. B-1473-16 og B-1512-16.

ØSTRE LANDSRETS DOM AF 3. APRIL 2017

To lærere påstod, at de var blevet afskediget på grund af alder. Lærerne er født i henholdsvis 1954 og 1957, og de blev begge afskediget i 2012 fra den samme skole.

SIGNIFIKANT OVERVÆGT OG AVISARTIKEL

På skolen var seks ud af 52 overenskomstsansatte lærere over 50 år. Af de 52 lærere blev fem indstillet til afskedigelse. Fire af de lærere, der blev indstillet til afskedigelse, var over 50 år. Landsretten vurderede, at der herved var tale om en signifikant overvægt af lærere over 50 år i gruppen af lærere, der blev indstillet til afskedigelse.

Da kommunens børne- og ungerådmand samtidig til dagspressen havde udtalt, at kommunen skulle have mulighed for at skille sig af med lærere, hvis der var brug for nye kompetencer, og at kommunen skulle have de nye lærere ind på arbejdsmarkedet, var der skabt formodning for, at der var sket forskelsbehandling på grund af alder.

Det påhvilede herefter kommunen at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

KONKRET VURDERING

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at læreren, der er født i 1954, blev afskediget. Kommunen havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i lærerens alder. Læreren blev afskediget, fordi han ikke understøttede eller bidrog til skolens særlige indsats vedrørende inklusion af vanskelige elever.

Kommunen havde derimod ikke godtgjort, at afskedigelsen af læreren, der er født i 1957, ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven. Landsretten henviste til, at der ikke forelå dokumentation for, at der var foretaget en konkret sammenlignende vurdering af de ansatte læreres kvalifikationer. Kommunen havde kun henvist til generelle kriterier. Læreren fik derfor medhold og en godtgørelse på 130.000 kr. under hensyntagen til ansættelsesforholdets længde og til, at læreren selv opsagde sin stilling og fik ansættelse som lærer umiddelbart herefter. Læreren havde været ansat som lærer i kommunen siden 2006.

Ligebehandlingsnævnet havde den 17. juni 2015 truffet afgørelse i de to sager. Nævnet gav begge klager medhold, og de blev tilkendt godtgørelser på 330.000 kr. svarende til ni måneders løn.

[Læs j.nr. 2013-6810-17605, om læreren født i 1954 »](#)

[Læs j.nr. 2013-6810-17601, om læreren født i 1957 »](#)

Institut for Menneskerettigheder

af Mette Holm Schæbel

Institut for Menneskerettigheder kan indbringe sager for Ligebehandlingsnævnet, der er af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse.

Institut for Menneskerettigheder har siden den 1. januar 2016 kunnet indbringe sager af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse for Ligebehandlingsnævnet. Det kan f.eks. være sager, som instituttet vurderer rejser hidtil uafklarede fortolkningsspørgsmål om loven eller er indgribende i forhold til en større gruppe mennesker.

Når nævnet afviser sager på grund af manglende retlig interesse hos en klager, underretter sekretariatet Institut for Menneskerettigheder. Instituttet har således mulighed for at vurdere, om der – ud fra principielle eller bredere hensyn – er grundlag for, at instituttet indbringer sagen for nævnet.

Institut for Menneskerettigheder har indbragt to sager for nævnet.

MANDLIGE ANSATTE I EN BØRNEHAVE MÅTTE IKKE HJÆLPE BØRN VED TOILETBESØG, BLE- OG TØJSKIFTNING

I 2016 gjorde Institut for Menneskerettigheder første gang brug af muligheden for at indbringe en sag for nævnet. Instituttet gjorde i sagen gældende, at en børnehaves retningslinjer om, at det kun var de kvindelige ansatte, der hjalp børnene ved toiletbesøg, ble- og tøjskiftning, var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.

Sagen blev behandlet på et principielt møde i Ligebehandlingsnævnet i april 2017 med deltagelse af en formand og fire nævnsmedlemmer. På et nævnsmøde deltager normalt en formand og to medlemmer.

Nævnet gav Institut for Menneskerettigheder medhold i klagen.

Nævnet vurderede, at børnehavens retningslinjer var udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af køn, idet de mandlige ansatte blev behandlet ringere end deres kvindelige kolleger.

[Læs j.nr. 2016-6810-44615, om daginstitutionen ▶](#)

FORDELING AF ELEVER I GYMNASIEKLASSER

Institut for Menneskerettigheder indbragte i 2016 yderligere en sag for nævnet, hvor instituttet mente, at et gymnasium handlede i strid med forskelsbehandlingsloven ved at fordele sine elever i klasser på baggrund af elevernes etniske oprindelse.

Under sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet indgik parterne forlig, hvorefter sagen blev sluttet. Læs om forliget på instituttets hjemmeside, som du finder [her](#).

LOV OM LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

§ 1

...

Stk. 6. En klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet af den, der har retlig interesse i sagen.

Stk. 7. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution kan indbringe sager af principiel karakter eller sager af almindelig offentlig interesse for Ligebehandlingsnævnet.



Forskelsbehandling på grund af handicap – nye domme fra Højesteret

af Lone Røjkær Pedersen

Højesteret har i domme af 22. november 2017 taget stilling til to sager om forskelsbehandlingsbehandling på grund af handicap. To kvinder påstod, at de var blevet afskediget på grund af handicap. Hovedspørgsmålene i sagerne var, om de to kvinders tilstande var omfattet af handicapbegrebet.



Ifølge EU-Domstolen skal handicapbegrebet i direktivets forstand forstås således, at det omfatter en begrænsning som følge af bl.a. 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 vilkår med andre arbejdstagere. Dette er fastslået i C-337/11 (Ring og Werge), C-406/15 (Milkova) og C-395/15 (Daoudi).

Domstolen fastslog også i Ring og Werge-dommen og Daoudi-dommen, at funktionsbegrænsningen på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling skal have været af lang varighed. Det beror på en konkret vurdering, om en funktionsbegrænsning har været af lang varighed.

U.2018.830H - SVIMMELHEDSLIDELSE

En kvinde havde efter en kikkertoperation i knæet oplevet tiltagende svimmelhed og var derfor sygemeldt.

Højesteret vurderede, at opsigelsen af kvinden ikke skyldtes hendes sygdom eller sygefravær. Opsigelsen var derimod begrundet i uacceptabel adfærd fra kvindens side. Højesteret udtalte, at der derfor ikke var sket en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, uanset om hendes svimmelhedslidelse måtte opfylde betingelserne for at være et handicap i lovens forstand. Højesteret tog således ikke stilling til, om kvindens svimmelhedslidelse opfyldte betingelserne.

U.2018.853H - INVALIDERENDE TRÆTHED

En kvinde havde efter en hjerneoperation udviklet en invaliderende træthed og måtte derfor i en længere periode arbejde på nedsat tid. Kvinden blev først sygemeldt på fuld tid og efterfølgende på deltid, efter at hun i september 2012 havde fået fjernet en godartet svulst i hjernen. I august 2013 blev hun afskediget.

Højesteret udtalte, at det ikke efter EU-Domstolens praksis er en betingelse for, at der foreligger et handicap i direktivets forstand, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret. Højesteret fastslog, at det derfor må bero på en vurdering af sagens samtlige omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for at have et handicap i lovens forstand.

Højesteret vurderede, at kvindens træthedstilstand var omfattet af lovens handicapbegreb. Højesteret henviste til landsrettens begrundelse herfor.

Landsretten fandt på baggrund af en statusattest fra juli 2013 og en speciallægeerklæring fra september 2013, at der på afskedigelsestidspunktet ikke var udsigt til, at kvinden snart ville være i stand til at arbejde på fuld tid, og at hendes funktionsbegrænsning, som følge af den diagnosticerede, invaliderende træthed, der medførte, at hun alene kunne arbejde 12 – 18 timer om ugen, fremstod som værende af lang varighed.

Da arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, var afskedigelsen i strid med forskelsbehandlingsloven. Kvinden fik tilkendt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

[Læs Højesterets dom af 22. november 2017, om svimmelhedslidelse »](#)

[Læs Højesterets dom af 22. november 2017, om træthedstilstand »](#)

Uddannelse med sigte på lønnet beskæftigelse



af Mette Holm Schæbel

Uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse, er omfattet af forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven. I sager om påstået forskelsbehandling under uddannelse foretager nævnet en vurdering af, om forholdet er omfattet af lovene. I 2017 behandlede nævnet fire sager om forskelsbehandling under uddannelse.



Efter forskelsbehandlingsloven må arbejdsgivere ikke forskelsbehandle deres ansatte på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Arbejdsgivere skal efter ligebehandlingsloven behandle mænd og kvinder lige.

Forbuddet mod forskelsbehandling og pligten til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed. Disse bestemmelser omhandler erhvervs-mæssige uddannelser mv., som foregår uden for virksomheders regi (eksterne erhvervsuddannelser). Enhver uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse, er omfattet.

De underliggende direktiver forpligter alle, der træffer beslutninger vedrørende beskæftigelse, og berettiger enhver, hvis adgang til beskæftigelse berøres af sådanne beslutninger. De danske ligebehandlingsregler skal fortolkes i overensstemmelse med de underliggende direktiver.

TIDLIGERE RELEVANTE SAGER

En elev i erhvervspraktik i folkeskolens 9. klasse var ifølge en dom fra Østre Landsret fra 2000 (UfR 2000.2350Ø) omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelsesregler. Eleven var blevet bortvist fra erhvervspraktikken, fordi hun mødte op med religiøst hovedtørklæde. Afvisningen blev begrundet med, at praktikanten ikke overholdt praktikstedets generelle forskrifter for medarbejdernes beklædning. Afvisningen skete i henhold til forretningens almindelige beklædningsvejledning gældende for alle ansatte i kundevedtente afdelinger. Forløbet var ifølge landsretten omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelsesregler. Bortvisningen af praktikanten var udtryk for indirekte forskelsbehandling, og praktikanten blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

Forskelsbehandlingsloven fandt også anvendelse i en sag i Ligebehandlingsnævnet i 2012, hvor en erhvervsskole krævede, at en elev skulle smage på mad lavet med svinekød for at gennemføre sin uddannelse til ernæringsassistent. Eleven gjorde gældende, at det var imod hendes religion både at smage på og at spise svinekød. Erhvervsskolen drev uddannelsesvirksomhed i form af erhvervsuddannelse og var derfor forpligtet til at overholde forskelsbehandlingslovens regler. Eleven fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 75.000 kr. Godtgørelsen blev ved byrettens dom af 23. april 2013 nedsat til 40.000 kr. Byrettens dom blev stadfæstet af Vestre Landsret ved dom af 5. maj 2015 (UfR 2015.2984V).

SAGER I LIGEBEHANDLINGSNÆVNET I 2017

I 2017 behandlede Ligebehandlingsnævnet fire sager om forskelsbehandling under uddannelse. I alle fire sager vurderede nævnet, at forskelsbehandlingsloven fandt anvendelse.

ELEV PÅ HF-ENKELTFAG

Forskelsbehandlingsloven fandt anvendelse i en sag om påstået chikane i relation til en elevs religion og tro i forbindelse med danskundervisning i hf-enkeltfag og ved udmeldelse fra holdet. Nævnet vurderede, at erhvervsuddannelse omfatter alle videregående uddannelser; også de uddannelser, der danner grundlag for - og giver adgang til - videregående uddannelse. Formålet med uddannelse til højere forberedelseseksamen tilrettelagt som enkeltfagsundervisning er at opnå almindelig viden og kompetencer, som danner grundlag for videre uddannelse eller øger mulighederne på arbejdsmarkedet. Fordi uddannelsen tjente til at fremme muligheden for erhvervs-mæssig beskæftigelse, faldt uddannelsen inden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. For at kunne afgøre sagen var det imidlertid nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foregå ved nævnet, men kan kun ske ved domstolene. Klagen blev derfor afvist.

Uddannelse med sigte på lønnet beskæftigelse (fortsat)



ELEV PÅ HTX

En elev på HTX-delen på en skole, der udbyder erhvervsuddannelser og HTX, klagede til nævnet over skolens ordensregler, der forbød udøvelse af religiøse ritualer på skolen. Der var tale om uddannelse med henblik på lønnet beskæftigelse, og skolens uddannelsesvirksomhed faldt derfor inden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Læs om sagen i beretningen side 15.

LEDIG PÅ CHAUFFØRUDDANNELSE

Der var også tale om uddannelse med henblik på lønnet beskæftigelse i en sag om påstået forskelsbehandling under uddannelse til chauffør, og forskelsbehandlings- og ligebehandlingsloven fandt derfor anvendelse. En kvinde født i 1995 oplyste, at uddannelsesinstitutionen havde henvist til kvindens køn og alder, da de afslog at tilbyde hende en "jobgaranti". Uddannelsesinstitutionen oplyste, at det ikke var tilfældet. Nævnet vurderede, at det var nødvendigt med mundtlige parts- og vidneforklaringer for at afgøre sagen. En sådan bevisførelse kan ikke foregå ved nævnet, men må ske ved domstolene. Nævnet kunne derfor ikke behandle sagen.

SYGEPLEJERSKESTUDERENDE I PRAKTIK

En uddannelsesinstitution gav en hørehæmmet sygeplejerskestuderende afslag på at bruge tegnsprogstolk under praktikperioder som led i uddannelsen. Forskelsbehandlingsloven fandt anvendelse, og afslaget på tolkebistand var udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap. Den sygeplejerskestuderende fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Læs 7100066-12, om erhvervsskole »](#)

[Læs 2016-6811-30532, om hf-enkeltfag »](#)

[Læs 2015-6811-24330, om HTX »](#)

[Læs 2017-6810-07635, om chaufføruddannelse »](#)

[Læs 2017-6810-23913, om praktik »](#)

RÅDETS DIREKTIV 2000/78 (BESKÆFTIGELSES-DIREKTIVET)

Artikel 3

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:
...
b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring...

RÅDETS DIREKTIV 2006/54 (DET OMARBEJDEDE LIGEBEHANDLINGS-DIREKTIV)

Artikel 14

1. Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:
...
b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring...

FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN § 3

- ...
- Stk. 2. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1, og enhver, der anviser beskæftigelse.

LIGEBEHANDLINGSLOVEN § 3

- ...
- Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed som nævnt i stk. 1.



af Michael Holmer

Arbejdsgiveren er forpligtet til at overveje rimelige tilpasninger for at fastholde en ansat med handicap i arbejde. Forpligtelsen kan være tilsidesat, hvis arbejdsgiveren afskediger en ansat i fleksjob, fordi virksomheden har brug for en medarbejder, der kan arbejde på fuld tid. Tre sager fra 2017 illustrerer problemstillingen. Der er afsagt dom i to af sagerne. Den tredje sag er endnu ikke afgjort ved domstolene.

I alle tre sager havde den ansatte i fleksjob et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, hvilket arbejdsgiveren vidste. I alle tre sager havde arbejdsgiveren tilsidesat sin pligt til at foretage rimelige tilpasninger for at fastholde den ansatte i arbejdet.

Afskedigelserne var i strid med forskelsbehandlingsloven, og der blev fastsat godtgørelser på mellem 150.000 og 240.000 kr.

BOGHOLDER MED SMERTETILSTAND (ØSTRE LANDSRETS DOM)

En kvinde med en neurogen smertetilstand blev i 2009 ansat i et fleksjob som servicekoordinator med en arbejdstid på 15 timer om ugen. Hun havde skånehensyn bl.a. i form af afvekslende arbejdsstillinger og ingen fysiske og knæbelastende arbejdsfunktioner. I starten af 2013 blev hun overflyttet til en bogholderifunktion.

I april 2014 blev kvinden afskediget. Begrundelsen var, at virksomheden var i vækst, og at der var brug for en organisatorisk ændring med ansættelse af en fuldtidsbogholder. Arbejdsgiveren forklarede, at der var brug for et kompetenceløft med en regnskabskyndig bogholder, hvilket ikke kunne opnås ved en deltidsansættelse. Arbejdsgiveren henviste desuden til kvindens arbejdstid og hendes store sygefravær og mange indtastningsfejl.

Landsretten lagde til grund, at arbejdsgiveren ikke i forbindelse med organisationsændringen undersøgte, om kvinden kunne omplaceres eller tilføres nye opgaver. Arbejdsgiveren undersøgte heller ikke, om forholdene på arbejdet på anden vis kunne tilpasses, så hun kunne fortsætte som ansat i virksomheden, der var i vækst. Tilpasningsforpligtelsen var derfor ikke overholdt.

Byretten var kommet til det modsatte resultat. Byretten vurderede, at det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde at fastholde kvinden i arbejdet.

Sagen har ikke været prøvet i Ligebehandlingsnævnet.

KONTORMEDARBEJDER MED SKULDERSKADE (RETEN I GLOSTRUPS DOM)

En kvinde med en skulderskade blev i 2012 ansat i et fleksjob som kontormedarbejder med en arbejdstid på 20 timer om ugen. Den nedsatte arbejdstid var bl.a. begrundet i, at hun blev hurtigere træt.

Kontormedarbejderen blev afskediget i slutningen af 2013, fordi arbejdsgiveren havde brug for at udvide hendes deltidsstilling til en fuldtidsstilling. Hun var blevet tilbudt at fortsætte på fuld tid, men det havde hun afslået.

Arbejdsgiveren forklarede, at det var udelukket at ansætte en ekstra deltidsansat i afdelingen, fordi det var vigtigt, at den samme person havde opgaven både formiddag og eftermiddag. Det var heller ikke muligt at omfordele opgaverne i afdelingen, så fleksjobbet kunne bevares.

Retten vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at det ikke var muligt at bevare kontormedarbejderens deltidsstilling på 20 timer om ugen og samtidig leve op til virksomhedens behov for at servicere interessenterne i virksomheden. Tilpasningsforpligtelsen var derfor ikke overholdt.

Ligebehandlingsnævnet var kommet til samme resultat.

Fuld tid frem for fleksjob (fortsat)



SALGSASSISTENT MED HJERTESYGDOM (LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE)

En mand med en hjertesygdom blev i sommeren 2014 ansat i et fleksjob som salgsassistent med en arbejdstid på 17 timer om ugen. Han kunne ikke klare et fuldtidsarbejde, fordi hans sygdom gjorde, at han havde behov for at sove midt på dagen.

Salgsassistenten blev afskediget i foråret 2016 som led i en omstrukturering, der var begrundet i en omsætningsnedgang. Han var blevet tilbudt at fortsætte på fuld tid, men det havde han afslået.

Arbejdsgiveren havde ikke bevist, at det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde at bevare salgsassistentens stilling på 17 timer om ugen. Arbejdsgiveren havde ikke i tilstrækkeligt omfang sandsynliggjort, at det ville gå ud over kontinuiteten i arbejdsopgaverne, forhindre hensigtsmæssig kundekontakt, kræve uforholdsmæssig megen overdragelse af opgaver eller udgøre en uforholdsmæssig stor økonomisk byrde, hvis arbejdsgiveren skulle ansætte endnu en person på nedsat tid. Tilpasningsforpligtelsen var derfor ikke overholdt.

Arbejdsgiveren har ikke betalt den fastsatte godtgørelse, og Ligebehandlingsnævnet har derfor på vegne af salgsassistenten indbragt sagen for domstolene.

Bogholderen med smertetilstand: Østre Landsrets dom af 19. januar 2017 (Sag B-23-16).

Kontormedarbejderen med skulderskade: Retten i Glostrups dom af 6. april 2017 (Sag BS 10H-1748/2015).

[Læs j.nr. 2014-6810-24631, med Ligebehandlingsnævnets tilhørende afgørelse ▶▶](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-17941, om salgsassistenten med hjertesygdom ▶▶](#)

Preface in English

by Chairman Rikke Foersom

The Board received 294 complaints in 2017 and 269 complaints in total were considered. In 79 of the cases the Board found in favor of the complainant in one or more claims.

The annual report is based on contributions from the secretariat's employees. The report is illustrated by numbers and figures.



THE ANNUAL REPORT

This report contains summaries of some of the decisions that were made throughout the year. All the decisions in 2017 are publicly available at retsinformation.dk and can be found on the Board of Equal Treatment's website: ast.dk/ligebehandlingsnaevnet.

Furthermore the annual report includes articles that focus on issues from the past year. The issues especially stem from tendencies apparent in the Board's decisions from 2017 as well as from the jurisprudence of the Danish law and the European Union.

The European Court of Justice passed a judgment in the spring of 2017 concerning ethnic origin and also ruled that employers can ban women from wearing religious headscarf at work. Nationally the Supreme Court ruled in two cases in November 2017 concerning discrimination on the grounds of disability. The Board considered complaints in matters of principle related to discrimination based on religion and gender.

THE BOARD OF EQUAL TREATMENT

The Board's secretariat has successfully moved out of its former residence in Copenhagen in the autumn of 2017, and the secretariat now resides in Aalborg. The Board continues to host meetings in Copenhagen as well as in Aalborg.

At the end of 2017 the Board of Equal Treatment had to say farewell to three of its members, none of whom chose to be reappointed. The three members, lawyer Birgit Gylling Andersen, lawyer Anne Katrine Schön and former director of labour law, Einar Edelberg, have been members of the Board from the beginning of the Board on January 1st, 2009. On January 1st, 2018, the Board welcomed three new members appointed by the Ministry of Employment: Lawyer Mads Krarup, lawyer Trine Binderup Larsen and cand.jur., Ph.d. Natalie Videbæk Munkholm. Members of the Board are appointed for the duration of three years at a time.

THE BOARD, AS OF JANUARY 1ST, 2018, COMPRISES THE FOLLOWING BOARD MEMBERS:

Chairmanship:

Chairman, Rikke Foersom, high court judge
Deputy chairman, Henrik Johnsen, city court judge
Deputy chairman, Finn Haargaard, city court judge

Board members:

Cand.jur. Agnete Lied Andersen
Professor, dr.jur. Claus Gulmann
Lawyer Gunnar Homann
Lawyer Mads Krarup
Lawyer Trine Binderup Larsen
Cand.jur., Ph.d. Natalie Videbæk Munkholm
Cand.jur., Ph.d. Birgitte Kofod Olsen
Lawyer Morten Ulrich
Professor, dr.jur. Jens Vedsted-Hansen

TENDENCIES

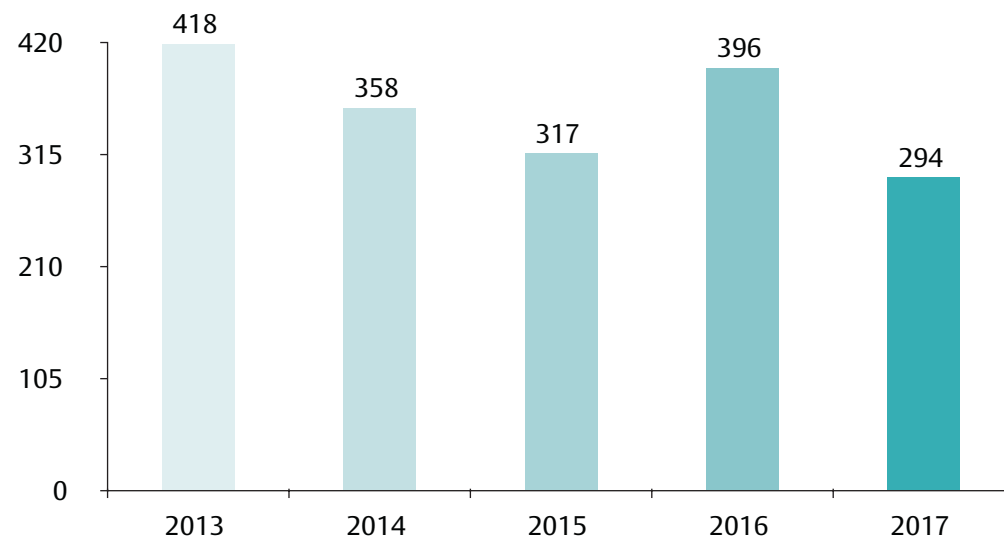
The Board experienced a minor decrease in the number of received complaints in 2017. In the past year the Board has considered complaints in 119 cases related to gender discrimination, which is approximately the same number as the year before. After a significant increase in cases in 2015, it appears that cases related to age discrimination has found a relatively stable level with around 50 decisions per year in 2016 and 2017. The number of decisions related to disability discrimination is also similar to the same level as previous years. In 2017 the Board considered significantly more complaints about discrimination related to ethnic origin than the previous year due to a compilation of nine cases that was decided on in the same meeting. The nine cases all concerned alleged discrimination on the grounds of ethnic origin or race upon arrival at restaurants, night clubs and the like.

A teal-tinted background image showing a desk with various office supplies. In the upper left, there is a large calculator. To its right, there are several sheets of paper, possibly a report or blueprint, with some text and diagrams visible. In the lower right, there is a computer mouse. In the lower center, there is a white highlighter pen. The overall scene is a workspace for data analysis or accounting.

Tal og figurer

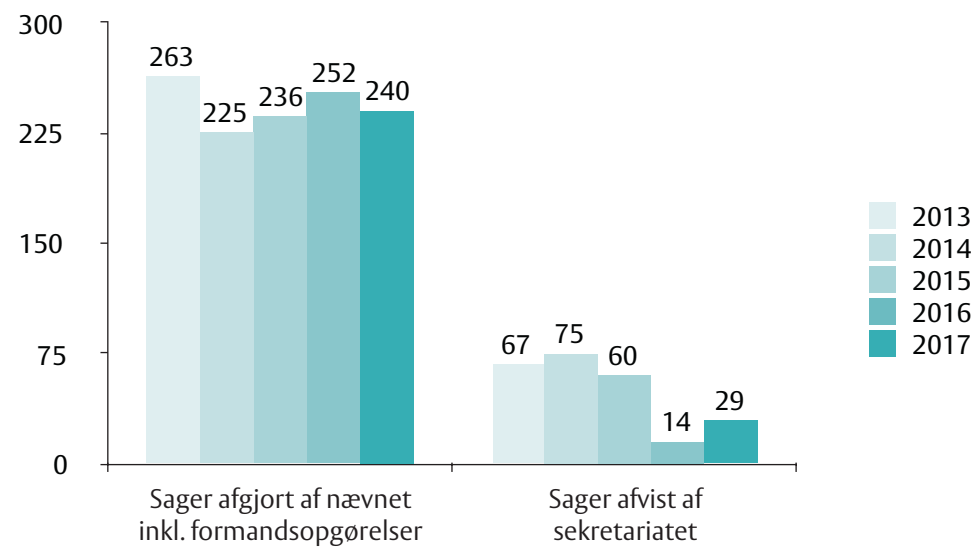
Figur 1

ANTAL MODTAGNE SAGER I
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET



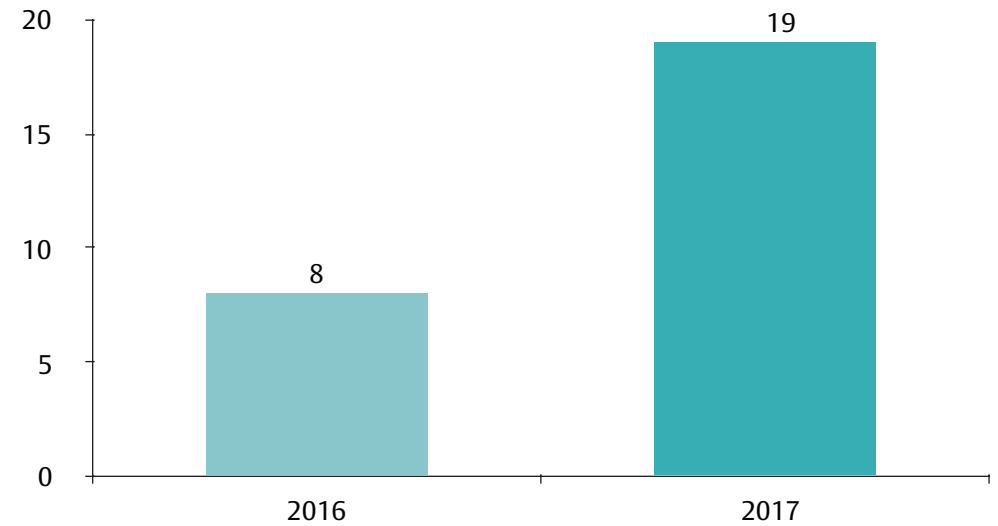
Figur 2

ANTAL AFGJORTE SAGER I
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET



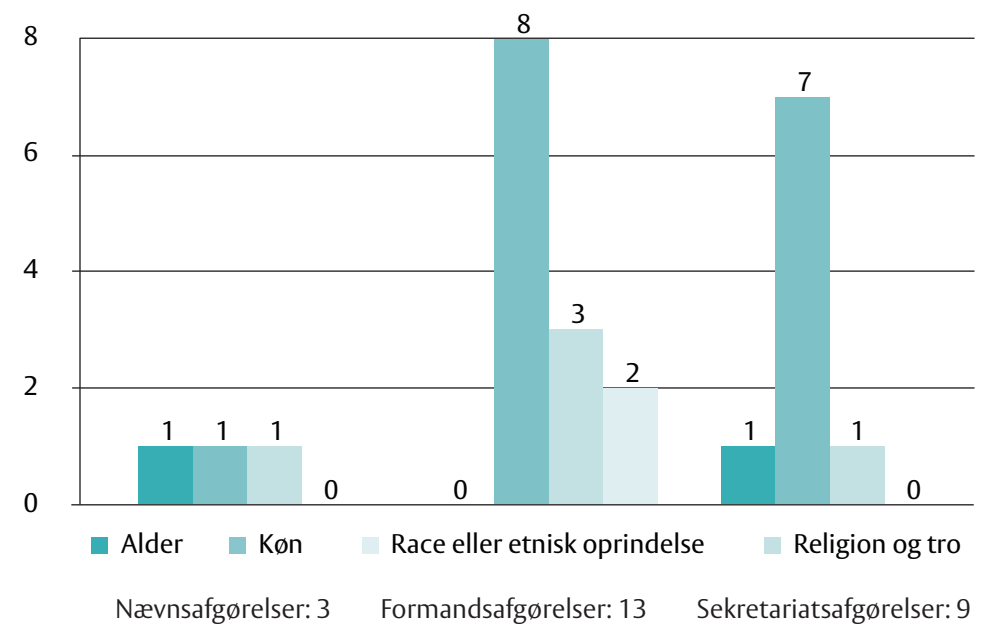
Figur 3

ANTAL FORMANDSAFGØRELSER
I 2016 OG 2017



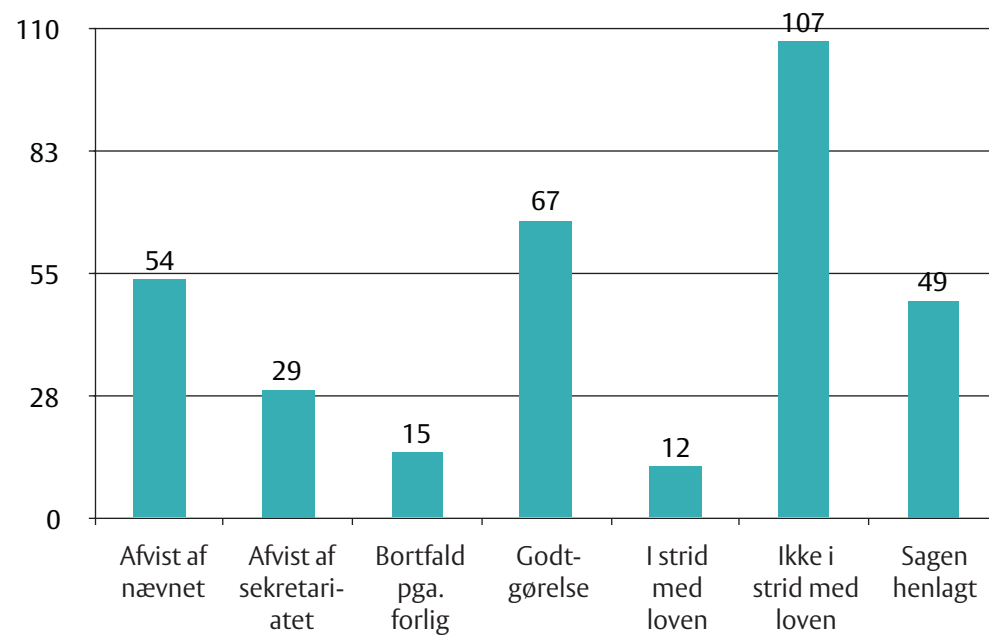
Figur 4

ANTAL SAGER AFVIST I 2017
PÅ GRUND AF MANGLENDE
RETLIG INTERESSE



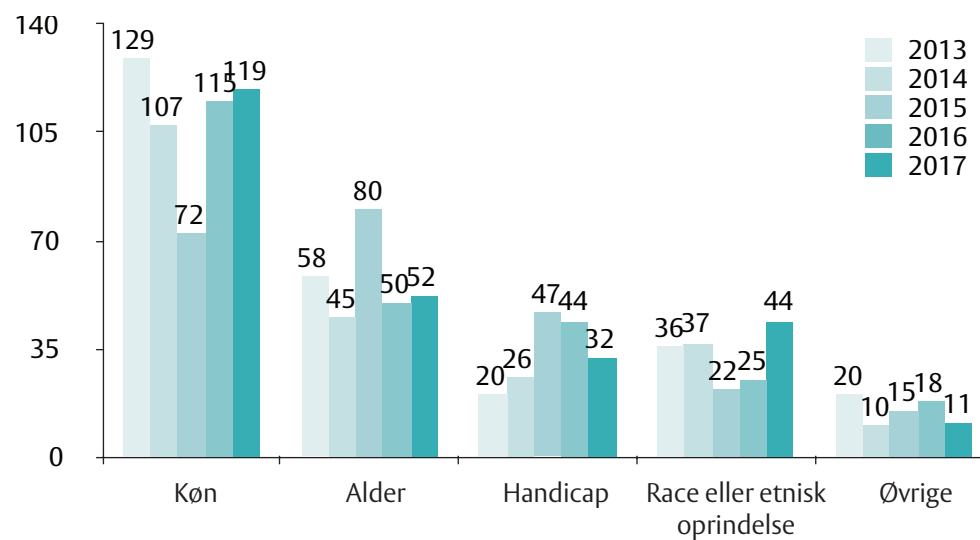
Figur 5

ANTAL AFGJORTE SAGER I 2017
FORDELT EFTER SAGSUDEFALD



Figur 6

ANTAL AFGJORTE SAGER
FORDELT EFTER EMNEORD*



*) Nogle sager vedrører flere diskriminationsgrunde og er derfor medregnet i flere af de nævnte kategorier

Figur 7-12

AFGJORTE SAGER FORDELT EFTER SAGSUDEFALD

