



Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2018



Indholdsfortegnelse



Forord.....	3
»Nej tak« til kvindelige medlemmer af forening	5
Barselspolitikken var i strid med ligelønsloven	6
Medarbejdere, der var fyldt 50 år, kunne beholde hidtidig arbejdsmarkedspension	7
To sager om sexchikane.....	9
Chikaneret og afskediget	11
Et spørgsmål om passivitet	13
Bestyrelsesformand var ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven...14	
Chikanøse ord i mails.....	15
Når et krav har været rejst ved Afskedigelsesnævnet.....	16
Overenkomstregel om pligtmæssig fratræden var lovlig.....	17
Landsretsdom om adgangs begrænsning til bar og café.....	19
Ringere behandling på grund af køn.....	21
Fravigelse af det sædvanlige niveau for godtgørelser	24
Funktionsbegrænsninger af lang varighed	26
Nedsættelse af arbejdstiden som tilpasning.....	29
Omplacering som alternativ til afskedigelse under graviditet eller orlov	31
Indirekte eller direkte forskelsbehandling	34
Skriftlige udsagn fra tredjemand	36
Ny lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet.....	37
Tal og figurer	38



af formand Rikke Foersom

Ligebehandlingsnævnet modtog 327 klager i 2018. Nævnet behandlede og traf afgørelser i 290 sager.

Denne årsberetning for Ligebehandlingsnævnet består af artikler om relevante emner og små notiser om afgørelser fra året, der er gået. Alle afgørelser fra 2018 kan ses på retsinformation.dk og kan søges frem på retsinformation.dk og Ligebehandlingsnævnets hjemmeside; ligebehandlingsnævnet.dk.



TI ÅR MED LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Ligebehandlingsnævnet blev oprettet den 1. januar 2009. Der blev herefter etableret et samlet klagenævn til behandling af ligebehandlingsspørgsmål for alle personer, der er beskyttet mod forskelsbehandling efter lovgivningen. Det nye klagenævn erstattede Ligestillingsnævnet, der behandlede klager over forskelsbehandling på grund af køn, og Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, som behandlede klager over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse.

Ligebehandlingsnævnet har siden oprettelsen i 2009 behandlet klager over forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Uden for arbejdsmarkedet har nævnet siden oprettelsen behandlet klager over forskelsbehandling på grund af køn, race og etnisk oprindelse. Som noget nyt kan nævnet nu også behandle klager over forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet.

Nævnet, der i dag har til huse i Ankestyrelsens lokaler i Aalborg, har gennem årene behandlet et stort antal sager.

I alle år har nævnet behandlet mange sager om forskelsbehandling på grund af køn, herunder især sager om afskedigelser på grund af graviditet og barselsorlov. I flere år fra 2014 til 2018 behandlede nævnet over 100 af sådanne sager om året.

I 2009 afgjorde Ligebehandlingsnævnet de første otte sager om alder. Antallet af klagesager om alder har siden været stigende, og i 2010 og 2011 blev det til henholdsvis 23 og 54 afgørelser. Fra 2012 til 2018 har nævnet årligt afgjort mellem 45 og 102 sager om forskelsbehandling på grund af alder.

For så vidt angår klagesager om forskelsbehandling på grund af handicap inden for arbejdsmarkedet har nævnet de seneste år afgjort omkring 40 til 50 sager årligt.

Lov om ligebehandlingsnævnet er blevet ændret flere gange siden 2009. Med virkning fra 1. januar 2016 kom der en lovændring, der medførte skærpede krav om retlig interesse og mulighed for at træffe formandsafgørelser. Endvidere fik Institut for Menneskerettigheder mulighed for at indbringe sager for nævnet i visse tilfælde.

Efter lovændringen kan Ligebehandlingsnævnet alene behandle en klage, hvis klageren selv har været udsat for en handling eller en undladelse, som efter den pågældendes opfattelse udgør ulovlig forskelsbehandling. Det er ikke nok, at klageren blot har hørt eller læst om en handling eller undladelse, der angiveligt udgør ulovlig forskelsbehandling. Formålet med lovændringen var bl.a. at effektivisere og målrette nævnets arbejde og give nævnet mulighed for i højere grad at fokusere på reelle ligestillingsproblemer. I nævnet kan vi efter tre år med de skærpede krav om retlig interesse konstatere, at lovændringen virker efter hensigten. Samtidig har reglerne om formandsafgørelser smidiggjort beslutningsprocessen i sager, der kan afgøres i overensstemmelse med fast nævns- eller retspraksis.

Institut for Menneskerettigheder fik med lovændringen mulighed for at indbringe sager af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse for nævnet. Instituttet kan således få prøvet samfundsmæssigt betydningsfulde spørgsmål om ulovlig forskelsbehandling, selvom ingen personer med retlig interesse selv har indbragt en sag for nævnet. Instituttet har indtil videre indbragt to sager for nævnet.

Du kan læse mere om lovændringen og sagerne indbragt af Institut for Menneskerettigheder i årsberetningerne for [2016](#) og [2017](#).



NY LOV OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP UDEN FOR ARBEJDSMARKEDET

Den 1. juli 2018 trådte en ny lov om forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet i kraft, og Ligebehandlingsnævnet fik kompetence til at behandle klager efter den nye lov.

I 2018 modtog Ligebehandlingsnævnet 15 klager over påstået forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet.

Du kan læse mere om den nye lov i en artikel her i årsberetningen.

NYT MEDLEM AF LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Ligebehandlingsnævnet består af tre dommere, der sammen udgør formandskabet, og ni øvrige juridiske medlemmer, der har særligt kendskab til ligebehandlingslovene og forholdene på arbejdsmarkedet. Medlemmer af nævnet bliver udpeget for tre år ad gangen.

Ved udgangen af 2018 har Ligebehandlingsnævnet sagt farvel til professor, dr. jur. Claus Gulmann, der har været medlem af nævnet siden 2009. Chefrådgiver Dorte Solholt er udpeget som nyt medlem af nævnet pr. 1. januar 2019.

Du kan læse om nævnets formandskab og medlemmer i boksen til højre.

NÆVNETS SAMMENSÆTNING PR. 1. JANUAR 2019

Formandskab

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

Medlemmer

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

De ni nævnsmedlemmer er jurister med særligt kendskab til de lovområder, som nævnet arbejder med.

Medlemmerne er udpeget af beskæftigelsesministeren. Heraf er tre af medlemmerne indstillet af udlændinge- og integrationsministeren, og tre er indstillet af ministeren for ligestilling.

Medlemmerne er uafhængige af det ministerium, der har indstillet og udpeget dem.

» Den 1. juli 2018 trådte en ny lov om forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet i kraft, og Ligebehandlingsnævnet fik kompetence til at behandle klager efter den nye lov.

»Nej tak« til kvindelige medlemmer af forening

af Christina Gaarn Fuglsang

En havneforenings vedtægter gav kun mulighed for at optage mænd i foreningen. En kvinde, hvis far var medlem, ønskede at blive medlem af foreningen. Da hun fik afslag, klagede hun til Ligebehandlingsnævnet over, at foreningens vedtægter var udtryk for forskelsbehandling på grund af køn.



Havneforeningen blev stiftet i 1865. Foreningen driver en havn, hvorfra der udlejes bådpladser. Foreningens medlemmer har som medejere af havnen ret til at benytte bådpladser, mens de resterende bådpladser udlejes.

Ifølge foreningens vedtægter var det blandt andet en betingelse for at blive medlem, at ansøgeren var søn eller svigersøn af et medlem.

Kvinden søgte om at blive medlem af foreningen, men fik afslag med henvisning til foreningens vedtægter.

Kvindens tidligere ægtefælle havde som svigersøn til et medlem været optaget som medlem i foreningen. Som følge af skilsmisse mistede den tidligere ægtefælle sine rettigheder i foreningen.

VEDTÆGTSÆNDRING

Efter kvindens henvendelse kontaktede havneforeningen en advokat, som medgav, at vedtægterne var i strid med ligebehandlingslovene. Herefter nedsatte foreningen på den ordinære generalforsamling i 2017 et udvalg, som på den ordinære generalforsamling i 2018 skulle komme med et forslag til ændring af foreningens vedtægter, således at vedtægterne blev bragt i overensstemmelse med ligebehandlingslovene.

» Havneforeningens vedtægter medførte, at kvinder ikke kunne blive medlemmer af foreningen. Døtre og svigerdøtre af et medlem blev således i henhold til vedtægterne stillet ringere end sønner eller svigersønner af et medlem.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Det er efter 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. Havneforeningens vedtægter medførte, at kvinder ikke kunne blive medlemmer af foreningen. Døtre og svigerdøtre af et medlem blev således i henhold til vedtægterne stillet ringere end sønner eller svigersønner af et medlem.

Kvinden fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at havneforeningen havde oplyst, at vedtægterne ville blive søgt ændret ved den årlige generalforsamling.

[Læs j.nr. 2017-6811-36966, om havneforeningen ▶](#)

Barselspolitikken var i strid med ligelønsloven

af Umer Ejaz

En mand klagede over en barselspolitik, der var i strid med ligelønsloven.

Ifølge virksomhedens barselspolitik optjente kvindelige medarbejdere – ud over 14 ugers barselsorlov med fuld løn – også ret til mellem 2 og 12 ugers forældreorlov med fuld løn. Mandlige medarbejdere var – ud over 2 ugers fædreorlov med fuld løn – berettiget til 6 ugers forældreorlov med løn op til 26.000 kr. per måned.

Manden gjorde blandt andet gældende, at virksomheden gav kvinder bedre vilkår end mænd alene på baggrund af deres køn. Manden mente, at virksomhedens barselspolitik var i strid med ligelønsprincippet og derved i strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven. Kvindelige medarbejdere havde således mere fordelagtige lønvilkår under fravær i forældreorlovsperioden end mandelige medarbejdere.

Barselspolitikken var efter virksomhedens opfattelse ikke i strid med ligelønsloven og ligebehandlingsloven. Virksomheden mente, at der på grund af de biologiske forskelle mellem mænd og kvinder aldrig ville blive fuld ligestilling inden for graviditet og barsel. Virksomheden ville gerne følge lovgivningen og havde ikke til hensigt at stille det ene køn ringere end det andet køn. Virksomheden havde tidligere haft en barselspolitik, hvor mandlige medarbejdere kun havde ret til 2 ugers fædreorlov med løn op til 26.000 kr. pr. måned, men havde valgt at udvide ordningen for at tilbyde mænd en bedre mulighed for orlov.

POLITIKKEN VAR I STRID MED LOVEN

Begge forældre har efter den 14. uge efter fødslen ret til forældreorlov i 32 uger. Det står i barselslovens § 9, stk. 1. I forældreorlovsperioden er der ikke forudsat en særlig beskyttelse af kvinden.

Virksomhedens barselspolitik gav kvinder ret til 2 til 12 uger med fuld løn efter 14 ugers barselsorlov. De 2 til 12 uger med fuld løn var således placeret i forældreorlovsperioden.

Mandlige medarbejdere havde efter barselspolitikken alene ret til løn op til 26.000 kr. månedligt i 6 uger i forældreorlovsperioden.

Nævnet vurderede, at bestemmelserne om forældreorlov i virksomhedens barselspolitik var i strid med ligelønsloven. Efter en samlet vurdering af sagen fandt nævnet ikke grundlag for at tilkende klager en godtgørelse.

[Læs j.nr. 2017-6810-22191, om ligeløn i forældreorlovsperioden ▶](#)



Medarbejdere, der var fyldt 50 år, kunne beholde hidtidig arbejdsmarkedspension



af Mette Holm Schæbel

**Som følge af en virksomheds-
overdragelse skulle
medarbejderne skifte
arbejdsmarkedspension.
Overenskomstparterne
bestemte, at medarbejdere,
der var fyldt 50 år, kunne
fortsætte i den hidtidige
pensionsordning.**

Fem medarbejdere under 50 år klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af alder.

I forbindelse med en virksomhedsoverdragelse blev alle medarbejdere offentligt ansat på et område dækket af en overenskomst indgået mellem en faglig organisation og en arbejdsgiverorganisation. Overenskomsten indeholdt en bestemmelse om tilhørende arbejdsmarkedspension, og medarbejderne skulle derfor skifte pensionselskab.

De centrale overenskomstparter besluttede, at medarbejdere, som var fyldt 50 år inden den 1. marts 2017, kunne fortsætte i den hidtidige pensionsordning. Øvrige medarbejdere kunne søge om og opnå dispensation, hvis de stod i en ekstraordinær situation.

FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN FANDT ANVENDELSE

EU-Domstolen fastslog i de forenede sager C-297/10 og C-298/10 (Hennigs og Mai), at arbejdsmarkedets parters vedtagelse af bestemmelser inden for anvendelsesområdet for beskæftigelsesdirektivet skal ske under iagttagelse af dette direktiv.

Nævnet vurderede, at de centrale overenskomstparters bestemmelse om den generelle dispensationsadgang faldt inden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

FAKTISKE OMSTÆNDIGHEDER TYDEDE PÅ RINGERE BEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER

Klagerne havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at de ved afslag på dispensation blev udsat for ringere behandling på grund af deres alder.

De fem klager var på grund af deres alder ikke omfattet af den generelle dispensationsadgang, og de kunne derfor ikke beholde deres hidtidige pensionsordning.

Vilkårene i de to arbejdsmarkedspensioner varierede blandt andet i forhold til omkostninger, valgmuligheder og størrelsen af pensionsbidraget. Skiftet til det nye pensionselskab ville også betyde, at klagerne ikke længere var omfattet af en sundhedsordning i det hidtidige pensionselskab.

Ulige behandling på grund af alder i forbindelse med kollektive aftaler på arbejdsmarkedet er ikke forskelsbehandling, hvis:

- den ulige behandling er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og
- midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Medarbejdere, der var fyldt 50 år, kunne beholde hidtidig arbejdsmarkedspension (fortsat)

» De centrale overenskomstparter besluttede, at medarbejdere, som var fyldt 50 år inden den 1. marts 2017, kunne fortsætte i den hidtidige pensionsordning. Øvrige medarbejdere kunne søge om og opnå dispensation, hvis de stod i en ekstraordinær situation.



OBJEKTIVT OG RIMELIGT BEGRUNDET I ET LEGITIMT FORMÅL

Nævnet vurderede, at aldersgrænsen for dispensationen var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål om at tilgodese de medarbejdere, som var tættest på at starte modtagelse af pension.

Den midlertidige generelle dispensationsadgang blev fastsat for at tilgodese medarbejdere, der havde indrettet sig i tillid til den hidtidige pensionsordnings ydelsessammensætning.

Der er en direkte sammenhæng mellem alder og behovet for at starte udbetaling af pensionen. Aldersgrænsens formål var samtidig at lette administrationen af ansøgninger om dispensation.

Dispensationsadgangen omfattede alene allerede ansatte medarbejdere og havde således karakter af en overgangsordning.

HENSIGTSMÆSSIGE OG NØDVENDIGE MIDLER

Nævnet vurderede også, at dispensationsadgangen var et hensigtsmæssigt middel til at undgå tab hos medarbejdere, som havde indrettet sig i tillid til den hidtidige pensionsordnings ydelsessammensætning, og at dispensationsadgangen ikke gik videre, end hvad der måtte anses for nødvendigt for at nå dette mål.

Nævnet henviste i begrundelsen til, at arbejdsmarkedets parter efter praksis råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre, man ønsker at forfølge på beskæftigelsesområdet, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det, jf. præmis 65 i EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-297/10 og C-298/10 (Hennigs og Mai).

Det var derfor godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, og klagerne fik ikke medhold i deres klager.

[Læs j.nr. 2017-6811-17616](#) » [2017-6811-16718](#) » [2017-6810-26081](#) » [2017-6810-25455](#) » og [2017-6810-11150](#) » om arbejdsmarkedspension

To sager om sexchikane



af Line Laursen

Ligebehandlingsnævnet har i to sager taget stilling til, om beskeder fra en arbejdsgiver udgjorde sexchikane.



Ligebehandlingsloven forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle medarbejdere og jobansøgere på grund af køn. Sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Det er den person, der mener, at han eller hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med sexchikane, der indledningsvis skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling. Hvis nævnet vurderer, at der er påvist sådanne faktiske omstændigheder, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i den konkrete sag.

Hvis der for nævnet er tvivl om de faktiske oplysninger i en sag – for eksempel hvis parterne er uenige om væsentlige punkter, og der ikke er skriftlige beviser – kan det være nødvendigt at belyse sagen gennem parts- og vidneforklaringer. Nævnet må i så fald afvise sagen, da en sådan bevisførelse ikke kan ske for nævnet.

» Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, nonverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

ÆNDRING AF LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Folketinget vedtog i 2018 et forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.

Lovforslaget præciserer blandt andet, at lige arbejdsvilkår omfatter forbud mod seksuel chikane, og at der ikke ved vurderingen af, om der har fundet seksuel chikane sted, bør lægges vægt på omgangstonen på arbejdspladsen. Derudover lægger lovforslaget op til, at det gennemsnitlige godtgørelsesniveau bliver forhøjet med en tredjedel.

Lovforslaget trådte i kraft 1. januar 2019 og medførte tilføjelser til lovens §§ 4 og 14, som herefter har følgende ordlyd:

- § 4** Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.
- Stk. 2. Lige arbejdsvilkår, jf. stk. 1, omfatter også forbud mod sexchikane.
- § 14** Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-5, kan tilkendes en godtgørelse.
- Stk. 2. Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen.

[Læs L 93 Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. »](#)

To sager om sexchikane (fortsat)



EN RÆKKE BESKEDER MED BLANDT ANDET EN MIDDAGSINVITATION UDGJORDE SEXCHIKANE

I en sag havde en kvinde søgt et deltidsjob på en café. Det fremgik af jobannoncen, at ansøgerne skulle vedlægge et foto, hvilket kvinden havde gjort.

Kvinden modtog derefter en række beskeder fra ejeren af caféen, hvori han blandt andet kommenterede hendes udseende og inviterede hende på middag. Endvidere sendte ejeren et foto af sig selv til kvinden.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ejeren af caféen havde udvist en adfærd, der var omfattet af ligebehandlingslovens definition af sexchikane. Nævnet lagde ved vurderingen vægt på indholdet af beskederne, og at beskederne var sendt i en situation, hvor kvinden var ansøger til en stilling i caféen.

Ejeren af caféen, der ikke havde besvaret nævnets henvendelser i sagen, havde ikke godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket.

Kvinden fik derfor medhold i sin klage over forskelsbehandling på grund af køn. Kvinden fik en godtgørelse på 12.500 kr.

[Læs j.nr 18-27799, om jobansøgeren ▶▶](#)

UENIGHED MELLEM PARTERNE OM EN ARBEJDSGIVERS ADFÆRD

I en anden sag oplyste en kvindelig lærer, at hun under sin ansættelse ved en skole var blevet udsat for en række krænkelser af seksuel karakter af skolelederen. Kvinden fremlagde skriftlige beskeder mellem hende og skolelederen, og korrespondancen indeholdt blandt andet en besked fra skolelederen til kvinden med hjerter og et ønske om glædelig eid.

Skolen bestred, at skolelederen skulle have udsat kvinden for sexchikane og redegjorde for baggrunden for den skriftlige korrespondance og for omgangstonen generelt mellem skolelederen og kvinden.



Skolelederen og kvinden havde forskellige opfattelser af beskederne og baggrunden for dem, og beskederne kunne ikke i sig selv føre til, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet vurderede på den baggrund, at mundtlige parts- og vidneforklaringer var nødvendige for sagens afgørelse.

Nævnet afviste herefter at behandle denne del af sagen.

[Læs j.nr. 2017-6810-45488, om skolelæreren ▶▶](#)

Chikaneret og afskediget



af Anne Louise Bødker Petersen

En pædagog blev afskediget på grund af sygefravær, der skyldtes chikane på arbejdspladsen begrundet i hendes etniske oprindelse. Det var i strid med forskelsbehandlingsloven.

RET TIL ET CHIKANEFRIT ARBEJDSMILJØ

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle en lønmodtager på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det står i forskelsbehandlingsloven.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til for eksempel en persons etniske oprindelse finder sted for at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for personen.

Forbuddet gælder både i forhold til arbejdsvilkår og afskedigelse. Under ansættelsen er en arbejdsgiver derfor forpligtet til at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Det betyder, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang skal sikre sine ansatte mod chikane; både fra arbejdsgiveren selv og fra kollegaer eller andre.

DEN AFSKEDIGEDE PÆDAGOG

En kvindelig pædagog af tyrkisk oprindelse klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i relation til både arbejdsvilkår og afskedigelse.

Kvinden havde siden 2011 været ansat som pædagog i en kommunal daginstitution. I slutningen af 2015 begyndte et barn med hørenedsættelse på den stue, som kvinden var tilknyttet. Kort tid efter at barnet var startet, klagede forældrene til institutionen over, at barnet var blevet placeret på en stue, hvor en pædagog – klager – ifølge forældrene ikke talte korrekt dansk.

Da forældrene fortsatte med at udtrykke utilfredshed over den kvindelige pædagog, udleverede ledelsen personalets mødeskema til forældrene for at vise, at barnet var *"fint dækket ind i forhold til sproglige rollemodeller"*.

» Chikane betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til for eksempel en persons etniske oprindelse finder sted for at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for personen.

Pædagogen blev ikke af ledelsen orienteret om situationen, og hun fik derfor kun kendskab til forløbet fra sine kollegaer.

Efter at mødeskemaet var blevet udleveret til forældrene, oplevede pædagogen, at forældrene hentede deres barn lige så snart, hun var den eneste pædagog tilbage på stuen. Hun beskrev også flere andre episoder, som hun oplevede som chikanerende. Blandt andet spurgte lederen hende på et tidspunkt, hvor længe hun havde været i Danmark.

Belastningen fra konflikten med forældrene og den manglende opbakning fra ledelsen førte til, at pædagogen blev sygemeldt. Under sygemeldingen besluttede hendes leder at flytte hende til en anden stue, så hun ikke længere skulle konfronteres med forældrene. Pædagogen var uenig i den beslutning, fordi hun mente, at forældrene dermed ville "vinde" konflikten.

Efter en længere sygemelding blev pædagogen afskediget under henvisning til omfanget af sit sygefravær.

Chikaneret og afskediget (fortsat)



AFSKEDIGELSEN VAR ULOVLIG

Nævnet lagde på baggrund af helbredsoplysninger og referater fra sygefraværssamtaler til grund, at sygefraværet, der førte til afskedigelsen af pædagogen, havde sammenhæng med konflikten med forældrene og ledelsens dispositioner i den forbindelse.

Da institutionens ledelse ikke havde orienteret pædagogen eller indledt en dialog med hende om forløbet, vurderede nævnet, at ledelsen ikke havde gjort tilstrækkeligt for at sikre hende et chikanefrit arbejdsmiljø. Ved sine dispositioner havde ledelsen medvirket til at forskelsbehandle pædagogen af grunde, der havde relation til hendes etniske oprindelse.

Pædagogen havde således påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun i forløbet op til og i forbindelse med afskedigelsen havde været udsat for ulovlig forskelsbehandling med relation til sin etniske oprindelse.

Indklagede havde heroverfor ikke godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Pædagogen fik derfor medhold i klagen. Hun blev tilkendt en godtgørelse svarende til cirka ni måneders løn.

Sagen viser, at hvis chikane fører til afskedigelse, vil godtgørelsen blive fastsat efter godtgørelsesniveauet i sager om forskelsbehandling ved afskedigelse.

[Læs j.nr. 2017-6810-17599, om den chikanerede og afskedigede pædagog](#) »

» Da institutionens ledelse ikke havde orienteret pædagogen eller indledt en dialog med hende om forløbet, vurderede nævnet, at ledelsen ikke havde gjort tilstrækkeligt for at sikre hende et chikanefrit arbejdsmiljø. Ved sine dispositioner havde ledelsen medvirket til at forskelsbehandle pædagogen af grunde, der havde relation til hendes etniske oprindelse.



Et spørgsmål om passivitet

af Umer Ejaz

På Ligebehandlingsnævnets område finder reglerne om forældelse og passivitet også anvendelse. Hovedreglen i forældelsesloven er, at et krav fortæbes efter tre år. Inden for den angivne frist i forældelsesloven er det muligt at statuere retsfortabende passivitet, hvis en klager er for længe om at gøre sit krav gældende. Tab af rettigheder i overensstemmelse med passivitetsgrundsætningen sker på ulovfæstet grundlag. Passivitetsgrundsætningen gælder således uden for de situationer, hvor lovregler regulerer forholdet.

Ligebehandlingsnævnet behandlede i 2018 fem sager, der alle handlede om passivitet i forbindelse med, at fem mænd var blevet afvist ved indgangen til en bar. De fem sager blev behandlet sammen.

Klagerne angik påstået forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse ved afvisning ved indgangen til baren. De fem mænd blev afvist den 11. september 2016. De indbragte deres klager for Ligebehandlingsnævnet den 30. oktober 2017.

De fem mænd gjorde gældende, at de ved at blive nægtet adgang til baren havde været udsat for forskelsbehandling i strid med lov om etnisk ligebehandling. Ifølge videooptagelser med lyd af hændelsen var begrundelserne:

- "det er fordi, I har den forkerte farve"
- "der er nogle mørke personer, som har lavet ballade i dag"
- "fordi der har været tendenser til uro med udlændinge for nyligt"
- "der har været nogle uroligheder før med mørke"

De fem mænd gjorde gældende, at der ikke er nogen lovbestemt frist i forhold til at indbringe sager for Ligebehandlingsnævnet, og at de derfor ikke havde udvist retsfortabende passivitet.

Barejeren gjorde blandt andet gældende, at den reelle årsag til indleveringen af klagerne ikke var, at mændene i situationen konkret følte sig krænket. Det var ikke et spørgsmål om passivitet eller klagefrister. Det var et spørgsmål om, hvorvidt der var realitet i selve klagerne.

Ligebehandlingsnævnet fastslog indledningsvist, at det i sager om afvisning ved indgangen til barer og restaurationer som udgangspunkt må formodes og kunne forventes, at personer, der oplever forskelsbehandling, klager umiddelbart i forbindelse med afvisningen eller i hvert fald inden for rimelig kort tid herefter. Den oplevede forskelsbehandling var sket den 11. september 2016, og de fem mænd var derfor den 30. oktober 2017, hvor klagerne blev indgivet til nævnet, afskåret fra at gøre et eventuelt krav gældende.

De fem mænd havde udvist retsfortabende passivitet og dermed fortabt et eventuelt krav som følge af ulovlig forskelsbehandling på grund af race og/eller etnisk oprindelse.

Sagerne illustrerer, at en person, der oplever sig forskelsbehandlet, risikerer at blive afskåret fra at gøre sit krav gældende, hvis en klage ikke indbringes for nævnet inden for rimelig tid efter den skete hændelse.

[Læs j. nr. 2017-6811-59605](#) ►, [2017-6811-59594](#) ►, [2017-6811-59589](#) ►, [2017-6811-59586](#) ►, [2017-6811-59579](#) ►, om afvisning fra bar

» Ligebehandlingsnævnet fastslog indledningsvist, at det i sager om afvisning ved indgangen til barer og restaurationer som udgangspunkt må formodes og kunne forventes, at personer, der oplever forskelsbehandling, klager umiddelbart i forbindelse med afvisningen eller i hvert fald inden for rimelig kort tid herefter.

Bestyrelsesformand var ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven

af Line Laursen

Arbejdet som bestyrelsesformand for en boligforening faldt uden for forskelsbehandlingslovens beskyttelsesområde.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Nævnet behandler også klager over forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet på grund af handicap, køn, race og etnisk oprindelse.

Arbejdsmarkedsbegrebet i forskelsbehandlingsloven fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet og gælder for alle, der falder ind under begreberne "lønnet beskæftigelse", "selvstændig erhvervsvirksomhed" og "erhvervsmæssig beskæftigelse".

I de fleste sager er der ikke tvivl om, at klager som arbejdstager er beskyttet af loven, men i nogle sager giver arbejdsmarkedsbegrebet imidlertid anledning til fortolkning. Det var blandt andet tilfældet i en sag om en kvinde, som klagede over forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse i forbindelse med, at hun fratrådte posten som bestyrelsesformand i en boligforening.

Nævnet vurderede, at den tidligere bestyrelsesformand ikke var omfattet af forskelsbehandlingslovens arbejdstagerbegreb. Da forskelsbehandlingsloven kun beskytter mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse inden for arbejdsmarkedet, kan nævnet ikke behandle klager over forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse uden for arbejdsmarkedet.

Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at posten som bestyrelsesformand var ulønnet, og at der ikke var udarbejdet nogen kontrakt. Nævnet vurderede derfor, at der var tale om et forhold uden for arbejdsmarkedet, og kunne derfor ikke behandle klagen.

Nævnet tog også stilling til arbejdsmarkedsbegrebet i en sag fra 2016 om en sektorformand i et fagforbund. Sagen blev afgjort med dissens. Et flertal af nævnets medlemmer konkluderede, at sektorformanden var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Det fremgik af sagen, at klager som sektorformand fik en fast månedsløn med pension, at lønnens størrelse og klagers tilknytning til fagforbundet var fastsat i en kontrakt, og at klager var omfattet af ferieloven. Læs mere om sagen, [j.nr. 2014-6810-43207](#), i årsberetningen fra [2016](#).

[Læs j.nr. 18-39792, om bestyrelsesformanden ▶](#)

» Ved afgørelsen lagde nævnet vægt på, at posten som bestyrelsesformand var ulønnet, og at der ikke var udarbejdet nogen kontrakt. Nævnet vurderede derfor, at der var tale om et forhold uden for arbejdsmarkedet, og kunne derfor ikke behandle klagen.



Chikanøse ord i mails

af Mette Holm Schæbel

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2018 to sager, hvor omtale og ordvalg i mails var i strid med lov om etnisk ligebehandling.

Chikane skal ifølge lov om etnisk ligebehandling betragtes som forskelsbehandling, "når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende".

Omtale og udtryk på skrift kan være chikanøs adfærd.

BUD PÅ BRUGTE BILER

I den ene sag havde en mand budt på to brugte biler. I sine svar til manden skrev sælgeren: "Fedt så mangler du kun 19.000 perker..." og "Det ser sort ud pt. Jeg sælger til. Hvid side du."

HÅNDVÆRKSARBEJDE

I den anden sag havde en mand skrevet med direktøren for en håndværksvirksomhed om et udført arbejde. I sine mails skrev direktøren blandt andet: "Jeg ved [ikke] hvor i verden man tror at det er ok ikke at betale for arbejde man har bestilt men her betaler man!!!", "...da det her ikke er nogen bazar eller rismarked så vil jeg forslå at du betaler den forfaldne faktura." og "Hør her din lille banan plukker (...). Hvis du sender mig en kopi af den "gældende" lovgivning, så kreditere jeg hele beløbet og sender et gavekort til Indiancorner."

» Chikane skal ifølge lov om etnisk ligebehandling betragtes som forskelsbehandling, "når en optræden i relation til race eller etnisk oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende".

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSER

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagerne den 12. oktober 2018.

Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets begrundelser i begge sager, at de indklagede var bekendt med klagers navn, og at deres omtale af klager og øvrige ordvalg havde relation til klagers race og/eller etniske oprindelse.

Mændene fik på den baggrund medhold i, at de havde været udsat for chikane, der måtte betragtes som forskelsbehandling i strid med lov om etnisk ligebehandling. De blev begge tilkendt 5.000 kr. i godtgørelse.

[Se j.nr. 18-42747, om bilsælgeren »](#)

[Se j.nr. 18-42445, om håndværksvirksomheden »](#)



Når et krav har været rejst ved Afskedigelsesnævnet

af Line Laursen

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en sag om forskelsbehandling på grund af køn, fordi sagen forinden havde været rejst ved Afskedigelsesnævnet.

En kvindes arbejdstider var blevet ændret og reduceret under hendes forældreorlov. Inden sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, havde kvindens forbund klaget til Afskedigelsesnævnet, men trukket klagen tilbage. Klagen til Afskedigelsesnævnet angik udtrykkeligt et lov-baseret krav i henhold til ligebehandlingsloven som følge af afskedigelsen.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvindens forbund ved indgivelse af klagen til Afskedigelsesnævnet endeligt og bindende havde valgt forum for tvistens løsning med den virkning, at kvinden ikke efter dette tidspunkt kunne rejse kravet ved Ligebehandlingsnævnet.

I afgørelsen henviste Ligebehandlingsnævnet blandt andet til Arbejdsrettens dom af 19. maj 2009 og Højesterets dom af 17. august 2009 (U.2009.2702H), hvor indgivelse af en klage til Afskedigelsesnævnet medførte, at adgangen til at indbringe sagen for domstolene var afskåret.

[Læs j.nr. 18-27812, om afvisning »](#)

» Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvindens forbund ved indgivelse af klagen til Afskedigelsesnævnet endeligt og bindende havde valgt forum for tvistens løsning med den virkning, at kvinden ikke efter dette tidspunkt kunne rejse kravet ved Ligebehandlingsnævnet.



Overenskomstregel om pligtmæssig fratræden var lovlig



af Anne Louise Bødker Petersen

Ligebehandlingsnævnet traf i 2018 afgørelse om, at der ikke var sket ulovlig forskelsbehandling på grund af alder, da en ejendomsservicetekniker i henhold til en bestemmelse i Overenskomst for Ejendomsservice skulle fratræde sin stilling, da han nåede pensionsalderen.

LOVLIGHEDEN AF REGLER OM PLIGTMÆSSIG FRATRÆDEN

Som udgangspunkt er bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster ugyldige, hvis de strider mod forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Derfor kan der som hovedregel ikke gyldigt indgås aftaler om pligtmæssig fratræden ved opnåelsen af en bestemt alder.

Loven er imidlertid ikke til hinder for at opretholde aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, som var gældende, da forskelsbehandlingsloven blev ændret i december 2004. Det kræver dog, at aldersgrænsen er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og at midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

KLAGEN TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

En ejendomsservicetekniker klagede til nævnet over forskelsbehandling på grund af alder, da han i henhold til Overenskomst for Ejendomsservice skulle fratræde sin stilling, når han nåede pensionsalderen.

» Overenskomsten indeholdt en bestemmelse om, at ansættelsesforholdet automatisk ophørte 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori funktionæren opnåede pensionsalderen, medmindre andet konkret blev aftalt.

Overenskomsten indeholdt en bestemmelse om, at ansættelsesforholdet automatisk ophørte 3 måneder efter udløbet af den måned, hvori funktionæren opnåede pensionsalderen, medmindre andet konkret blev aftalt.

Ejendomsserviceteknikerens arbejdsgiver havde ikke ønsket at indgå en aftale med ham om fortsat ansættelse, og han var derfor tvunget til at fratræde sin stilling, da han fyldte 65 år.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Nævnet fastslog, at der var påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at ejendomsserviceteknikeren var blevet forskelsbehandlet på grund af alder, da den pligtmæssige fratræden var direkte begrundet i, at han havde nået pensionsalderen.

Overenskomstens bestemmelse om pligtmæssig fratræden var gældende, da forskelsbehandlingsloven blev ændret i 2004. Spørgsmålet var derfor, om bestemmelsen var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og om den var hensigtsmæssig og nødvendig.

I en tilsvarende sag fastslog Retten i Svendborg ved dom af 20. juni 2018 i sag nr. BS R3-516/2017, at bestemmelsen om pligtmæssig fratræden i Overenskomst for Ejendomsservice opfyldte disse betingelser.

På den baggrund vurderede nævnet, at arbejdsgiveren havde løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænkede.

Ejendomsserviceteknikeren fik derfor ikke medhold i sin klage.

Overenskomstregel om pligtmæssig fratræden var lovlig (fortsat)

RETEN I SVENDBORGS DOM

Sagen for Retten i Svendborg vedrørte også spørgsmålet om ulovlig forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en varmemester efter Overenskomst for Ejendomsservice skulle fratræde sin stilling, da han nåede pensionsalderen. Sagen blev for byretten behandlet af tre dommere.

Ligebehandlingsnævnet havde i 2015 givet varmemesteren medhold, og sagen blev efterfølgende indbragt for domstolene.

Byretten lagde efter den mundtlige bevisførelse til grund, at bestemmelsen i overenskomsten var begrundet i et skånehensyn til medarbejderne, fordi arbejdet som ejendomsfunktionær og varmemester tidligere – og til dels stadig – indeholdt en betydelig grad af krævende manuelt arbejde.

Med reglen om pligtmæssig fratræden forsøgte man både at tilgodese hensynet til at sikre ældre medarbejdere en værdig afgang på deres arbejdsliv og hensynet til at lette arbejdsgivernes personaleadministration i forbindelse med medarbejdernes arbejdsophør.

Gennem årene havde bestemmelsen været genstand for parternes løbende forhandlinger, og den var løbende blevet vedtaget med et let ændret indhold i de forskellige udgaver af overenskomsten. Bestemmelsen måtte derfor antages at være indgået i overenskomstforhandlingerne i en rimelig afvejning af begge parter interesser.

Byretten vurderede, at bestemmelsen om pligtmæssig fratræden var objektivt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret. Efter EU-Domstolens praksis har arbejdsmarkedets parter en vid skønsmargin til at fastsætte formålet, og det anses i retspraksis som et anerkendelsesværdigt formål at sikre medarbejdere en værdig afslutning på deres arbejdsliv. Desuden var overenskomstens regel om pligtmæssig fratræden tidsmæssigt sammenfaldende med opnåelse af pensionsalderen og dermed overgangen til et andet forsørgelsesgrundlag.

Som følge af karakteren af arbejdsopgaverne som varmemester og arbejdsmarkedets parter vide skønsmargin vurderede byretten også, at alderskriteriet i overenskomsten var hensigtsmæssigt og egnet til at opnå formålet.

Endelig vurderede byretten, at bestemmelsen i overenskomsten var proportionel, da det ifølge denne var muligt at få ansættelsen forlænget efter gensidigt ønske fra arbejdsgiveren og arbejdstageren.

På den baggrund fastslog byretten, at arbejdsgiveren ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven i forbindelse med, at varmemesterens ansættelsesforhold blev bragt til ophør.

Byrettens dom er ikke anket.

[Læs 2017-6810-27675, om ejendomsfunktionæren, der skulle fratræde sin stilling, da han fyldte 65 år ►►](#)



Landsretsdom om adgangs- begrænsning til bar og café



af Mette Holm Schæbel

Den 17. september 2018 tiltrådte landsretten Ligebehandlingsnævnets afgørelser om diskrimination i nattelivet. To mænd blev tilkendt godtgørelse, fordi de havde været udsat for forskelsbehandling på grund af deres etniske oprindelse.

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.

To mænd med anden etnisk oprindelse end dansk blev en nat afvist ved indgangen til først en natklub og kort efter en café. Mændene fik ingen begrundelse for afvisningerne. De kunne konstatere, at flere personer med etnisk dansk oprindelse fik adgang.

Mændene klagede til Ligebehandlingsnævnet, fordi de mente, at afvisningerne var udtryk for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

» 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.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagerne i 2016. Natklubben og caféen henviste under sagernes behandling til deres generelle retningslinjer med hensyn til adgang, men nævnet fandt ikke, at det herved var bevist, at de to mænd ikke havde været udsat for forskelsbehandling.

De to mænd blev hver tilkendt 5.000 kr. i godtgørelse fra henholdsvis natklubben og caféen.

DOMME

Den 12. april 2017 kom byretten til samme resultat som Ligebehandlingsnævnet. Den 17. september 2018 tiltrådte landsretten i sagerne Ø.L. B-1860-17 og Ø.L. B-1861-17, at de to mænd havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Under sagernes behandling i byretten og i landsretten forklarede et vidne, at mændenes adfærd ikke havde givet anledning til afvisningen. Vidnets forklaring understøttede også de to mænds forklaringer om, at de havde set personer med anden etnisk oprindelse end dansk blive afvist, mens personer af etnisk dansk oprindelse fik lov til at komme ind.

Se landsrettens begrundelse og resultat i boksen på næste side.



Landsretsdom om adgangsbegrænsning til bar og café (fortsat)



”Det er for landsretten ubestridt, at [klager1] og [klager2] natten mellem den 5. og 6. september 2015 blev afvist af dørmændene på først [natklubben] og ca. en halv time senere på [caféen].

[Vidne1] og [vidne2] har for landsretten forklaret, at de som dørmænd på henholdsvis [natklubben] og [caféen] den pågældende aften afviste [klager1] og [klager2] ved døren, da særligt [klager2] var meget beruset. [Vidne2] har videre forklaret, at han ved afvisningen fra [caféen] sagde til [klager1] og [klager2], at de var for fulde.

Heroverfor har både [klager1] og [klager2] benægtet at have været meget berusede, lige som de begge har forklaret, at de ikke fik nogen begrundelse for afvisningerne, hverken ved [natklubben] eller [caféen]. Dette understøttes af [vidne3]s forklaring om, at hun, der talte med [klager1] og [klager2] ude foran [caféen], ikke opfattede dem som berusede, og at de havde en stille og rolig samtale af ca. 10 minutters varighed, hvor hverken [klager1] eller [klager2] fremtrådte voldsomme eller udadreagerende. Hun har endvidere forklaret, at hun spurgte dørmændene på [caféen], hvorfor [klager1] og [klager2] ikke måtte blive lukket ind, og fik at vide, at hun skulle blande sig udenom. [Vidne2] har herom forklaret, at han ikke husker, om der var en pige, der efterfølgende henvendte sig til ham for at høre mere om, hvorfor [klager1] og [klager2] blev afvist.

Henset hertil, og til at [vidne1] og [vidne2], der ansættelsesmæssigt var tilknyttet henholdsvis [natklubben] og [caféen], først for landsretten har forklaret, at afvisningen var begrundet i, at navnlig [klager2] var beruset, kan landsretten ikke lægge de to dørmænds forklaring om, at afvisningerne skyldes beruselse, til grund.

[Vidne3]s forklaring om, at hun i løbet af aftenen flere gange så personer med anden etnisk oprindelse end dansk blive afvist fra [caféen], understøtter [klager1] og [klager2]s forklaringer om, at de både foran [natklubben] og [caféen] så personer med anden etnisk oprindelse end dansk blive afvist, mens personer af etnisk dansk oprindelse fik lov til at komme ind. Landsretten tiltræder herefter, at [klager1] og [klager2] har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der både på [natklubben] og [caféen] blev udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, jf. § 3 i lov om etnisk ligebehandling. Det påhviler derfor [natklubben] og [caféen] at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat, jf. lovens § 7.

Efter bevisførelsen har hverken [natklubben] eller [caféen] løftet denne bevisbyrde...”

◀ [Tilbage til indholdsfortegnelsen](#)

Landsretten tiltrådte herefter, at der forelå en krænkelse af lovens § 3, og at godtgørelserne for ikkeøkonomisk skade efter lovens § 9 var udmålt til 5.000 kr. for hver af krænkelse.

[Læs j.nr. 2015-6811-41934](#) ► og [2015-6811-41931](#) ► om den første afvisning

[Læs j.nr. 2015-6811-41916](#) ► og [2015-6811-41921](#) ► om den anden afvisning

AFGØRELSER FRA LIGEBEHANDLINGSNÆVNET I 2018

I 2018 afgjorde Ligebehandlingsnævnet 10 sager om adgangsbegrænsning tilbarer, natklubber og restauranter på grund af race og/eller etnisk oprindelse.

I to af sagerne fik klagerne medhold. I to sager var det nødvendigt med bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, og nævnet kunne derfor ikke behandle klagerne. I de resterende sager fik klagerne ikke medhold; fem klager havde udvist en sådan passivitet, at de på tidspunktet, hvor klagerne blev indgivet til nævnet, var afskåret fra at gøre et eventuelt krav gældende. Du kan læse om disse sager i beretningens afsnit 6. I en sag gjorde en klager gældende, at hun var udsat for forskelsbehandling på grund af sine venners hudfarve. Nævnet vurderede, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af tredjemands race eller etnisk oprindelse. Klager var blevet afvist ved indgangen til en natklub sammen med en gruppe venner bestående af personer af forskellig race og etnisk oprindelse. Endvidere fremgik det af sagen, at klager og gruppen af venner siden blev lukket ind, idet flere i gruppen fremviste medlemskab til natklubben.

[Læs j.nr. 18-31749](#) ► og [2017-6811-53912](#) ►, hvor klagerne fik medhold

[Læs j.nr. 2017-6811-54469](#) ► og [2017-6811-11549](#) ►, hvor det var nødvendigt med parts- og vidneforklaringer

[Læs j.nr. 2017-6811-50284](#), om klageren, der ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af tredjemands race eller etnisk oprindelse ►

Ringere behandling på grund af køn



af Umer Ejaz

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

Ligestillingsloven gælder uden for arbejdsmarkedet. Loven skal fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner. Lovens udgangspunkt er, at kvinder og mænd er lige meget værd.

Den grundlæggende regel i loven er et forbud mod kønsdiskrimination af kvinder og mænd i alle samfundets funktioner. Forbuddet mod direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn står i § 2 i loven om ligestilling. Forbuddet gælder situationer, hvor en person bliver behandlet ringere end andre kun på grund af køn.

Det er ikke formålet med lovgivningen, at der ikke må være forskellige tilbud til mænd og kvinder. Der skal således ikke altid leveres faciliteter til mænd og kvinder på fælles grundlag, så længe der ikke leveres faciliteter på gunstigere vilkår til det ene køn frem for det andet.

Endvidere er der undtagelsesbestemmelser i ligestillingslovens § 3 og § 3 a, som giver adgang til lovlig forskellig behandling af kønnene. Undtagelsesbestemmelserne er omtalt nedenfor.

RINGERE BEHANDLING

Det afgørende efter ligestillingslovens § 2 er, om det ene køn behandles ringere end det andet køn. Ikke alle forskelle i behandlingen af mænd og kvinder er udtryk for ringere behandling.

Som eksempel havde et fitnesscenter i en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet fra 2018 byttet om på lokalerne til kvindernes og mændenes omklædning. Ombytningen skete, efter centeret havde fået klager fra kvinder over, at kvindernes lokale var for koldt. Nævnet vurderede, at manden, der havde klaget, ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at manden på grund af sit køn var blevet udsat for en ringere behandling i ligestillingslovens forstand. Der var samme faciliteter i begge omklædningsrum, og lokalerne havde samme antal skabe, brusere og toiletter. Manden fik derfor ikke medhold.



Ringere behandling på grund af køn (fortsat)



MINISTRE KAN PÅ EGET OMRÅDE TILLADE FORANSTALTNINGER TIL FREMME AF LIGESTILLING

Den enkelte ressortminister kan fravige forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn på eget område ved at tillade konkrete særlige foranstaltninger til fremme af ligestilling. Det står i ligestillingslovens § 3. Den ansvarlige minister kan således efter ansøgning meddele dispensation til positiv særbehandling.

Endvidere kan ministeren for ligestilling fastsætte regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling, uden at der foreligger en dispensation fra ressortministeren.

I bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling fra 2007 har ministeriet for ligestilling fastsat regler for adgangen til at iværksætte ligestillingsfremmende initiativer uden dispensation.

I flere afgørelser i 2018 henviste nævnet til bekendtgørelsen.

I to sager vurderede nævnet, at opdeling af træning i en fælles cirkel og en cirkel kun for kvinder i fitnesscentre ikke var i strid med ligestillingsloven. Efter oplysningerne om fitnesscentrenes tilrettelæggelse af medlemmernes mulighed for cirkeltræning og formålet hermed faldt opdelingen ind under anvendelsesområdet for bestemmelsen i § 6 i bekendtgørelsen. Efter bestemmelsen er det tilladt at etablere hold og undervisning mv. for det ene køn inden for idræt.

I en tredje sag klagede en mand over, at han ikke kunne træne i et fitnesscenter kun for kvinder. Efter oplysningerne om baggrunden for, at fitnesscentret tilbød træning kun for kvinder, vurderede nævnet, at der var tale om et initiativ til fremme af ligestilling, der faldt ind under anvendelsesområdet for bestemmelsen i § 6 i bekendtgørelsen.

I en sag fra 2017 klagede en mand over, at han ikke kunne deltage i arrangementet "Kvinde, kend din bil". Nævnet vurderede, at arrangementet ikke var i strid med ligestillingsloven, selvom det både ved titel og indhold angav at være forbeholdt kvinder. Nævnet henviste i sin begrundelse til, at det er tilladt at etablere kursus- eller uddannelsesvirksomhed for det ene køn af op til seks måneders varighed, hvis formålet blandt andet er at fremme ligestilling. Det følger af § 2 i bekendtgørelsen.

DE TRE TRIN I NÆVNETS VURDERING

Når nævnet tager stilling til klager over forskelsbehandling på grund af køn, foretager nævnet først en vurdering af, om klager er blevet udsat for "ringere behandling" i lovens forstand, jf. ligestillingslovens § 2. Hvis nævnet vurderer, at der ikke er tale om en ringere behandling i lovens forstand, får klager ikke medhold i klagen.

Hvis der er påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at klager har været udsat for ringere behandling på grund af sit køn, og nævnet konstaterer, at der ikke foreligger en dispensation fra ressortministeren, foretager nævnet derefter en vurdering af, om den skete forskelsbehandling falder ind under anvendelsesområdet i bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling. Hvis forskelsbehandlingen falder inden for området af bekendtgørelsen, er der ikke tale om ulovlig forskelsbehandling, og klager får derfor ikke medhold.

» Det afgørende efter ligestillingslovens § 2 er, om det ene køn behandles ringere end det andet køn. Ikke alle forskelle i behandlingen af mænd og kvinder er udtryk for ringere behandling.

Ringere behandling på grund af køn (fortsat)



Hvis klager har været udsat for ringere behandling på grund af sit køn, og nævnet har konstateret, at der ikke foreligger en dispensation, samt at forskelsbehandlingen ikke falder inden for området af bekendtgørelsen, foretager nævnet derefter en vurdering af, om forskelsbehandlingen kan være lovlig efter undtagelsesbestemmelsen i ligestillingslovens § 3 a.

Det følger af § 3 a, at ligestillingsloven ikke er til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis forskelsbehandlingen er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Et legitimt mål, der kan begrunde forskelsbehandling af det ene køn, kan for eksempel være

- beskyttelse af ofre for kønsrelateret vold
- hensynet til privatlivets fred og blufærdigheden
- fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder eller mænds eller kvinders interesser

Bestemmelsen i § 3 a skal ifølge forarbejderne fortolkes snævert for at undgå, at forbuddet mod diskrimination udhules.

[Læs j.nr. 18-21428, om ombytning af dame- og herreomklædningsrum](#) »

[Læs j.nr. 2017-6811-29751, om bilarrangementet](#) »

[Læs j.nr. 18-8286](#) » og [18-6910](#) » , om opdeling af træning

[Læs j.nr. 18-33560, om fitnesscenter kun for kvinder](#) »

LOV OM LIGESTILLING AF KVINDER OG MÆND

§ 2 Ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde dette formål, er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Hvis en person, der anser sig for krænkede, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede.

§ 3. Ressortministeren kan uanset bestemmelsen i § 2 på eget område tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge eller opveje forskelsbehandling på grund af køn.

Stk. 2. Ministeren for ligestilling kan fastsætte regler for, i hvilke tilfælde der kan iværksættes foranstaltninger til fremme af ligestilling uden tilladelse efter stk. 1.

Stk. 3. § 13 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. finder anvendelse på områder, der er omfattet af denne lov.

§ 3 a. Uanset § 2 er denne lov ikke til hinder for forskelsbehandling af det ene køn, hvis det er begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 2. Lovens bestemmelser er ikke til hinder for indførelse eller opretholdelse af gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

[Læs Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling](#) »

Fravigelse af det sædvanlige niveau for godtgørelser ▶

af Line Laursen

En person, hvis rettigheder er blevet krænket, kan ifølge ligebehandlingslovene få en godtgørelse.

Reglerne sætter ikke en øvre eller nedre grænse for størrelsen af godtgørelsen. I de enkelte sagstyper på Ligebehandlingsnævnets område er der igennem rets- og nævnspraksis fastlagt et niveau for godtgørelsens størrelse. Nævnet har i flere tilfælde fraveget det sædvanlige niveau for godtgørelse og tilkendt en højere eller lavere godtgørelse på baggrund af en konkret vurdering.

Det fremgår af EU-direktiverne, som ligebehandlingslovene bygger på, at medlemslandene skal fastsætte de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse tager Ligebehandlingsnævnet udgangspunkt i praksis og foretager et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse. Der kan være grundlag for højere eller lavere godtgørelse end sædvanligt efter en konkret vurdering af blandt andet grovheden af krænkelsen.

I 2018 tilkendte nævnet en højere godtgørelse end sædvanligt i fire sager.

GODTGØRELSE PÅ 40.000 KR. VED AFSLAG PÅ ANSÆTTELSE

Hvis en ansøger til et job har været udsat for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingslovene, vil nævnet som udgangspunkt fastsætte godtgørelsen til 25.000 kr., når der er tale om ansøgning til en tidsubegrænset fuldtidsstilling. Ved deltidsarbejde eller tidsbegrænset ansættelse vil godtgørelsen som udgangspunkt blive fastsat lavere.

I en sag fra 2018 tilkendte nævnet imidlertid en person, som var blevet forskelsbehandlet i forbindelse med et afslag på ansættelse, en godtgørelse på 40.000 kr.

Sagen handlede om en kvinde, som søgte en fuldtidsstilling og deltog i to ansættelsessamtaler. Da kvinden telefonisk blev indkaldt til tredje og sidste samtale, oplyste hun, at hun var gravid. Samtalen blev herefter aflyst, og kvinden fik afslag på ansættelse i stillingen på grund af sin graviditet. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kvinden var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse lagde nævnet særlig vægt på, at kvinden var indkaldt til tredje og sidste samtale bl.a. for at gennemgå ansættelseskontrakten, og at hun fik afslag på ansættelse med direkte henvisning til sin graviditet.

[Læs j.nr. 2017-6810-58153, om den gravide jobansøger ▶▶](#)

GODTGØRELSE PÅ 40.000 KR. VED TILBUD OM EN STILLING, HVOR PENSION BLEV MODREGNET I LØNNEN

I en anden sag tilkendte nævnet en godtgørelse på 40.000 kr. til en person, der havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med ansøgning til en fuldtidsstilling.

Sagen angik en tjenestemand, der havde søgt og fået tilbudt en stilling. Tjenestemanden, der nærmede sig tidspunktet for udbetaling af alderspension efter reglerne for tjenestemandspension, valgte at afslå tilbuddet om ansættelse på grund af særlige ansættelsesvilkår, der indebar, at pensionen ville blive modregnet i lønnen.

Ligebehandlingsnævnet fastslog, at sådanne særlige vilkår for pensionister udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Ved fastsættelse af godtgørelsen lagde nævnet vægt på, at tjenestemanden havde fået tilbudt stillingen, men afslog den som følge af de markant ringere lønvilkår. Nævnet lagde også vægt på forskelsbehandlingens betydning for tjenestemandens beskæftigelsesmuligheder.

[Læs j.nr. 18-22390, om tjenestemanden ▶▶](#)

Fravigelse af det sædvanlige niveau for godtgørelser (fortsat)



GODTGØRELSE PÅ 35.000 KR. VED AFSLAG PÅ ANSÆTTELSE PÅ GRUND AF GENEREL PRAKSIS OM IKKE AT ANSÆTTE PENSIONISTER

I en tredje sag tilkendte nævnet en godtgørelse på 35.000 kr. til en person, som havde fået afslag på ansættelse i en deltidsstilling.

I sagen havde en mand i pensionsudbetalingsalderen søgt forlængelse af en tidsbegrænset deltidsansættelse som personlig assistent for en person med et handicap. Manden fik imidlertid afslag på ansættelse. Kommunen begrundede afslaget med, at pensionister kun i ganske særlige og nødvendige tilfælde kunne få job i kommunen. Kommunen oplyste også, at hvis det var nødvendigt at ansætte en pensionist, måtte dette kun ske i korte, afgrænsede perioder.

Nævnet vurderede, at manden var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder og gav ham medhold i sin klage.

Ved fastsættelse af godtgørelsen lagde nævnet særlig vægt på sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af hændelsen.

[Læs j.nr. 18-6864, om den personlige assistent »](#)

» Ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse tager Ligebehandlingsnævnet udgangspunkt i praksis og foretager et skøn over sagens faktiske omstændigheder, herunder karakteren og alvoren af den skete hændelse. Der kan være grundlag for højere eller lavere godtgørelse end sædvanligt efter en konkret vurdering af blandt andet grovheden af krænkelsen.

STØRRE GODTGØRELSE FOR KRÆNKELSE EFTER BÅDE FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN OG LIGEBEHANDLINGSLOVEN

Hvis der er sket flere overtrædelser i en sag, kan det udløse en højere godtgørelse. Det var blandt andet relevant i en sag, hvor arbejdsgiveren havde handlet i strid med både forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

I sagen var en kvindelig kørestolsbruger blevet udsat for forskelsbehandling på grund af både køn og handicap i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sit fleksjob. Ligebehandlingsnævnet tilkendte hende på den baggrund en højere godtgørelse.

Kvinden var blevet udvalgt til afskedigelse, blandt andet fordi hun på grund af sit handicap var den mindst fleksible, og nævnet vurderede derved, at der var sket indirekte forskelsbehandling på grund af handicap. Arbejdsgiveren havde ikke redegjort for behovet for fleksibilitet og havde derfor ikke godtgjort, at afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål. Kvinden fik derfor medhold i, at arbejdsgiveren havde udsat hende for forskelsbehandling på grund af handicap.

Derudover var beslutningen om at afskedige kvinden truffet under hendes orlov efter barselsloven. Nævnet vurderede, at det ikke var godtgjort, at der ved afskedigelsen ikke blev lagt vægt på kvindens fravær i forbindelse med barsels- og forældreorlov. Hun fik derfor også medhold i, at arbejdsgiveren havde udsat hende for forskelsbehandling på grund af køn.

På den baggrund tilkendte nævnet kvinden en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

[Læs j. nr. 2017-6810-43025, om den kvindelige kørestolsbruger »](#)

Funktionsbegrænsninger af lang varighed



af Mette Holm Schæbel

Funktionsbegrænsninger skal være af lang varighed, før der kan være tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Begrebet handicap i beskæftigelsesdirektivet omfatter en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre en person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre. Det følger bl.a. af præmis 38 i EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge) og præmis 36 i dom af 9. marts 2017 i sag C-406/15 (Milkova). Funktionsbegrænsninger, som skyldes en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, kan også være omfattet.

Funktionsbegrænsningen skal være langvarig, før der kan være tale om et handicap i direktivets forstand, jf. blandt andet præmis 39 i Ring og Werge-dommen og præmis 42 sammenholdt med præmis 48 i dom af 1. december 2016 i sag C-395/15 (Daouidi).

Af Daouidi-dommen fremgår blandt andet af præmisserne 49-59, at direktivet ikke definerer, hvornår en funktionsbegrænsning må anses for langvarig, og at bedømmelsen heraf fremfor alt er faktisk og dermed overladt til de nationale domstole.

Når de nationale domstole skal bedømme, om funktionsbegrænsningen er langvarig, skal de lægge "*samtlige ... objektive beviselementer*" til grund, herunder navnlig dokumenter og certifikater om den pågældende persons tilstand, der er udarbejdet på grundlag af aktuel medicinsk og videnskabelig viden og oplysninger.

Det er arbejdstageren, der skal godtgøre, at han eller hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

[Læs Ligebehandlingsnævnets offentliggjorte notat om handicapbegrebet](#) ▶▶



Funktionsbegrænsninger af lang varighed (fortsat)



» Det er arbejdstageren, der skal godtgøre, at han eller hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

LÆGELIG PROGNOSE OM VARIGHED

I nogle sager har funktionsbegrænsningen på tidspunktet for forskelsbehandlingen endnu ikke haft en varighed, der kan betegnes som lang. Her må vurderingen af, om sygdommen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, bero på en prognose.

Højesteret fastslog i en afgørelse af 23. juni 2015 (U.2015.3301H), at en kvindes begrænsninger som følge af en piskesmældslæsion efter en færdselsulykke endnu ikke kunne betegnes som langvarige på det tidspunkt, hvor hun blev afskediget. Vurderingen af, om sygdommen på afskedigelsestidspunktet medførte en begrænsning af lang varighed, måtte derfor bero på en prognose.

I en lægeerklæring lavet 17 dage før afskedigelsen var der en prognose for sygdommen, der indebar, at begrænsningen måtte anses for at have en lang varighed.

Højesteret fastslog på den baggrund, at kvinden havde et handicap, da hun blev afskediget fra sin stilling, og at hun derfor var omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

[Læs Højesterets dom af 23. juni 2015 »](#)

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSER I 2018 OM FUNKTIONSBEGRÆNSNINGERS VARIGHED

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2018 fem sager, hvori der indgik en vurdering af, om klagerne havde funktionsbegrænsninger, der var eller ville blive af lang varighed.

ERNÆRINGSASSISTENT MED GIGTSYGDOM

En ernæringsassistent blev sygemeldt med gener som følge af en gigtsygdom. Hun havde haft fravær som følge af sin sygdom i cirka fire og en halv måned, da hun blev afskediget. I den periode havde hun løbende øget sin arbejdstid. De lægelige oplysninger frem mod afskedigelsen beskrev, at tilstanden var bedret, og der blev udtrykt en forventning om, at ernæringsassistenten kunne vende tilbage til fuld tid på et senere tidspunkt.

Nævnet vurderede, at det ikke var bevist, at ernæringsassistentens gigtsygdom på afskedigelsestidspunktet medførte væsentlige funktionsbegrænsninger, der var eller ville blive af lang varighed.

Ernæringsassistenten havde derfor ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand og fik ikke medhold i klagen.

ØKONOMI- OG IT-CHEF MED HJERNERYSTELSE

En økonomi- og IT-chef fik en hjernerystelse ved et fald på et glat gulv. På det tidspunkt, hvor der på grund af sygefravær blev indgået en fratrædelsesaftale med økonomi- og IT-chefen, havde hendes begrænsning som følge af skaden medført sygefravær i knap ni måneder. Begrænsningen havde endnu ikke haft en varighed, der kunne betegnes som lang, og der var på dette tidspunkt ikke lægelige oplysninger, der nærmere fastslog den forventede varighed af begrænsningen. Ved en speciallægeundersøgelse knap otte måneder efter indgåelsen af fratrædelsesaftalen var hendes tilstand i bedring.

Nævnet vurderede, at økonomi- og IT-chefen ikke havde godtgjort, at hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Hun fik derfor ikke medhold i klagen.

Funktions- begrænsninger af lang varighed (fortsat)



SKOLELÆRER MED PSYKISKE GENER

En skolelærer var på afskedigelsestidspunktet diagnosticeret med en lettere angst-/depressionstilstand. På tidspunktet for afskedigelsen havde hun været sygemeldt i to måneder, og hendes begrænsninger havde derfor ikke haft en varighed, der kunne betegnes som lang.

Omkring en måned efter afskedigelsen blev skolelæreren diagnosticeret med tilpasningsreaktion, psykisk angsttilstand og akut belastningsreaktion. Hun blev sygemeldt to måneder mere. En speciallæge vurderede omkring et år og fire måneder efter afskedigelsen, at skolelæreren havde posttraumatisk belastningsreaktion. Prognosen var på det tidspunkt uvis, om end mulighederne for bedring på sigt ifølge speciallægen normalt var ganske pæne for patienter med denne lidelse.

Nævnet vurderede, at skolelæreren ikke havde godtgjort, at hendes sygdom på afskedigelsestidspunktet havde medført begrænsninger af en sådan lang varighed, at der var tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

LÆRER MED PSYKISKE GENER OG FØLGEVIRKNINGER FRA CANCER

En lærer og inklusionsvejleder med psykiske gener og følgevirkninger efter et cancerforløb blev afskediget. Forud for afskedigelsen kunne læreren arbejde uden større sygefravær. Der var ikke lægelige oplysninger, der beskrev begrænsninger. Der forelå heller ikke en prognose for sygdommen, der indebar, at læreren ville få begrænsninger, der måtte anses at have en lang varighed.

Nævnet vurderede, at læreren ikke havde godtgjort, at hun på afskedigelsestidspunktet havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Læreren fik derfor ikke medhold i klagen.

KONTORASSISTENT MED GIGTSYGDOM

En kontorassistent med en kronisk gigtsygdom blev fuldt sygemeldt i midten af et kalenderår. I det halve år op til sygemeldingen havde kontorassistenten haft 17 sygedage, og i det foregående hele kalenderår havde hun haft 20 sygedage.

På afskedigelsestidspunktet medførte kontorassistentens sygdom begrænsninger i forhold til at stå og gå. Det blev fra lægelig side anbefalet, at kontorassistenten genoptog arbejdet gradvist, når der var bedring i tilstanden. Lægen anbefalede reduktion af arbejdstiden og af fysisk belastende opgaver. Lægen kunne på afskedigelsestidspunktet ikke give en prognose for sygdommens varighed.

Nævnet vurderede, at kontorassistenten på afskedigelsestidspunktet havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, fordi hun på baggrund af generne var forhindret i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, ligesom begrænsningen var af lang varighed.

Kontorassistenten var derfor omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse på grund af handicap.

[Læs j.nr. 2017-6810-58149, om ernæringsassistenten ►►](#)

[Læs j.nr. 18-22409, om økonomi- og IT-chefen ►►](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-45488, om skolelæreren ►►](#)

[Læs j.nr. 18-39056, om læreren ►►](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-60984, om kontorassistenten ►►](#)

Nedsættelse af arbejdstiden som tilpasning



af Anne Louise Bødker Petersen

Som led i sin tilpasningsforanstaltning kan en arbejdsgiver være forpligtet til at tilbyde en medarbejder med handicap at gå ned i tid. Omvendt kan medarbejderen ikke kræve at fastholde et timetal, som den pågældende på grund af sit handicap reelt ikke kan honorere.



Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2018 flere sager, hvor spørgsmålet om ændring af arbejdstiden var relevant som tilpasningsforanstaltning.

HVAD SIGER LOVEN?

En arbejdsgiver skal træffe rimelige tilpasningsforanstaltninger for at fastholde en medarbejder med handicap i beskæftigelse. Det fremgår af forskelsbehandlingsloven.

Rimelige tilpasningsforanstaltninger kan for eksempel være at nedsætte arbejdstiden.

Arbejdsgiveren er dog ikke forpligtet til at fastholde en medarbejder, der – uanset rimelige tilpasningsforanstaltninger – ikke er kompetent, egnet og disponibel til at klare væsentlige funktioner i sin stilling.

Du kan læse mere om praksis om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af handicap i "Notat om handicapbegrebet", som er udarbejdet af en arbejdsgruppe under Ligebehandlingsnævnet.

[Læs "Notat om Handicapbegrebet" »](#)

ARBEJDSGIVEREN VILLE IKKE LADE MEDARBEJDEREN GÅ NED I TID

I en af de sager, som nævnet behandlede i 2018, var arbejdsgiveren ikke indstillet på at lade en medarbejder med handicap gå ned i tid.

En lærer i en specialklasse havde som følge af en arbejdsskade blandt andet hovedpine, nakkegener samt hukommelses- og koncentrationsbesvær. Efter arbejdsskaden var hun derfor sygemeldt i perioder, indtil hun gik på barselsorlov.

Efter orloven vendte hun tilbage til arbejdet på nedsat tid. En speciallæge vurderede, at det var usandsynligt, at hun ville kunne genoptage arbejdet på ordinære vilkår. Speciallægen nævnte derfor fleksjob som en mulighed.

Læreren fik tildelt en personlig assistent og arbejdede fortsat på deltid. Ledelsen gav i forløbet udtryk for, at situationen ikke var holdbar, med mindre mængden af arbejdsopgaver og –tid blev øget. Læreren gav udtryk for, at hun ikke ville blive i stand til at udfylde en fuldtidsstilling på skolen.

Læreren blev herefter afskediget, fordi det var usikkert om – og i givet fald hvornår – hun ville kunne genoptage arbejdet på normale vilkår.

Nævnet vurderede, at skolen ikke havde gjort tilstrækkeligt for at tilpasse arbejdsforholdene til lærerens skånebehov og fastholde hende i arbejdet.

Nævnet lagde vægt på, at ledelsen i forløbet fastholdt en forventning om, at læreren skulle optrappe sit timetal og vende tilbage til fuld tid. Nævnet vurderede, at det ikke ville have været uforholdsmæssigt byrdefuldt for skolen fortsat at tilbyde hende relevante skåneforanstaltninger, herunder ved at samarbejde om ansættelse på særlige vilkår for eksempel i fleksjob.

Læreren fik derfor medhold.

Afgørelsen illustrerer, at arbejdsgiveren som led i sin tilpasningsforpligtelse kan være forpligtet til at acceptere en nedsættelse af arbejdstiden, hvis det ikke vil være uforholdsmæssigt byrdefuldt.

Nedsættelse af arbejdstiden som tilpasning (fortsat)



SOCIALRÅDGIVER VILLE IKKE GÅ NED I TID

Omvendt kan en medarbejder med handicap ikke kræve at fastholde et højere timetal, end den pågældende medarbejder reelt kan arbejde. Det viser en anden sag fra nævnet fra 2018.

En socialrådgiver klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelse.

Socialrådgiveren havde i en årrække lidt af nakkegener efter et trafikuheld, og det var efter ulykken aldrig lykkedes hende at genoptrappe arbejdstiden til fuld tid. Hun aftalte med arbejdsgiveren, at hun skulle arbejde 30 timer om ugen. Der blev desuden taget en række skånehensyn til hende i form af ergonomiske kontorredskaber, foranstaltninger mod lys- og lydfølsomhed samt tilpasning af arbejdsopgaverne.

Da socialrådgiveren fortsat havde meget sygefravær som følge af nakkelidelsen, tilbød arbejdsgiveren hende at gå ned i tid til 20 timer om ugen. Det afslog hun imidlertid.

Socialrådgiveren blev herefter afskediget under henvisning til omfanget af sygefraværet. Arbejdsgiveren henviste til, at hun havde afslået at gå ned i arbejdstid til 20 timer om ugen, og at en ansøgning om fleksjob først kunne forventes at blive afgjort af kommunen 4-6 måneder senere.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren, der i en årrække løbende havde foretaget en række forskelligartede skånehensyn, havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse ved at tilbyde socialrådgiveren at ændre arbejdstiden til 20 timer om ugen.

Socialrådgiverens helbred gjorde det ikke muligt for hende at arbejde 30 timer om ugen, og nævnet vurderede derfor, at hun ikke var disponibel i forhold til den arbejdstid, hun ønskede at fastholde.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren som følge af det lange forløb og de foretagne tilpasninger ikke var forpligtet til at vente på kommunens afgørelse om fleksjob.

Socialrådgiveren fik derfor ikke medhold.

[Læs j.nr. 2017-6810-42946, om den afskedigede lærer »](#)

[Læs j.nr. 18-6273, om den afskedigede socialrådgiver »](#)



Omplacering som alternativ til afskedigelse under graviditet eller orlov



af Mette Holm Schæbel

Hvis en medarbejder bliver afskediget under graviditet eller fravær efter barselsloven, skal arbejdsgiveren godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.



En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder på grund af graviditet og fravær efter barselsloven. Det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at en afskedigelse under graviditet eller i forbindelse med fravær efter barselsloven ikke er begrundet i disse forhold.

Ved vurderingen af, om en arbejdsgiver har løftet denne bevisbyrde, kan det få betydning, at arbejdsgiveren ikke har udnyttet en mulighed for at omplacere medarbejderen til en stilling, som var ledig i tiden op til afskedigelsestidspunktet, eller som på afskedigelsestidspunktet måtte forventes at blive ledig inden udløbet af opsigelsesperioden.

Spørgsmålet om omplacering indgik i flere af nævnets afgørelser i 2018.

GRAVID RENGØRINGSASSISTENT I VIKARIAT BLEV IKKE OMPLACERET

En rengøringsassistent blev afskediget, mens hun var gravid.

Arbejdsgiveren havde annonceret efter rengøringsteknikere, og nævnet vurderede, at bestræbelserne på at bibeholde rengøringsassistenten i sin beskæftigelse i den resterende del af vikariatet ikke var tilstrækkelige.

Derfor – og fordi der var tidsmæssig sammenhæng mellem rengøringsassistentens forventede overgang til graviditetsorlov og fratrædelsestidspunktet – var det ikke godtgjort, at afskedigelsen af rengøringsassistenten var uden sammenhæng med hendes graviditet.

Rengøringsassistenten fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse.

GRAVID SALGSASSISTENT BLEV AFSKEDIGET, OG ARBEJDSGIVEREN ANNONCEREDE EFTER MEDARBEJDER

En salgsassistent blev afskediget omkring to uger efter, at hun havde orienteret sin arbejdsgiver om, at hun var gravid. Afskedigelsen var begrundet i, at der ville komme en større organisationsændring.

Virksomheden havde ikke over for nævnet dokumenteret, at den større organisationsændring var igangsat, og virksomheden havde heller ikke redegjort nærmere for behovet for en organisationsændring.

En uge efter afskedigelsen af salgsassistenten annoncerede virksomheden på grund af travlhed og virksomhedens udvikling efter en lager- og logistikmedarbejder/salgsmedarbejder, der kunne have samme uddannelsesmæssige baggrund som den afskedigede salgsassistent.

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at salgsassistentens graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Salgsassistenten fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse.

Omplacering som alternativ til afskedigelse under graviditet eller orlov (fortsat)



PROJEKTLEDER PÅ FORÆLDREORLOV BLEV AFSKEDIGET

En projektleder med juridisk baggrund blev afskediget fra sin stilling, mens hun holdt forældreorlov. Afskedigelsen var begrundet i nedlæggelse af stillingen. Inden afskedigelsen annoncerede virksomheden efter en projektleder med juridisk baggrund og efterfølgende efter en projektleder til implementering og projektledelse. Ifølge opslagene havde virksomheden stor vækst.

Knap to uger inden afskedigelsen tiltrådte en ny projektleder til implementering af virksomhedens produkter hos kunderne. Også på dette tidspunkt befandt virksomheden sig ifølge oplysninger på sin hjemmeside i en rivende udvikling og havde stor kundetilgang.

Ligebehandlingsnævnet fandt det ikke bevist, at den afskedigede projektleder ikke ville kunne varetage de arbejdsopgaver, der var knyttet til de opslåede stillinger.

Nævnet vurderede på den baggrund, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at projektlederens fravær på grund af forældreorlov ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Projektlederen fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse.

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

» Ved vurderingen af, om en arbejdsgiver har løftet denne bevisbyrde, kan det få betydning, at arbejdsgiveren ikke har udnyttet en mulighed for at omplacere medarbejderen til en stilling, som var ledig i tiden op til afskedigelsestidspunktet, eller som på afskedigelsestidspunktet måtte forventes at blive ledig inden udløbet af opsigelsesperioden.

LEDIG STILLING SOM ADMINISTRATIV MEDARBEJDER EFTER AFSKEDIGELSE AF PROJECT COORDINATOR

En virksomhed op slog en stilling som administrativ medarbejder med opgaver inden for indkøb og logistik en måned efter, at en gravid Project Coordinator var blevet afskediget.

Afskedigelsen blev begrundet med, at stillingen ikke længere skulle bestrides i virksomheden, og at afdelingen var under afvikling, da den ikke var rentabel. I opsigelsesperioden blev Project Coordinatoren imidlertid bedt om at overdrage sine arbejdsopgaver til andre medarbejdere i virksomheden.

Nævnet lagde til grund, at Project Coordinatoren i kraft af sin erfaring med indkøb og logistik ville kunne varetage den opslåede stilling som administrativ medarbejder. Det var derfor på afskedigelsestidspunktet muligt at omplacere hende til en anden stilling.

Nævnet vurderede herefter, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at Project Coordinatorens graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Project Coordinatoren fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse.

SALGSASSISTENT BLEV AFSKEDIGET, DA BUTIK LUKKEDE

En salgsassistent på barselsorlov og fem øvrige medarbejdere i en butik blev afskediget som led i, at butikken lukkede på grund af svigtende salg.

Den butikskæde, som butikken var en del af, annoncerede inden afskedigelserne efter en shop assistant og en sales assistant til kædens butikker i andre byer.

Nævnet lagde efter det oplyste i sagen til grund, at butikskæden ikke så sig i stand til at fortsætte driften af butikken i den by, hvor salgsassistenten arbejdede. Alle medarbejdere i butikken blev derfor afskediget, og ingen af de afskedigede medarbejdere blev omplaceret.

Nævnet vurderede på den baggrund, at virksomheden havde godtgjort, at afskedigelsen af salgsassistenten ikke var begrundet i, at hun holdt barselsorlov. Hun fik derfor ikke medhold i klagen.

Omplacering som alternativ til afskedigelse under graviditet eller orlov (fortsat)



GRAVID SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER BLEV IKKE FORSØGT OMPLACERET

En social- og sundhedshjælper blev afskediget fire dage efter, at hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid.

Virksomheden - der havde omplaceret en anden medarbejder med samme uddannelsesmæssige baggrund som social- og sundhedshjælperen – havde ikke godtgjort, at det ikke var muligt at omplacere social- og sundhedshjælperen til en anden stilling.

Arbejdsgiveren havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at social- og sundhedshjælperens graviditet ikke blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Social- og sundhedshjælperen fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse.

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

GRAVID RETAIL PROJECT MANAGERS STILLING BLEV NEDLAGT

En Retail Project Manager blev afskediget to måneder efter, at hun havde oplyst arbejdsgiveren om sin graviditet. Afskedigelsen var begrundet i, at stillingen blev nedlagt som led i en omstrukturering. Arbejdsopgaverne var over en længere periode løbende blevet reduceret, og kvinden var på afskedigelsestidspunktet den eneste medarbejder, som fortsat havde arbejdsopgaver inden for "Retail". Hendes arbejdsopgaver var hovedsageligt begrænset til dette område.

Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens oplysninger om, at der på afskedigelsestidspunktet ikke var andre relevante arbejdsopgaver eller stillinger, som Retail Project Manageren kunne have varetaget.

Nævnet vurderede herefter, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i kvindens graviditet.

Retail Project Manageren fik derfor ikke medhold i klagen.

AFDELING BLEV NEDLAGT, OG LOGISTIKCHEF PÅ GRAVIDITETSORLOV BLEV AFSKEDIGET

En virksomheds logistikafdeling blev nedlagt, og funktionerne blev flyttet til to andre afdelinger. Logistikchefens stilling blev ikke videreført i en anden afdeling, og der var ikke en anden passende og ledig stilling til hende.

Nævnet vurderede, at virksomheden havde løftet sin bevisbyrde for, at logistikchefens graviditet og orlov ikke indgik i beslutningen om at nedlægge logistikafdelingen og tilbyde kvinden en anden stilling til en lavere løn uden eksisterende bonusaftaler.

Logistikchefen fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 18-27725, om rengøringsassistenten >>](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-32906, om salgsassistenten >>](#)

[Læs j.nr. 18-38143, om projektlederen >>](#)

[Læs j.nr. 18-27706, om Project Coordinatoren >>](#)

[Læs j.nr. 18-19618, om salgsassistenten >>](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-50271, om social- og sundhedshjælperen >>](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-36457, om Retail Project Manageren >>](#)

[Læs j.nr. 2017-6810-37988, om logistikchefen >>](#)

Indirekte eller direkte forskelsbehandling



af Line Laursen

Reglerne i ligestillingslovene beskytter mod direkte og indirekte forskelsbehandling. Ligestillingsnævnet tager derfor ved vurderingen af konkrete klager indledningsvist stilling til, om der er tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling.

REGLERNE

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person ud fra en diskriminationsgrund behandles ringere end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

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

Direkte forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet kan ikke legitimeres ud fra en proportionalitetsvurdering, hvorimod der ved spørgsmål om indirekte forskelsbehandling altid skal foretages en proportionalitetsvurdering.

Fle sager fra 2018 illustrerer, at det er relevant og nødvendigt at sondre mellem direkte og indirekte forskelsbehandling. Sagerne illustrerer også den proportionalitetsvurdering, som nævnet foretager, hvis nævnet vurderer, at der er påvist faktiske omstændigheder, der tyder på indirekte forskelsbehandling.



INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP – ARBEJDSGIVER ØNSKEDE FULDTIDSANSATTE

I en sag, hvor en skole havde afskediget otte medarbejdere på grund af "lønsumsmangel", fastslog nævnet, at en af de afskedigede medarbejdere var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Medarbejderen havde et handicap som følge af bl.a. en skulderlidelse. Hun var ansat i en fleksjobstilling som vejleder på skolen i 18 timer om ugen og var den eneste af skolens fire vejledere, der blev udvalgt til afskedigelse. De tre andre vejledere var fuldtidsansatte.

Om årsagen til at afskedige medarbejderen havde skolen oplyst, at skolens strategi for personale med vejledningsfunktioner ikke gav mulighed for deltidsstillinger, og at ledelsen havde besluttet, at vejledningen skulle varetages af de tre tilbageværende fuldtidsansatte vejledere. Nævnet lagde herefter til grund, at medarbejderen var blevet valgt til afskedigelse, fordi hun arbejdede på deltid.

Kriteriet "fuld tid" optrådte neutralt og var ikke uadskilleligt forbundet med medarbejderens handicap. Imidlertid stillede kriteriet medarbejderen, der på grund af sit handicap arbejdede på nedsat tid, særlig ufordelagtigt. Der var derfor påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at medarbejderen havde været udsat for indirekte forskelsbehandling.

Skolen havde ikke redegjort nærmere for, hvorfor kriteriet "fuld tid" skulle være driftsmæssigt begrundet, og havde dermed ikke løftet bevisbyrden for, at beslutningen om at bevare de fuldtidsansatte vejledere og dermed afskedige medarbejderen i fleksjob var objektivt begrundet i et sagligt formål.

Ligestillingsnævnet gav derfor medarbejderen medhold.

[Læs j.nr. 2017-6810-34074, om vejlederen i fleksjob](#) ▶

Indirekte eller direkte forskelsbehandling (fortsat)

» Direkte forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet kan ikke legitimeres ud fra en proportionalitetsvurdering, hvorimod der ved spørgsmål om indirekte forskelsbehandling altid skal foretages en proportionalitetsvurdering.



INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF HANDICAP – ARBEJDSGIVER ØNSKEDE FLEKSIBLE MEDARBEJDERE

I en anden sag fra 2018 vurderede nævnet også, at der var tale om indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

I sagen var en kvindelig kørestolsbruger blevet afskediget fra sit fleksjob på en skole på grund af skolens trængte økonomi. Arbejdsgiveren havde mundtligt uddybet afskedigelsen over for kvinden med, at hun var den mindst fleksible i forhold til at undervise andre steder end på skolen, fordi mange af de andre steder ikke var tilgængelige for kørestolsbrugere.

Nævnet lagde til grund, at arbejdsgiveren ved afskedigelsen havde lagt vægt på et kriterium om fleksibilitet. Da et sådant kriterium stillede kvinden særligt ufordelagtigt, idet hun på grund af sit handicap var mindre fleksibel, var der påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at kvinden havde været udsat for indirekte forskelsbehandling.

Arbejdsgiveren havde ikke redegjort for behovet for fleksibilitet og dermed ikke godtgjort, at beslutningen om at afskedige kvinden var objektivt begrundet i et sagligt formål. Hun fik derfor medhold i klagen. Du kan også læse om denne sag i beretningens afsnit 13.

[Læs j.nr. 2017-6810-43025, om skolelæreren i fleksjob »](#)

DIREKTE FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER – SÆRLIGE VILKÅR FOR PENSIONISTER

Endelig har Ligebehandlingsnævnet i to sager fra 2018 om forskelsbehandling på grund af alder taget stilling til, om der var tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Begge sager handlede om kriterier, der stillede pensionister dårligere. Nævnet fastslog i begge sager, at pension er direkte og uadskilleligt forbundet med alder. Derfor var der ikke tale om et neutralt eller tilsyneladende neutralt kriterium i ligebehandlingslovens forstand, men om direkte forskelsbehandling på grund af alder.

[Læs j.nr. 18-22390 »](#), om tjenestemanden og [j.nr. 18-6864 »](#) om den personlige assistent

Skriftlige udsagn fra tredjemand

af Anne Louise Bødker Petersen

Det sker, at parterne i en sag kommer med skriftlige "vidneerklæringer" til støtte for deres påstand. Spørgsmålet er, hvilken vægt skriftlige udsagn fra tredjemand har, når nævnet afgør sagen?

SKRIFTLIG BEHANDLING

Ligebehandlingsnævnet behandler klager på skriftligt grundlag. Der er ikke mulighed for mundtlig bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer under nævnets behandling af en sag.

Hvis mundtlige parts- og vidneforklaringer er afgørende for udfaldet af en sag, må Ligebehandlingsnævnet afvise sagen som uegnet til behandling ved nævnet.

Når Ligebehandlingsnævnet vurderer de skriftlige beviser, som nævnet efter loven kan tage stilling til, kan nævnet også inddrage skriftlige udsagn fra tredjemand. Skriftlige udsagn fra andre end sagens parter kan således indgå som et blandt flere momenter i nævnets bevisvurdering. Det følger af princippet om den frie bevisbedømmelse.

BETYDNINGEN AF SKRIFTLIGE UDSAGN FRA TREDJEMAND

Det er nævnet, der konkret vurderer, hvilken vægt skriftlige udsagn fra tredjemand kan tillægges i den konkrete sag, men sådanne udsagn kan næppe tillægges afgørende vægt.

Når et vidne skal afgive en mundtlig forklaring for domstolene, bliver vidnet pålagt at tale sandt. Vidnet bliver samtidig vejledt om, at det er strafbart at afgive falsk forklaring for retten. Det følger af retsplejeloven.

Når nævnet modtager skriftlige udsagn fra tredjemand, er disse ikke afgivet under vidneansvar. Nævnet og modparten har heller ikke – som ved mundtlige vidneforklaringer for domstolene – mulighed for at stille uddybende spørgsmål og vurdere troværdigheden af vidnets forklaring. Skriftlige udsagn fra tredjemand kan derfor ikke tillægges samme bevisværdi som mundtlige vidneforklaringer for retten. Hvis indholdet af et skriftligt tredjemandsudsagn er afgørende for sagens udfald, vil nævnet derfor afvise sagen.



» Det er nævnet, der konkret vurderer, hvilken vægt skriftlige udsagn fra tredjemand kan tillægges i den konkrete sag, men sådanne udsagn kan næppe tillægges afgørende vægt.

Ny lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet

af Mette Holm Schæbel

Fra den 1. juli 2018 har Ligebehandlingsnævnet kunnet behandle klager over forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet.



Den 1. juli 2018 trådte en ny lov i kraft, der forbyder forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet.

Den nye lov gælder for al offentlig og privat virksomhed. Loven gælder forhold, der har fundet sted fra den 1. juli 2018 og frem.

Forskelsbehandling på grund af handicap har tidligere kun været beskyttet inden for arbejdsmarkedet. Forskelsbehandlingsloven, der forbyder forskelsbehandling på grund af handicap inden for arbejdsmarkedet, finder fortsat anvendelse.

KLAGE TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling efter den nye lov kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet.

Det er kun personer med en individuel og aktuel interesse i den konkrete sag, der kan få deres klage behandlet i nævnet.

I 2018 modtog Ligebehandlingsnævnet 15 klager over påstået forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet.

TO AFGØRELSER FRA LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

I 2018 afgjorde nævnet to sager efter den nye lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Begge sager angik afgørelser truffet af den offentlige forvaltning.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap vedrører ikke det materielle indhold i afgørelser truffet af offentlige forvaltningsmyndigheder eller i love vedtaget af Folketinget. Det fremgår af forarbejderne til loven.

Når Ligebehandlingsnævnet behandler en klage over afgørelser truffet af den offentlige forvaltning, må nævnet derfor tage stilling til, om klagen alene drejer sig om anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning.

Den ene sag angik påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klageren modtog brøkpension og kommunens afgørelser i relation hertil. Nævnets vurderede, at klagen over kommunens afgørelser alene vedrørte anvendelsen og fortolkningen af regler i lov om social pension eller anden social lovgivning. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Den anden sag angik spørgsmålet om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klageren ikke var berettiget til socialpædagogisk støtte under sin uddannelse, som ikke er SU-berettigende. Nævnet vurderede, at klagen alene drejede sig om reglerne i lov om socialpædagogisk støtte ved videregående uddannelser. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Læs j.nr. 18-49732, om klage over en kommunes afgørelser »](#)

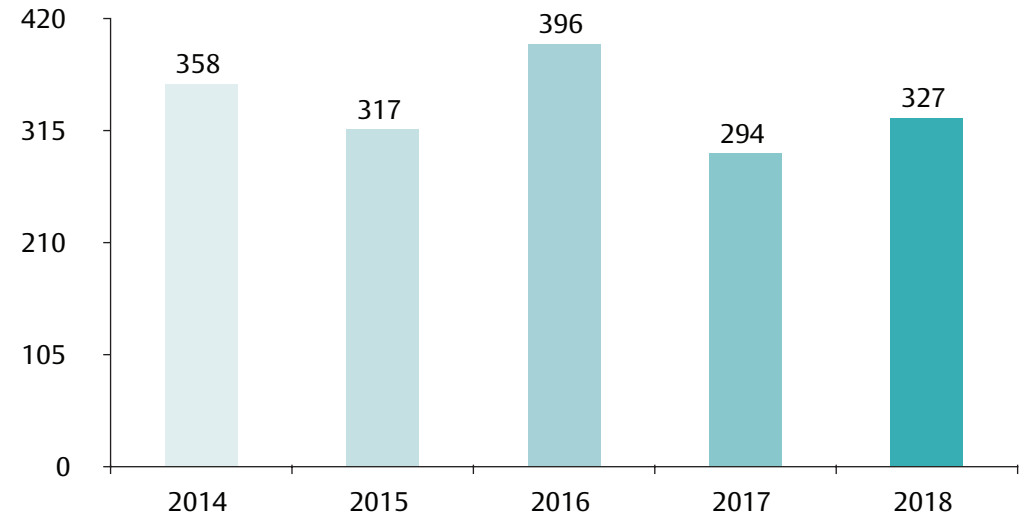
[Læs j.nr. 18-63470, om klage over afslag på socialpædagogisk støtte »](#)

A close-up photograph of a desk with various office supplies. In the foreground, a black and light blue pen lies horizontally. To its right is a black Logitech mouse. In the background, a black calculator with blue function keys is visible. Further back, a stack of yellow notepaper with a pencil resting on top is partially seen. The entire scene is overlaid with a semi-transparent teal gradient.

Tal og figurer

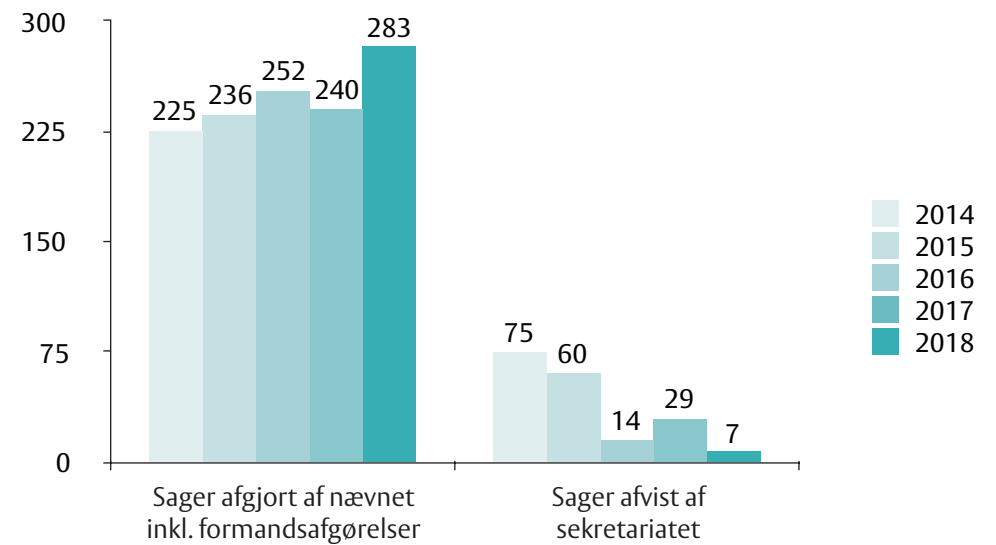
Figur 1

ANTAL MODTAGNE SAGER I
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET



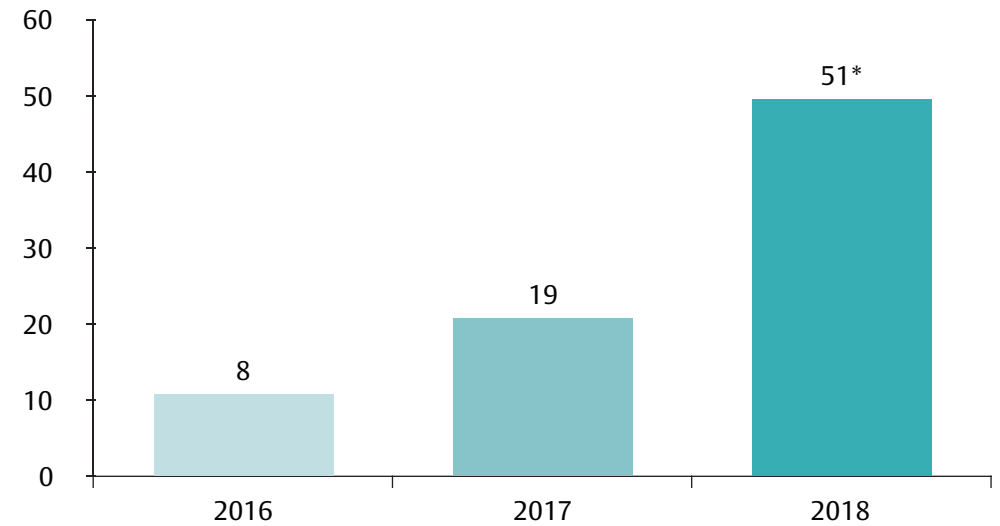
Figur 2

ANTAL AFGJORTE SAGER I
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET



Figur 3

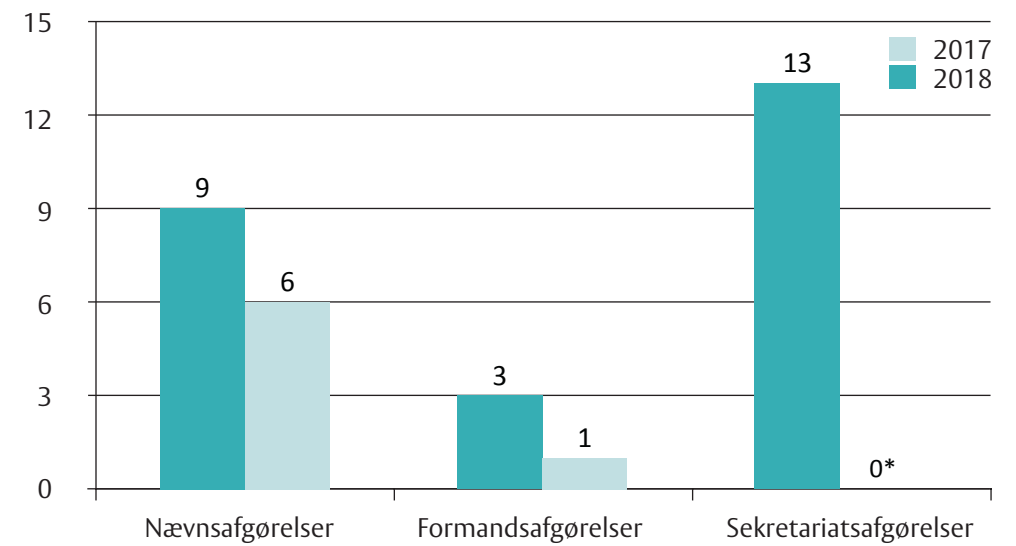
ANTAL FORMANDSAFGØRELSER
I 2016-2018



*) Antallet af formandsafgørelser skyldtes bl.a. to sagskomplekser

Figur 4

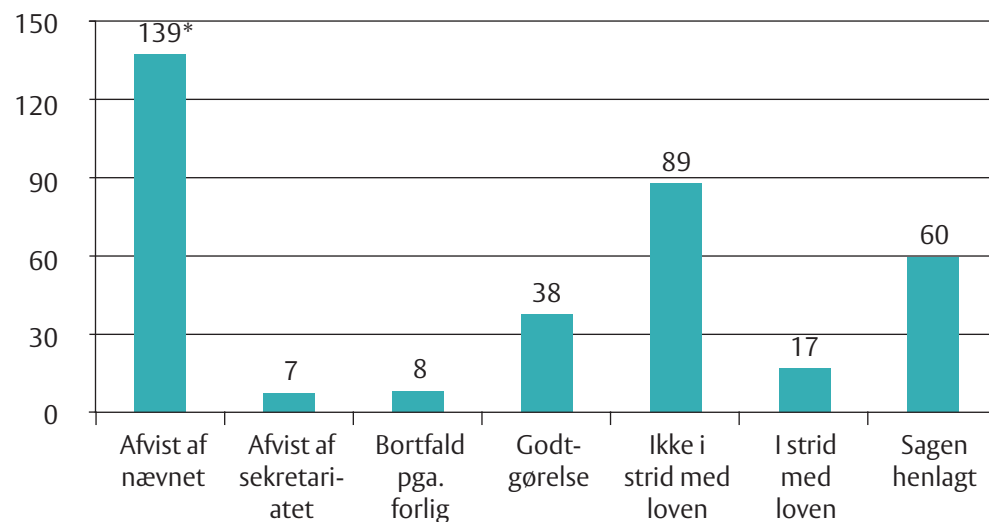
ANTAL SAGER AFVIST I 2018
PÅ GRUND AF MANGLENDE
RETLIG INTERESSE



*) Kompetencen er delegeret til nævnets sekretariat

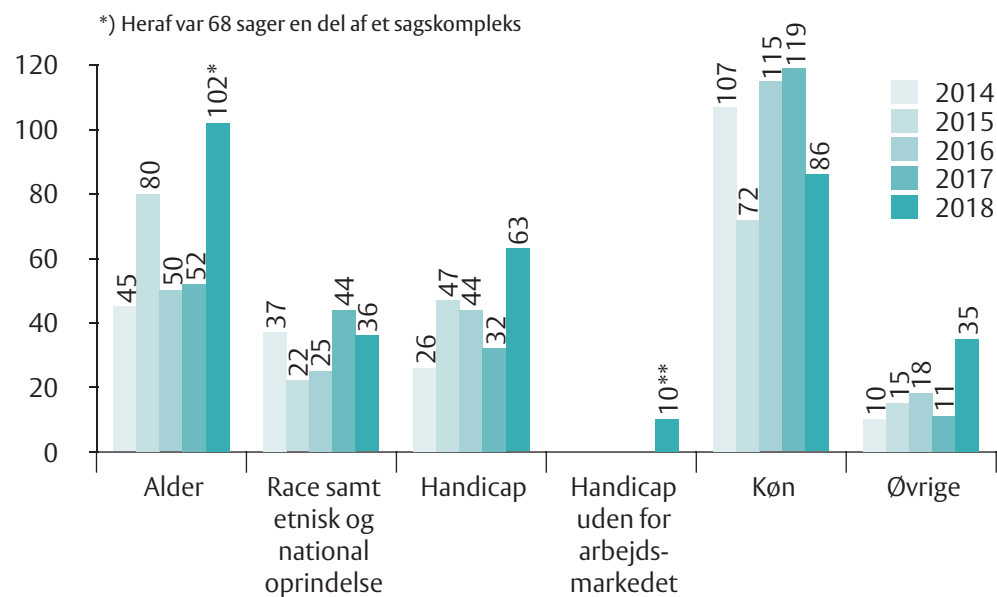
Figur 5

ANTAL AFGJORTE SAGER I 2018
FORDELT EFTER SAGSUDFALD



Figur 6

ANTAL AFGJORTE SAGER
FORDELT EFTER EMNEORD*

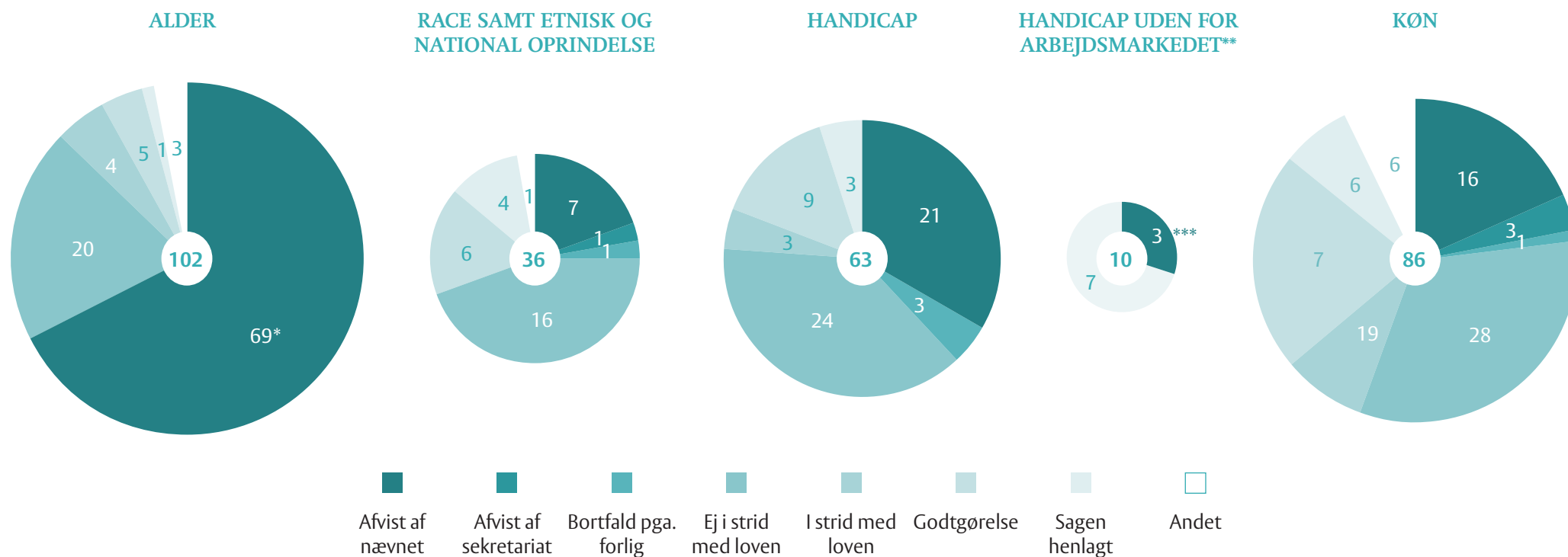


*) Heraf var 68 sager en del af et sagskompleks

***) Den 1. juli 2018 trådte lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap i kraft. Klager over forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet er udskilt og opgjort i særskilt statistik.

Figur 7-12

AFGJORTE SAGER FORDELT EFTER SAGSUDEFALD



*) Heraf var 68 sager en del af et sagskompleks

**) Den 1. juli 2018 trådte lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap i kraft. Klager over forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet er udskilt og opgjort i særskilt statistik.

***) Den tredje sag er ikke omtalt i artiklen side 37, da den alene vedrørte spørgsmålet om genoptagelse.



Ligebehandlings-
nævnet