



# Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2019



Ligebehandlings-  
nævnet

[www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)

# Indholdsfortegnelse



|   |    |
|---|----|
| Forord.....   | 3  |
| Sexchikane – hvor går grænsen?.....                                       | 5  |
| Gravid dyrlæge ikke tilbudt forlængelse af aftale om øget arbejdstid ..   | 7  |
| Lægens alder.....   | 9  |
| Etniske danskere afvist .....   | 11 |
| Kvinde blev ikke tildelt engangstillæg på grund af barsel .....           | 12 |
| Alder – ingen hindring.....   | 13 |
| Forskelsbehandling på grund af handicap<br>uden for arbejdsmarkedet ..... | 15 |
| Religion og tro .....   | 18 |
| “Inden for rimelig tid” .....   | 21 |
| Aktindsigt i indklagedes navn .....                                       | 23 |
| Ligebehandlingsnævnets mulighed for at genoptage afgjorte sager ..        | 25 |
| Væsentlige stillingsændringer ved tilbagevenden efter orlov .....         | 26 |
| Fleksibilitet, effektivitet og produktivitet.....                         | 28 |
| Udtalelse fra FN’s Racediskriminationskomité .....                        | 31 |
| Tal og figurer .....  | 32 |

*Alle billeder i beretningen er modelfotos.*



af formand Rikke Foersom

**Ligebehandlingsnævnet modtog 318 klager i 2019. Nævnet traf afgørelser i 136 sager.**

**Ligebehandlingsnævnets årsberetning indeholder artikler om generelle emner og resuméer af fremhævede afgørelser fra året. Artiklerne er udarbejdet af medarbejdere i sekretariatet. Alle nævnets afgørelser fra 2019 kan findes på [retsinformation.dk](https://retsinformation.dk) og kan i øvrigt søges frem på Ligebehandlingsnævnets egen hjemmeside [ligebehandlingsnavnet.dk](https://ligebehandlingsnavnet.dk)**



I beretningen er der fokus på de emner, som har fyldt mest i nævnet i 2019. Et af emnerne er religion som beskyttelseskriterium. Nævnet har i løbet af året afgjort flere principielle sager – herunder fire principielle sager om forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Vi har i beretningen skrevet en artikel om de fire sager, da sagerne har været med til at skabe en mere nuanceret praksis på området.

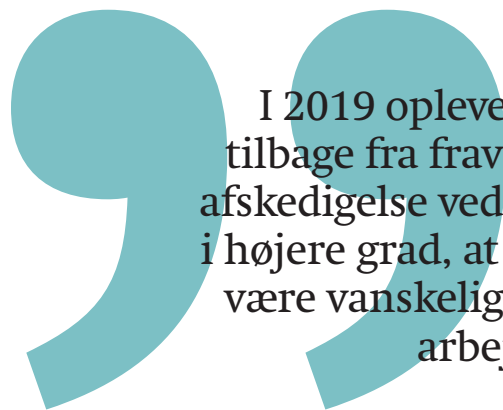
I 2019 oplevede nævnet en ny tendens i forhold til forældre, der vender tilbage fra fravær efter barselsloven. Tidligere så nævnet mange sager om afskedigelse ved tilbagevenden efter barselsrelateret fravær. Nu ser nævnet i højere grad, at forældre vender tilbage til ændrede arbejdsvilkår. Det kan være vanskeligt at vurdere, hvornår der er tale om så væsentligt ændrede arbejdsvilkår, at forholdene må sidestilles med en afskedigelse. Vi har i beretningen skrevet en artikel om tilbagevenden til et arbejde med ændrede arbejdsvilkår. I forbindelse med artiklen har vi gengivet nogle af de afgjorte sager herom fra 2019.

## ET ÅR MED HANDICAPDISKRIMINATIONSLOVEN

Den 1. juli 2018 trådte en ny lov om forskelsbehandling i kraft – Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Loven beskytter imod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. Ligebehandlingsnævnet fik kompetence til at behandle klager efter denne nye lov.

I 2018 afgjorde nævnet to sager efter handicapdiskriminationsloven. Begge sager angik klager over afgørelser truffet af den offentlige forvaltning. Nævnet vurderede i begge sager, at klagerne alene vedrørte anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning, og at nævnet derfor ikke kunne behandle klagerne.

I 2019 afgjorde nævnet ni sager efter handicapdiskriminationsloven. Sekretariatet afviste desuden to sager og henlagde syv. I nogle af de henlagte sager løste parterne problemstillingen på egen hånd, hvorefter klager tilbagekaldte klagen, inden nævnet nåede at træffe en afgørelse. Vi har i beretningen skrevet en artikel om de afgjorte sager efter handicapdiskriminationsloven.



I 2019 oplevede nævnet en ny tendens i forhold til forældre, der vender tilbage fra fravær efter barselsloven. Tidligere så nævnet mange sager om afskedigelse ved tilbagevenden efter barselsrelateret fravær. Nu ser nævnet i højere grad, at forældre vender tilbage til ændrede arbejdsvilkår. Det kan være vanskeligt at vurdere, hvornår der er tale om så væsentligt ændrede arbejdsvilkår, at forholdene må sidestilles med en afskedigelse.

## Forord (fortsat)



### NÆVNETS SAMMENSÆTNING PR. 1. JANUAR 2020

#### Formandskab

Formand, Rikke Foersom, landsdommer

Næstformand, Finn Haargaard, byretsdommer

Næstformand, Henrik Johnsen, byretspræsident

#### 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.

### NORDISK MØDE

Ligebehandlingsnævnet var i 2019 vært ved Nordisk Møde sammen med Institut for Menneskerettigheder. Nordisk Møde er en sammenslutning af de organer i de nordiske lande, der beskæftiger sig med ligebehandling. Der afholdes møde én gang årligt, og mødet bliver på skift afholdt i de repræsenterede lande. I 2019 var det Danmarks tur til at være vært for mødet, der blandt andet satte fokus på sager om forskelsbehandling på grund af religion eller tro, forskelsbehandling gennem algoritmer og forskelsbehandling ved kriterier om fleksibilitet/effektivitet i relation til indirekte forskelsbehandling på grund af køn og handicap.

### AKTINDSIGT

Ligebehandlingsnævnet oplevede også i 2019 en stor interesse fra offentligheden i afgjorte sager. Nævnet modtog i den forbindelse et stigende antal henvendelser fra journalister, der anmodede om aktindsigt i indklagedes navn. Nævnet gav i en konkret sag afslag på aktindsigt i indklagedes navn. Journalisten henvendte sig til Folketingets Ombudsmand, der udtalte sig om det konkrete afslag. Vi har skrevet en artikel om aktindsigt i beretningen.

Nævnet modtog i 2019 et stigende antal henvendelser fra journalister, der anmodede om aktindsigt i indklagedes navn. Nævnet gav i en konkret sag afslag på aktindsigt i indklagedes navn. Journalisten henvendte sig til Folketingets Ombudsmand, der udtalte sig om det konkrete afslag.

# Sexchikane – hvor går grænsen?



af Frederikke Moesgaard Leth  
og Caroline Bak Frederiksen

*Ligebehandlingsnævnet har i 2019 behandlet flere sager om sexchikane – herunder en sag om en kvinde, der mente at have været udsat for sexchikane på sin arbejdsplads, og en kvinde, der mente at have været udsat for sexchikane på sit uddannelsessted.*



Sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og er reguleret af ligebehandlingsloven. Ifølge ligebehandlingsloven skal enhver arbejdsgiver behandle mænd og kvinder lige. En arbejdsgiver er endvidere forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang sikre sine ansatte mod chikane. Det fremgår af forarbejderne til loven.

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

En arbejdstager må ikke blive afskediget eller udsat for anden ufordelagtig behandling, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling. Sådanne ufordelagte behandlinger betegnes som repressalier.

Ifølge ligebehandlingsloven skal enhver arbejdsgiver behandle mænd og kvinder lige. En arbejdsgiver er endvidere forpligtet til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang sikre sine ansatte mod chikane.

## ARBEJDSGIVERES FORPLIGTELSE I TILFÆLDE AF SEXCHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

En kvinde orienterede sin arbejdsgiver om, at hun havde været udsat for flere hændelser på arbejdspladsen begået af en person tilknyttet arbejdsgiveren. Hændelserne bestod i seksuelle tilnærmelser, overgreb og fuldbyrdet samleje mod kvindens vilje. En uge senere blev kvinden afskediget.

Ligebehandlingsnævnet tog i sagen stilling til, om arbejdsgiveren havde levet op til sin forpligtelse til at stille et chikanefrit miljø til rådighed og i rimeligt omfang sikre kvinden mod chikane. Arbejdsgiveren reagerede straks på kvindens orientering om hændelserne og iværksatte allerede samme dag foranstaltninger for at sikre hende.

Arbejdsgiveren pålagde blandt andet den person, som efter kvindens oplysninger havde udsat hende for de nævnte hændelser, at han ikke måtte kontakte eller tilnærme sig kvinden. Arbejdsgiveren havde derfor ikke tilsidesat sin forpligtelse, og kvinden fik ikke medhold i denne del af klagen.

Da kvinden blev afskediget blot en uge efter at have orienteret sin arbejdsgiver om sexchikane, havde hun påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for repressalier.

Afskedigelsen var ifølge arbejdsgiveren en følge af kvindens manglende færdigheder og kompetencer, hvilke arbejdsgiveren i flere tilfælde havde udtrykt sin utilfredshed med. Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var sket som følge af kvindens orientering om hændelserne. Kvinden fik derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

## Sexchikane – hvor går grænsen? (fortsat)

### UDTALELSER FREMSAT OVER FOR EN STØRRE GRUPPE KAN VÆRE SEXCHIKANE

En kvindelig studerende klagede over en række udtalelser fremsat af en underviser i forbindelse med undervisning på et universitet.

Kvinden fremlagde i klagen til nævnet en række eksempler på udtalelserne fra underviseren.

I et eksempel havde underviseren i forbindelse med en forklaring af begreberne 'hovedforpligtelse' og 'biforpligtelse' forsøgt at få de studerende til at definere de to begreber i en række konkrete eksempler. Underviseren anvendte blandt andet dette eksempel:

*"Du går til en luder og skal have et blæs, hvad er hhv. hoved- og biforpligtelse i den ydelse?"*

I forklaringen af kautionsformer, og hvor sikre disse var for kautionisten, ønskede underviseren at beskrive, hvordan de forskellige kautionsformer blev mere og mere attraktive. Underviseren valgte at beskrive det således, at kautionsformerne skulle forestille at være kvinder, der blev mere og mere letpåkledte, hvilket ledte frem til den sikreste: "en flot kvinde i fransk lingerie".

Den kvindelige studerende anførte, at hun i situationen følte sig krænket af underviserens udtalelser. Hun følte desuden, at udtalelserne skabte et miljø, hvor hun som kvindelig studerende ikke følte sig tryk.

Universitetet erkendte, at underviseren havde fremsat udtalelserne, men anførte, at udtalelserne blev fremsat som led i almindelig undervisning, og at udtalelserne ikke havde til formål at krænke den kvindelige studerende eller andre.

Nævnet fastslog, at universitetet driver uddannelsesvirksomhed, der falder inden for ligebehandlingslovens anvendelsesområde, da der var tale om uddannelse med henblik på lønnet beskæftigelse.

Nævnet vurderede dernæst, at underviseren ved at fremsætte de pågældende udtalelser havde udvist en adfærd, der var omfattet af ligebehandlingslovens definition af sexchikane. Universitetet havde ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket.

Den kvindelige studerende havde i forbindelse med klagen anført, at hun var berettiget til en godtgørelse. Nævnet vurderede dog, at der ikke var grundlag for at tilkende hende en godtgørelse. Nævnet lagde ved vurderingen vægt på blandt andet, at udtalelserne blev fremsat over for en stor gruppe af studerende og ikke over for den kvindelige studerende personligt.

[Læs j.nr. 18-66513, om den afskedigede kvinde](#) ►►

[Læs j.nr. 18-70347, om den studerende kvinde](#) ►►

[Læs mere om sexchikane i Ligebehandlingsnævnets årsberetning 2018 s. 9-10](#) ►►



# Gravid dyrlæge ikke tilbudt forlængelse af aftale om øget arbejdstid

af Christina Gaarn Fuglsang

***En dyrlæge klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn. Dyrlægen blev ikke tilbudt forlængelse af sin aftale om øget arbejdstid, efter hun havde oplyst sin arbejdsgiver om, at hun var gravid og derfor ville være fraværende efter barselsloven.***

Dyrlægen var ifølge sin ansættelseskontrakt ansat til at arbejde 21,5 timer ugentligt på en dyreklinik.

Ved et tillæg til ansættelseskontrakten blev dyrlægens ugentlige arbejdstid forhøjet til 29 timer i en tidsbegrænset periode fra den 1. oktober 2017 og frem til den 31. marts 2018. Ifølge tillægget ville dyrlægens arbejdstid blive ændret uden yderligere varsel til 21 timer fra og med den 1. april 2018, medmindre andet udtrykkeligt blev aftalt mellem parterne. Parterne aftalte omkring årsskiftet 2017/2018, at dyrlægens tidsbegrænsede forøgelse af arbejdstiden blev forhøjet til 30 timer ugentligt.

I november 2017 oplyste dyrlægen klinikens indehaver om, at hun var gravid med forventet termin den 25. juli 2018. Dyrlægen skulle dermed overgå til graviditetsorlov den 26. juni 2018.

Ifølge dyrlægens arbejdsplan overgik hun fra den 2. april 2018 til at arbejde 22 timer ugentligt frem til overgangen til sin graviditetsorlov.

I en mail af 4. februar 2018 havde klinikens indehaver meddelt dyrlægen, at hun forventede, at dyrlægen kunne genoptage sit arbejde på dyreklinikken efter endt barselsorlov med en ugentlig arbejdstid på 30 timer.

Den indklagede dyreklinik havde samme dag – den 4. februar 2018 – annonceret efter en barselsvikar via et opslag på Facebook. Af opslaget fremgik bl.a., at barselsvikariatet var normeret til 30 timer per uge og forventedes at vare mindst 10 måneder. Vikariatet ville udgøre arbejde en dag ugentligt fra den 1. april 2018 og frem til, at dyrlægen overgik til graviditetsorlov. Herefter ville vikariatet fortsætte med et ugentligt timeantal på 30 timer.



## Gravid dyrlæge ikke tilbudt forlængelse af aftale om øget arbejdstid (fortsat)

### LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14.

Nævnet lagde til grund, at den indklagede dyreklinik ønskede at ansætte en anden dyrlæge for at dække klinikkens behov for dyrlægearbejde 30 timer ugentligt fra den 1. april 2018 i stedet for at tilbyde den gravide dyrlæge en forlængelse af aftalen om 30 timers arbejde ugentligt.

Dyreklinikken havde dermed udsat dyrlægen for anden mindre gunstig behandling i ligebehandlingslovens forstand.

Da dyrlægen var gravid på det tidspunkt, hvor dyreklinikken annoncerede efter en barselsvikar uden først at tilbyde dyrlægen en forlængelse af aftalen om 30 timers arbejde ugentligt, påhvilede det dyreklinikken at godtgøre, at den mindre gunstige behandling ikke var begrundet i dyrlægens graviditet.

Nævnet vurderede, at den indklagede dyreklinik ikke havde løftet denne bevisbyrde. Dyrlægen fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

Det kunne ikke føre til et andet resultat, at indklagede efterfølgende trak stillingsopslaget tilbage og gav ansøgere afslag på ansættelse i vikariatet med henvisning til dyreklinikkens økonomiske forhold.

Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse indgik det som et moment, at dyrlægen under alle omstændigheder ikke ville have kunnet opnå fortsat ansættelse med den forhøjede ugentlige arbejdstid efter den 31. marts 2018, hvor den midlertidige aftale udløb.

[Læs j.nr. 18-49227, om den gravide dyrlæge ►►](#)

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær efter barselslovens §§ 6-14.



# Lægens alder



af Mette Holm Schæbel

*En læges ret til at udøve selvstændig faglig virksomhed bortfalder, når lægen fylder 75 år. En læge født i 1946 mente, at der var tale om forskelsbehandling på grund af alder og klagede til Ligebehandlingsnævnet.*



En læge, der er født i 1946, indbragte i 2018 en klage for Ligebehandlingsnævnet over Sundheds- og Ældreministeriet. Lægen mente, at aldersgrænsen i autorisationsloven, der regulerer autorisation af sundhedspersoner, er i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

## AUTORISATIONSLOVEN

Autorisationsloven trådte i kraft den 1. januar 2007. Det følger af autorisationslovens § 13, at retten til at udøve selvstændig faglig virksomhed bortfalder, når den autoriserede sundhedsperson fylder 75 år. En læge kan uden autorisation fortsat være beskæftiget i en underordnet stilling og bevare retten til at betegne sig som speciallæge. Efter ansøgning kan der gives tilladelse til, at lægen fortsat kan udøve selvstændig faglig virksomhed, efter vedkommende er fyldt 75 år.

Sundheds- og Ældreministeriet oplyste i sit svar på klagen, at kun ca. 600 ud af potentielt ca. 3.000 læger (født mellem den 1. januar 1932 og frem til den 31. december 1943) havde søgt dispensation, og at der heraf kun var afvist 13 ansøgere efter samtale svarende til 0,4% af den samlede gruppe og 2,2% af ansøgerne.

## BEKENDTGØRELSE AF LOV OM AUTORISATION AF SUNDHEDSPERSONER OG OM SUNDHEDSFAGLIG VIRKSOMHED

### *Bortfald af retten til selvstændig faglig virksomhed*

- § 13** Retten til at udøve selvstændig faglig virksomhed bortfalder, når den autoriserede sundhedsperson fylder 75 år, jf. dog stk. 3. Retten til fortsat at anvende professionsbetegnelsen bortfalder ikke.
- Stk. 2. For læger, tandlæger og kiropraktorer medfører stk. 1, 1. pkt., bortfald af tilladelse til selvstændigt virke.
- Stk. 3. Styrelsen for Patientsikkerhed kan efter ansøgning give tilladelse til, at en autoriseret sundhedsperson fortsat kan udøve sin selvstændige faglige virksomhed helt eller delvis, efter at vedkommende er fyldt 75 år.

Det følger af autorisationslovens § 13, at retten til at udøve selvstændig faglig virksomhed bortfalder, når den autoriserede sundhedsperson fylder 75 år. En læge kan uden autorisation fortsat være beskæftiget i en underordnet stilling og bevare retten til at betegne sig som speciallæge. Efter ansøgning kan der gives tilladelse til, at lægen fortsat kan udøve selvstændig faglig virksomhed, efter vedkommende er fyldt 75 år.

## Lægens alder (fortsat)



### FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ALDER

Det er i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis en arbejdsgiver forskelsbehandler lønmodtagere på grund af alder med hensyn til bl.a. arbejdsvilkår.

Alder blev indsat som beskyttelseskriterium i forskelsbehandlingsloven i december 2004 og var således implementeret, da autorisationsloven trådte i kraft den 1. januar 2007 med den nyskabende bestemmelse om alder.

Det følger af artikel 6, stk. 1, i beskæftigelsesdirektivet, at medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling i følgende tilfælde:

- Hvis den ulige behandling er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og
- hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

### LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE OM PLIGTMÆSSIG AFGANGSALDER FOR PRÆSTER

I 2014 behandlede nævnet en klage om pligtmæssig afgangsalder for præster fastsat i tjenestemandsløven.

Nævnet vurderede, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at præster efter tjenestemandsløven skulle fratæde deres stilling, når de fyldte 70 år.

Læs artiklen "[Kaldet stopper, når præsten bliver 70](#)" i nævnets årsberetning 2014 om den pligtmæssige afgangsalder i tjenestemandsløven.

[Læs j.nr. 2013-6819-08016, om pligtmæssig afgangsalder for præster ►](#)

### LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE OM ALDERSGRÆNSEN I AUTORISATIONSLOVEN

Som følge af bestemmelsen i autorisationsloven vil lægen ikke længere kunne udøve selvstændig faglig virksomhed som læge, når han i 2021 fylder 75 år, medmindre han efter ansøgning får tilladelse til det.

Lægen havde på den baggrund påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han som følge af aldersgrænsen i autorisationsloven var udsat for ringere behandling på grund af alder.

Spørgsmålet var herefter, om den ulige behandling på grund af alder var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og om midlerne til at opfylde formålet var hensigtsmæssige og nødvendige.

Nævnet vurderede, at bestemmelsen i autorisationslovens § 13 og den heraf følgende praksis er begrundet i et legitimt formål om at beskytte patienternes sikkerhed.

Nævnet vurderede videre, at det må anses for hensigtsmæssigt at have en aldersgrænse i autorisationsloven med henblik på at opnå formålet om beskyttelse af patientsikkerheden.

Endelig vurderede nævnet, at bestemmelsen ikke gik videre end nødvendigt. Autoriserede sundhedspersoner, der er fyldt 75 år, er ikke afskåret fra at forblive på arbejdsmarkedet. En læge, der fortsat ønsker at udøve sin selvstændige faglige virksomhed, efter at vedkommende er fyldt 75 år, kan ansøge om tilladelse hertil. En læge kan desuden uden autorisation fortsat være beskæftiget i en underordnet stilling og bevare retten til at betegne sig speciallæge. Autoriserede sundhedspersoner, der er fyldt 75 år, og som ikke ansøger om fortsat at udøve selvstændig faglig virksomhed eller er beskæftiget i en underordnet stilling, er desuden sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepension.

Lægen fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 18-70477, om aldersgrænsen i autorisationsloven ►](#)

# Etniske danskere afvist

af Frederikke Moesgaard Leth

**Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2019 to sager, hvor det ikke var i strid med lov om etnisk ligebehandling, at personer af etnisk dansk oprindelse blev afvist. I begge sager var personer af dansk oprindelse blevet afvist fra at deltage i tilbud, som havde til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse.**



## HVAD SIGER LOVEN?

Forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse er beskyttet både inden for og uden for arbejdsmarkedet. Uden for arbejdsmarkedet finder lov om etnisk ligebehandling anvendelse.

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

Lovens formål er at forhindre forskelsbehandling og at fremme ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse. Loven forhindrer ikke, at specifikke foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse, opretholdes eller vedtages, indtil formålet med dem er opfyldt.

## AFVIST FRA AT DELTAGE I FÆLLESSPISNING

En mand med et danskklingende navn og af dansk oprindelse blev afvist fra at deltage i fællesspisning for flygtninge og indvandrere på et værested for psykisk syge og traumatiserede personer. Manden påstod sig udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Manden ønskede at deltage i fællesspisningen på baggrund af en folder fra værestedet. I folderen stod der, at værestedet inviterede flygtninge og indvandrere over 65 år til fællesspisning i værestedets lokaler. I folderen stod der også, at det var gratis at deltage, og at tilmelding ikke var nødvendig.

En gang om ugen tilbyder værestedet gratis fællesspisning for den nævnte målgruppe. Der er samtidig mulighed for at modtage rådgivning om blandt andet kontakten til offentlige myndigheder.

Manden, der var over 65 år, blev afvist med henvisning til, at han ikke var en del af målgruppen for tilbudet.

Nævnet vurderede, at manden ved afvisningen havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Værestedets tilbud om fællesspisning og vejledning til flygtninge og indvandrere faldt inden for de foranstaltninger, der er tilladt efter loven. Nævnet vurderede således, at tilbuddet havde til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse. Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

## AFVIST FRA AT DELTAGE I LEKTIECAFÉ

I en anden sag indgav en mand med et danskklingende navn og af dansk oprindelse en klage til Ligebehandlingsnævnet over, at han blev udelukket fra at få lektiehjælp.

I en brochure annoncerede kommunen med tilbud om lektiehjælp, rådgivning og sproglig hjælp for kommunens borgere med udenlandsk baggrund. Brochuren var tilgængelig på kommunens biblioteker.

Nævnet vurderede, at brochuren kunne opfattes på den måde, at manden på grund af sin etnisk danske oprindelse var udelukket fra at få lektiehjælp. Manden havde herved påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Tilbuddet om lektiehjælp havde til formål at hjælpe borgere, der kunne have vanskeligheder ved det danske sprog. Nævnet vurderede, at tilbuddet dermed havde til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til race eller etnisk oprindelse. Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 19-13179, om afvisning fra deltagelse i fællesspisning ►►](#)

[Læs j.nr. 18-52096, om afvisning fra deltagelse i lektiecafé ►►](#)

# Kvinde blev ikke tildelt engangstillæg på grund af barsel

af Christina Gaarn Fuglsang

*En kvinde klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn, fordi hun ikke blev tildelt et engangstillæg i forbindelse med en lønforhandling i 2018.*

Kvinden havde siden december 2015 været ansat som familieplejekonsulent i familieafdelingen i en kommune. Ud over kvinden var tre andre medarbejdere ansat i plejefamiliegruppen.

I 2018 var kvinden på barsel indtil juli 2018, hvor hun vendte tilbage efter endt barselsorlov. Kvinden gik på ny barselsorlov i november 2018. Kvinden var i den mellemliggende periode delvist sygemeldt.

## LØNFORHANDLING

Der blev i november 2018 afholdt lønforhandling. I lønforhandlingen deltog lederen for familieafdelingen, tillidsrepræsentanten og en faglig konsulent fra kvindens fagforbund. Lønforhandlingen omfattede i alt ni medarbejdere. Det fremgik blandt andet af referatet fra lønforhandlingen, at der ekstraordinært skulle gives et engangstillæg på 5.000 kr. for en stor indsats i 2018. Kvinden blev af arbejdsgiveren ikke vurderet til at være en af de medarbejdere, der skulle modtage engangstillægget for at have ydet en særlig indsats i 2018, da hun ikke havde indgået i arbejdet det meste af året.

Kvinden blev som den eneste af plejefamiliekonsulenterne ikke tildelt et engangstillæg, fordi hun som følge af sin barsel og delvise sygemelding ikke havde indgået i arbejdet det meste af året. Nævnet vurderede, at kvinden herved havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af kvindens barsel.

Kvindens fagforbund mente, at kvinden også skulle tildeles et engangstillæg, da det ville være i strid med ligebehandlingslovene at undlade at tildele kvinden et engangstillæg.

I en mail fra december 2018 oplyste familieafdelingens leder, at kvinden var den højest lønnede medarbejder i familieplejegruppen, hvilket i sig selv gjorde, at det blev forventet, at kvinden over året skulle levere en særlig indsats sammenlignet med de andre medarbejdere i afdelingen.

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Det fremgår af ligelønsloven, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven.

Kvinden blev som den eneste af plejefamiliekonsulenterne ikke tildelt et engangstillæg, fordi hun som følge af sin barsel og delvise sygemelding ikke havde indgået i arbejdet det meste af året.

Nævnet vurderede, at kvinden herved havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af kvindens barsel.

Den indklagede kommune havde ikke løftet bevisbyrden for, at kvindens barselsorlov ikke var indgået ved beslutningen om ikke at tildele hende et engangstillæg.

Kvinden fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr.

[Læs j.nr. 19-15829, om familieplejekonsulenten](#) ►►

# Alder – ingen hindring



af Jane Axelsen

**Beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af alder blev indført i forskelsbehandlingsloven i 2004. Beskyttelsen omfatter kun forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet. Loven forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger på grund af alder. Beskyttelsen gælder ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til arbejds- og lønvilkår.**

## REKRUTTERING

Nævnet har afgjort et stort antal sager om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med rekruttering, herunder sager om forskelsbehandling ved annoncering og afslag på ansættelse.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger på grund af alder.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Der er tale om direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der er tale om indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis benyttet af arbejdsgiveren, og som tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder ringere end andre personer. Dette gælder medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

## BEVISBYRDEN

Det er den person, der mener, at han eller hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder, der indledningsvis skal påvise faktiske omstændigheder, som 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.

## DIREKTE HENVISNING TIL ALDER

Hvis arbejdsgiveren direkte har henvist til alder i stillingsopslaget eller i begrundelsen for afslaget, vil dette ofte kunne skabe en formodning for forskelsbehandling.

Et afslag med henvisning til, at en ansøger er ”for gammel” eller ikke er ”gammel nok”, vil efter omstændighederne også kunne skabe en formodning for forskelsbehandling på grund af alder.

## STATISTISKE OPLYSNINGER

Statistiske oplysninger kan have stor betydning i sager om forskelsbehandling på grund af alder. Statistiske oplysninger om f.eks. ansøgernes alder, aldersfordelingen blandt ansøgere, der bliver indkaldt til samtale, samt aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kan indgå ved bedømmelsen af, om der er påvist faktiske omstændigheder, der tyder på forskelsbehandling på grund af alder.

Sådanne statistiske oplysninger kan, hvis de er pålidelige og tilstrækkeligt signifikante, i sig selv skabe en formodning for forskelsbehandling. Det slog Højesteret fast i sagen [UFR2016.1168H](#). Der vil altid være tale om en samlet vurdering, hvor der foretages en konkret afvejning af de enkelte elementer i sagen.

## SAGER OM FORSKELSBEHANDLING I FORBINDELSE MED REKRUTTERING

I 2019 afgjorde nævnet 22 sager om forskelsbehandling på grund af alder. Heraf handlede seks sager om forskelsbehandling i forbindelse med rekruttering.

Praksis viser, at den person, der mener at have været udsat for forskelsbehandling på grund af alder, skal kunne fremlægge dokumentation af en vis tyngde for at påvise faktiske omstændigheder, der tyder på, at alder er indgået som en del af arbejdsgiverens beslutningsgrundlag i forbindelse med rekruttering.

Hvis klager påviser faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for forskelsbehandling på grund af alder, kan det til gengæld være vanskeligt for en arbejdsgiver at løfte bevisbyrden for, at alder ikke er indgået som en del af beslutningsgrundlaget.

## Alder – ingen hindring (fortsat)



### DEN 35-ÅRIGE JURASTUDERENDE

En 35-årig jurastuderende havde i fire omgange inden for en periode på to år søgt en stilling som studentermedhjælper ved en styrelse. Den jurastuderende fik fire standardiserede afslag uden at blive indkaldt til samtale. Han påstod, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

I forbindelse med klagen havde den jurastuderende gennem aktindsigt fået dataudtræk med oplysninger om blandt andet alderen på samtlige ansatte studenter i styrelsen gennem en periode på tre år. De statistiske oplysninger viste, at der i det kontor, hvor den jurastuderende havde søgt ansættelse, var ansat i alt 23 studentermedhjælpere, hvoraf tre ved ansættelsen var mellem 33 og 36 år.

Den jurastuderende fik ikke medhold i, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet lagde ved vurderingen af oplysningerne om alderssammensætningen vægt på, at der var tale om studenterstillinger, hvilket naturligt gav en relativt lav gennemsnitsalder.

Nævnet vurderede herefter, at der ikke var en sådan statistisk signifikant overvægt af yngre ansatte studentermedhjælpere, at der ved dataudtrækkene var skabt en formodning om forskelsbehandling på grund af alder. Da der heller ikke i øvrigt var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at den jurastuderende var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder, fik han ikke medhold i sin klage.

[Læs j.nr. 19-1511, om den 35-årige jurastuderende ►►](#)

### UNG MAND PÅ 76 ÅR SØGTE KRANFØRERJOB

I et stillingsopslag på Facebook efterlyste en vognmand erfarne kranførere som afløser. En kranfører på 76 år søgte stillingen og spurgte i henvendelsen til vognmanden, om han kunne bruge en ung mand på 76 år. Kranføreren oplyste om sin erhvervmæssige erfaring, herunder erfaring med krankørsel. Kranføreren fik afslag med begrundelsen: "20 år yngre ville have gjort underværker".

Nævnet vurderede, at kranføreren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Da vognmanden ikke havde godtgjort, at kranførers alder ikke var blevet tillagt vægt ved afslaget, fik han medhold i klagen og en godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 5.000 kr.

[Læs j.nr. 18-73582, om kranføreren ►►](#)

### FOR UNG TIL AT BLIVE REGIONSCHEF

En mand født i 1997 søgte i 2019 en stilling som regionschef og fik afslag. Af afslaget fremgik: "Min direktør vender desværre tommelen nedad på grund af din unge alder. Lidt mere erfaring fra detail, B2B eller telemarketing de næste 5-10 år og så er du lige det vi skal bruge."

Manden havde efter indholdet af afslaget påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at der ikke ved afslaget var lagt vægt på mandens alder. Manden fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

[Læs j.nr. 19-41031, om den unge ansøger til stillingen som regionschef ►►](#)

# Forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet



af Caroline Bak Frederiksen

*Den 1. juli 2018 trådte en ny lov i kraft, der forbyder forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. Ligebehandlingsnævnet har i 2019 afgjort flere sager efter den nye lov.*



Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap (handicapdiskriminationsloven) 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.

Handicapdiskriminationsloven 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 vedrører anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning.

## NÆVNETS PRAKSIS I 2018

I 2018 behandlede nævnet to sager om handicap uden for arbejdsmarkedet. Begge sager angik afgørelser truffet af den offentlige forvaltning. I begge sager vurderede nævnet, at klagerne alene vedrørte anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagerne.

Læs herom i artiklen "[Ny lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet](#)" i nævnets årsberetning 2018.

## NÆVNETS PRAKSIS I 2019

I 2019 har nævnet afgjort ni sager efter handicapdiskriminationsloven.

Nævnet afviste at behandle de sager, hvor nævnet vurderede, at klagerne alene vedrørte anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning.

- I to sager vurderede nævnet, at der var sket forskelsbehandling i strid med loven. I begge sager blev der tilkendt en godtgørelse.
- I en sag vurderede nævnet, at der ikke var sket ulovlig forskelsbehandling.
- I en anden sag vurderede nævnets flertal, at nævnet ikke kunne behandle klagen, da en afgørelse af, om der var sket ulovlig forskelsbehandling, krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet.

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.

## Forskels- behandling på grund af handicap uden for arbejds- markedet (fortsat)



### *Mand med førerhund afvist fra café*

En mand med et synshandicap blev sammen med sin førerhund afvist ved indgangen til en café med henvisning til, at caféen ikke tillod hunde inden for af hensyn til gæster med mulig allergi. Nævnet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at manden var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Caféen havde ikke løftet bevisbyrden for, at afvisningen var sagligt begrundet i et objektivi formål. Manden fik derfor medhold i sin klage. Han blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 19-11405, om klage over cafe, der ikke tillod førerhund ▶](#)

### *Familie afvist, da restaurant ikke tillod barnevogne indenfor*

Et forældrepar ankom til en restaurant sammen med deres toårige søn, der havde et handicap og derfor lå i en barnevogn. Familien blev afvist med henvisning til, at restauranten ikke tillod barnevogne inden for grundet brandsikkerhed. Der var på dette tidspunkt få gæster i restauranten. Der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at familien ved afvisningen var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap. Det var nævnets vurdering, at den indirekte forskelsbehandling var begrundet i et sagligt formål om sikkerhed i forbindelse med brand.

Restauranten var imidlertid ikke gået i dialog med familien og havde heller ikke undersøgt, om barnevognen kunne placeres et sted i restauranten, uden at reglerne for brandsikkerhed ville blive tilsidesat. Restauranten havde ikke løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at afvise familien for at opnå formålet om sikkerhed i forbindelse med brand. Nævnet gav derfor forælderen medhold i klagen og tilkendte en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 18-64917, om klage over restaurant, der ikke tillod barnevogn ▶](#)

### *Epilepsianfald skabte støj*

En andelsbolighaver skabte under natlige epilepsianfald støj til gene for omkringboende andelshavere. Manden og hans ægtefælle modtog brev og påkrav fra ejendomsadministrationselskabet om, at overtrædelse af husordenen, som er en del af medlemsforpligtelserne hos andelsforeningen, kunne føre til, at eksklusion af foreningen var påkrævet.



Manden havde et handicap omfattet af handicapdiskriminationsloven, og han havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han, da han modtog brevet med påkrav, var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven.

Nævnet vurderede, at forskelsbehandlingen var objektivi begrundet i et sagligt formål om overholdelse af husordenens bestemmelser om støj af hensyn til de omkringboende andelshavere. Nævnet vurderede også, at det var nødvendigt at meddele påkrav for at opnå formålet om overholdelse af husordenens bestemmelser om støj. Navnlig under hensyn til de mange klager fra omkringboende andelshavere om betydelige støjgener gennem en længere periode og den korrespondance, der hen over efteråret havde været mellem andelsboligforeningen og ægteparret, var der efter en samlet vurdering et rimeligt forhold mellem det ønskede mål om støjreduktion, og hvor indgribende forskelsbehandlingen i form af meddelelse af påkrav var for manden og hans ægtefælle. Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 18-68983, om andelsbolighaveren, der led af natlige epilepsianfald ▶](#)



## Forskels- behandling på grund af handicap uden for arbejds- markedet (fortsat)



### *Førerhund måtte ikke komme med ind i undersøgelseslokale*

En mand, der er blind, fik i forbindelse med sin ankomst til en ultralyd- og røntgenklinik at vide, at han ikke kunne få sin førerhund med ind i undersøgelseslokalet. Der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at manden ved afvisningen var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven. Den indirekte forskelsbehandling var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre et allergifrit og hygiejnisk undersøgelseslokal på klinikken. I nævnets principielle afgørelse var der dissens i forhold til spørgsmålet, om det var nødvendigt at afslå, at manden kunne få adgang med sin førerhund til undersøgelseslokalet.

Fire medlemmer af nævnet vurderede, at der var en sådan uklarhed om hændelsesforløbet og samtalen mellem manden og klinikens medarbejder, at en afgørelse af, om der var sket ulovlig forskelsbehandling krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Disse medlemmer stemte derfor for, at nævnet ikke kunne behandle klagen.

Et nævnsmedlem vurderede, at klinikken ikke havde løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at begrænse førerhundens adgang til undersøgelseslokalet for at opnå formålet om at sikre et allergifrit og hygiejnisk undersøgelsesrum. Dette medlem stemte derfor for at give manden medhold.

Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

[Læs j.nr. 18-61745, om klage over ultralyd- og røntgenklinik, der ikke tillod førerhund ►►](#)

### **PROBLEMSTILLINGEN LØST PÅ EGEN HÅND, INDEN NÆVNET NÅEDE AT TRÆFFE EN AFGØRELSE**

I nogle sager løste parterne undervejs i forløbet problemstillingen på egen hånd. Klagerne blev herefter tilbagekaldt, inden nævnet nåede at træffe en afgørelse.

”Klageren kan tilbagekalde sin klage, indtil der er truffet afgørelse i sagen. Hvis den indklagede under sagens behandling opfylder klagerens krav, eller hvis der indgås forlig mellem parterne, bortfalder sagen, jf. bekendtgørelse om forretningsordenen for Ligebehandlingsnævnet § 18, stk. 1”

### *Mand måtte ikke bruge sin kørestol i lufthavn*

I en sag klagede en mand over en lufthavn, fordi lufthavnen ofte afviste, at manden kunne få sin kørestol med ind i lufthavnen eller udleveret ved mellemlanding. Lufthavnen stillede i stedet en anden kørestol til rådighed og angav, at manden skulle bruge denne kørestol i lufthavnen. Den kørestol, som manden fik stillet til rådighed, var imidlertid ikke elektrisk, og manden havde ikke kræfter til selv at køre kørestolen. Manden kunne derfor ikke besøge de områder i lufthavnen, som han ønskede. Han kunne heller ikke komme på toilet straks efter landing, såfremt han havde behov for det.

Under sagens behandling for nævnet meddelte manden, at han ønskede at tilbagekalde klagen, da udfordringerne med hans kørestol i lufthavnen var blevet løst.

### *Mand måtte ikke medbringe sin servicehund i kulturhus*

I en anden sag klagede en mand over, at han havde fået afslag på at medbringe sin servicehund til et show i et kulturhus. Manden oplyste, at han med klagen ønskede at opnå, at han fremadrettet kunne medbringe sin servicehund, når han ønskede at se et show i kulturhuset.

Manden tilbagekaldte sin klage under sagens behandling for nævnet, idet han meddelte, at han havde fået det ud af klagen, som han ønskede.



af Anne Louise Bødker Petersen

**Fire principielle afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet belyser, hvornår man er beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling pga. religion eller tro. Forskelsbehandlingsloven indeholder et forbud mod forskelsbehandling pga. religion eller tro. Loven omfatter bl.a. arbejdsmarkedet og uddannelser med henblik på lønnet beskæftigelse.**



I sager om forskelsbehandling pga. religion eller tro vurderer nævnet indledningsvist, om der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem en klagers handling eller undladelse og vedkommendes religiøse overbevisning. Efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis er det en betingelse for, at forholdet er beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling pga. religion eller tro, at der er en sådan sammenhæng.

Ligebehandlingsnævnet har i 2019 og starten af 2020 afgjort fire principielle sager om religion eller tro. I alle fire sager nåede nævnet frem til, at de forhold, som klagerne omhandlede, var omfattede af forskelsbehandlingslovens beskyttelsesområde.

Det er klager, som har bevisbyrden for, at der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem vedkommendes praksis og hans eller hendes religiøse overbevisning. Sagerne viser, hvordan denne bevisbyrde eksempelvis kan løftes.

Det er klager, som har bevisbyrden for, at der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem vedkommendes praksis og hans eller hendes religiøse overbevisning. Sagerne viser, hvordan denne bevisbyrde eksempelvis kan løftes.

## LØRDAG VAR EN HVILEDAG

I en sag blev en idrætsslærer afskediget fra en uddannelsesinstitution, fordi han afviste at give møde til et åbent hus-arrangement for kommende elever på en lørdag.

Idrætsslæreren tilhørte Syvendedags Adventistkirken, som er en protestantisk frikirke. Idrætsslæreren oplyste, at det var en central del af hans tro at holde lørdagen hellig som sabbatdag.

Under sagen havde idrætsslæreren fremlagt en udtalelse fra sit tros-samfund. Det fremgik af udtalelsen, at Syvendedags Adventistkirken på baggrund af en fortolkning af Bibelen helligholder lørdagen som en mærkesag.

Nævnet vurderede, at der var en nær og direkte sammenhæng mellem idrætsslærerens religiøse overbevisning og hans afvisning af at arbejde på lørdage. Forholdet var derfor beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling pga. religion eller tro.

Nævnet lagde ved vurderingen vægt på idrætsslærerens oplysninger om sin religiøse overbevisning og udtalelsen fra hans trossamfund om betydningen af helligholdelsen af lørdagen.

Idrætsslæreren fik i øvrigt medhold i, at det var udtryk for indirekte forskelsbehandling pga. religion eller tro, at uddannelsesinstitutionen pålagde ham at møde om lørdagen til åbent hus-arrangementet. Han blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Sagen er indbragt for domstolene.

[Læs j.nr. 18-22910, om idrætsslæreren](#) ►►

[Læs desuden j.nr. 19-13655, om spørgsmålet om genoptagelse af sagen](#) ►►



### VILLE IKKE GIVE HÅND TIL KVINDE

Den tredje sag vedrørte en mandlig pædagog, som under en jobsamtale med et vikarbureau ikke ville give hånd til en kvindelig vikarformidler, som deltog i samtalen. Jobsamtalen blev herefter afbrudt.

Pædagogen oplyste under sagen, at han som praktiserende muslim ikke giver hånd til kvinder. I stedet hilste han med hånden på hjertet med samtidig øjenkontakt for at markere ydmyghed og respekt. Dette var begrundet i hans spirituelle og religiøse livsform og udsprang af et ønske om fromhed og ydmyghed.

Det er i rets- og nævnspraksis fra Danmark, Norge og Sverige flere gange fastslået, at der er en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem afvisning af at give hånd til det modsatte køn og visse religiøse overbevisninger inden for islam, og at forholdet derfor er beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling pga. religion eller tro.

Til eksempel vurderede den svenske Arbetsdomstol ved dom af 15. august 2018 i sagsnr. 51/18, at der var en nær og direkte sammenhæng mellem en muslimsk kvindes trosopfattelse og hendes afvisning af at give hånd til en mand i forbindelse med en jobsamtale. Det fremgår af den svenske dom, at et mindretal inden for islam på baggrund af en fortolkning af et vers i Koranen praktiserer et forbud mod kropsberøring, herunder håndtryk, mellem kvinder og mænd, som ikke er i nær familie. Den svenske Arbetsdomstol bemærkede i den forbindelse, at beskyttelsen mod forskelsbehandling pga. religion eller tro også gælder, selvom der er tale om en religiøs fortolkning, som alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

I sagen for Ligebehandlingsnævnet vurderede nævnet på baggrund af pædagogens oplysninger om sin religiøse overbevisning og resultatet af de danske og udenlandske domme og nævnsafgørelser, at der var en nær og direkte sammenhæng mellem pædagogens religiøse overbevisning og hans afvisning af at give hånd til personer af det modsatte køn. Forholdet var derfor beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling pga. religion eller tro. Dette gjaldt, uanset at denne fortolkning alene praktiseres af et mindretal inden for islam.

Sagen blev dog afvist på parts- og vidneforklaringer, da der for nævnet var tvivl om hændelsesforløbet og indholdet af jobsamtalen, hvilket havde væsentlig betydning for sagens afgørelse.

[Læs j.nr. 19-7576, om pædagogen ►](#)

### AFVISTE AT DELTAGE I LES LANCIERS-DANS

I den fjerde sag afviste en gymnasieelev i en idrætstime at deltage i undervisningen i les lanciers pga. sin religiøse overbevisning, fordi man under dansen giver hånd til de andre deltagere, herunder af det modsatte køn.

Les lanciers er en selskabsdans, som danses i en quadrille med fire par. Under dansen holder man blandt andet sin partner og andre deltagere i hånden, herunder i forbindelse med at man på skift danser med øvrige deltagere i quadrillen af det modsatte køn.

Gymnasieeleven oplyste under sagen for nævnet, at hun som følge af sin religiøse overbevisning ikke giver hånd til eller i øvrigt har fysisk kontakt med personer af det modsatte køn. Efter hendes oplysninger var også det at give hånd til personer af det modsatte køn og holde i hånd i forbindelse med dansen les lanciers i strid med hendes religiøse overbevisning.

De nævnte danske og udenlandske domme og nævnsafgørelser vedrører alle forskelsbehandling pga. religion eller tro i forbindelse med håndtryk som led i en hilsen, og disse afgørelser var derfor ikke direkte sammenlignelige med den foreliggende sag.

Nævnet vurderede, at der også i den konkrete sag var en sådan nær sammenhæng mellem klagers religiøse overbevisning og hendes tilsvarende afvisning af at holde personer af det modsatte køn i hånden under les lanciers-dans, at forholdet var beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling pga. religion eller tro.

Gymnasieeleven fik dog ikke medhold i sin klage, da nævnets flertal vurderede, at hun ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun var blevet behandlet ringere på grund af sin religion.

[Læs j.nr. 18-71243, om gymnasieeleven ►](#)



### NEJ TIL AT DANSE OM JULETRÆ

En klasselærer på en privatskole blev afskediget, fordi hun havde afvist at deltage i dans om et juletræ sammen med sin klasse ved skolens årlige juleafslutning.

Klasselæreren fejrede som Jehovas Vidne ikke jul. Hun oplyste, at hun opfattede juletræsdansen som en aktiv religiøs handling i forbindelse med fejringen af julen. Hun kunne derfor ikke deltage i juletræsdansen pga. sin religiøse overbevisning.

Under sagen fremlagde klasselæreren en udskrift fra Jehovas Vidners hjemmeside. Det fremgik af hjemmesiden, at Jehovas Vidner på baggrund af blandt andet en fortolkning af Bibelen ikke fejrer jul.

Nævnet vurderede, at der var en nær og direkte sammenhæng mellem klasselærerens religiøse overbevisning og hendes afvisning af at deltage i juletræsdans. Denne sammenhæng var godtgjort af klasselærerens oplysninger om sin religiøse overbevisning og oplysningerne fra Jehovas Vidners hjemmeside om trossamfundets opfattelse af julen. Forholdet var derfor beskyttet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling pga. religion eller tro.

Klasselæreren fik medhold i, at det var udtryk for indirekte forskelsbehandling pga. religion eller tro, at hun blev pålagt at deltage i juletræsdansen til julearrangementet. Klasselæreren, der havde været tilknyttet skolen siden 2008, blev tilkendt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

[Læs j.nr. 18-46422, om klasselæreren](#) ►►

### SAMMENFATNING

Som det fremgår af de fire principielle nævnsafgørelser, beror det på en konkret vurdering, om en klager har godtgjort en tilstrækkelig nær og direkte sammenhæng mellem vedkommendes praksis og den pågældendes religion eller tro.

Ved vurderingen kan det tillægges vægt, om klagerens oplysninger herom er understøttet af udtalelser eller oplysninger fra den pågældendes trossamfund, hvis der ikke allerede er fastslået en sådan sammenhæng i rets- eller nævnspraksis i et sammenligneligt tilfælde.



# “Inden for rimelig tid”



af Jane Axelsen

*Der gælder ingen frist for, hvornår en klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet. Der er dog en grænse for, hvor lang tid man kan vente, inden man gør sit krav gældende.*

De almindelige regler om forældelse og retsfortabende passivitet finder anvendelse i de sager, som Ligebehandlingsnævnet behandler. Hovedreglen i forældelsesloven er, at et krav er forældet efter tre år. Hvis en klager er for lang tid om at gøre sit krav gældende, kan klager – inden udløbet af forældelsesfristen – have mistet sin ret til at gøre et eventuelt krav gældende.

Ligebehandlingsnævnet har også i 2019 haft lejlighed til at tage stilling til spørgsmålet om retsfortabende passivitet i flere sager om forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet.

## MANDEN, DER BLEV NÆGTET EN KOLONIHAVE

En mand klagede til Ligebehandlingsnævnet og gjorde gældende, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, idet bestyrelsen i en haveforening afviste at lade ham komme i betragtning til at leje en kolonihave.

Manden havde modtaget afvisningen om leje af kolonihaven den 20. april 2017. Samme dag kontaktede han kommunen, hvorfra han fik svar den 25. april 2017. Manden indgav sin klage til Ligebehandlingsnævnet den 11. december 2018.

Nævnet vurderede, at manden ved først at indgive sin klage på dette tidspunkt havde udvist en sådan passivitet, at han havde fortabt sin ret til at gøre et eventuelt krav gældende.

[Læs j.nr. 18-72107, om sagen mod haveforeningen](#) ►►

De almindelige regler om forældelse og retsfortabende passivitet finder anvendelse i de sager, som Ligebehandlingsnævnet behandler. Hovedreglen i forældelsesloven er, at et krav er forældet efter tre år. Hvis en klager er for lang tid om at gøre sit krav gældende, kan klager – inden udløbet af forældelsesfristen – have mistet sin ret til at gøre et eventuelt krav gældende.



## “Inden for rimelig tid” (fortsat)



### MANDEN, DER BLEV AFVIST VED FÆRGELEJET

I en anden sag var en mand den 4. august 2017 blevet afvist af et rederi, da han skulle ombord på en færge til Sverige. Manden gjorde gældende, at han havde været udsat for forskelsbehandling i strid med lov om etnisk ligebehandling.

På baggrund af korrespondance med rederiet i september og november 2017 fik manden den 29. november 2017 refunderet prisen for den billet, som han havde booket og betalt inden afvisningen. Manden indbragte sin klage for Ligebehandlingsnævnet den 16. juli 2019.

Nævnet lagde vægt på forløbet efter afvisningen, herunder indholdet af mandens efterfølgende korrespondance med rederiet. Nævnet lagde også vægt på den tid, der var gået fra afvisningen og dermed det tidspunkt, hvor manden havde eller burde have haft kendskab til et eventuelt krav.

Nævnet vurderede på det grundlag, at manden havde udvist en sådan passivitet, at han havde mistet sin ret til at gøre et eventuelt krav gældende.

[Læs j.nr. 19-35118, om sagen mod rederiet »](#)



### AFVIST VED INDGANGEN TIL NATKLUB

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. I de fem sager, der blev behandlet sammen, fastslog nævnet, at det i sager om afvisning ved indgangen tilbarer 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.

Nævnet traf i 2019 afgørelse i en sag, hvor nævnet også vurderede, at manden, der var blevet afvist ved indgangen til en natklub, havde udvist en sådan passivitet, at han havde fortabt retten til at gøre et eventuelt krav gældende.

Manden, der var blevet afvist med henvisning til sine manglende dansk- og engelskkundskaber, gjorde gældende, at han havde været udsat for forskelsbehandling i strid med lov om etnisk ligebehandling.

Afvisningen havde fundet sted den 23. februar 2018. Kort efter hændelsen havde mandens ven haft korrespondance med natklubben om oplevelsen. Denne korrespondance sluttede med, at mandens ven den 1. marts 2018 tilkendegav, at manden og venen måske ville komme forbi natklubben den kommende weekend i håbet om ikke at få en lignende oplevelse. Medarbejderen fra natklubben beklagede fejlen og bad venen bringe en undskyldning til manden, der følte sig afvist.

Den 25. oktober 2018 kontaktede mandens ven natklubben på ny med oplysning om, at sagen ville blive indbragt for myndighederne. Klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 13. november 2018.

Nævnet vurderede på baggrund af forløbet umiddelbart efter afvisningen, herunder indholdet af vennens efterfølgende korrespondance med natklubben og mandens manglende opfølgning herpå, at manden havde udvist en sådan passivitet, at han havde mistet retten til at gøre et eventuelt krav gældende.

[Læs j.nr. 18-68526, om sagen mod natklubben »](#)

[Læs mere om de nævnte afgørelser fra 2018 i Ligebehandlingsnævnets årsberetning 2018, s. 13 »](#)

# Aktindsigt i indklagedes navn



af Mette Holm Schæbel

**Enhver kan få aktindsigt i dokumenter, der relaterer sig til en myndigheds sagsbehandling, medmindre retten til aktindsigt kan undtages efter offentlighedslovens bestemmelser herom.**



## AKTINDSIGT EFTER OFFENTLIGHEDSLOVEN

Hvis andre end sagens parter beder om aktindsigt i oplysningerne i en sag, skal spørgsmålet om aktindsigt afgøres efter offentlighedsloven.

Af offentlighedsloven fremgår, at enhver kan forlange at blive gjort bekendt med dokumenter, der er indgået til eller oprettet af en myndighed mv. som led i administrativ sagsbehandling i forbindelse med dens virksomhed.

Retten til aktindsigt omfatter med de i offentlighedslovens §§ 19-35 nævnte undtagelser 1) alle dokumenter, der vedrører den pågældende sag, og 2) indførelser i journaler, registre og andre fortegnelser vedrørende den pågældende sags dokumenter.

Det betyder, at nævnet skal give aktindsigt, medmindre der er tale om sager, dokumenter eller oplysninger, der efter offentlighedslovens § 19-35 kan undtages fra retten til aktindsigt.

## LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE OM AKTINDSIGT I NAVNET PÅ ET REJSEBUREAU

I 2019 traf nævnet afgørelse om, at et rejsebureau havde overtrådt lov om etnisk ligebehandling i forbindelse med, at rejsebureauet havde afvist at sælge billetter til en fodboldrejse til en mand, der ønskede at købe billetter. Manden blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr., som blev betalt af rejsebureauet.

[Læs j.nr. 18-55300, om afslag på at købe en fodboldrejse](#) ►

## EN JOURNALIST ANMODEDE EFTERFØLGENDE OM AKTINDSIGT I NAVNET PÅ DET INDKLAGEDE REJSEBUREAU

Rejsebureauet, som oplysningerne angik, blev hørt som led i en undersøgelse af, om der var særlige hensyn, der skulle inddrages i vurderingen af spørgsmålet om aktindsigt. Efter at have modtaget rejsebureauets udtalelse om aktindsigt traf nævnet afgørelse i sagen.

Nævnet foretog en konkret og individuel vurdering og nåede frem til, at betingelserne for at undtage rejsebureauets navn fra aktindsigt var opfyldt i sagen. De hensyn, som talte for at undtage aktindsigt i navnet på rejsebureauet, var virksomhedens størrelse sammenholdt med den sammenhæng, hvori lov om etnisk ligebehandling var blevet overtrådt. Ligebehandlingsnævnet afslog derfor at give journalisten aktindsigt i navnet på rejsebureauet.

Nævnet vurderede, at det ville kunne medføre vidtrækkende økonomiske konsekvenser for den indklagede mindre virksomhed, hvis dennes navn blev videregivet i forbindelse med en oplysning om, at virksomheden som led i sit primære virke som rejsebureau havde overtrådt lov om etnisk ligebehandling. Rejsebureauet er en mindre virksomhed, hvis hovedformål er at sælge billetter til sportsrejser.

Nævnet vurderede på den baggrund, at væsentlige hensyn til virksomhedens interesser efter forholdets særlige karakter gjorde undtagelse af retten til aktindsigt i virksomhedens navn påkrævet.

Oplysningen om rejsebureauets navn blev undtaget efter den såkaldte generalklausul i offentlighedslovens § 33, nr. 5, hvorefter retten til aktindsigt kan begrænses, i det omfang det er nødvendigt til beskyttelse af væsentlige hensyn til private og offentlige interesser, hvor hemmelighed efter forholdets særlige karakter er påkrævet.

Der var heller ikke grundlag for at give aktindsigt på baggrund af princippet om meroffentlighed.

[Læs j.nr. 19-9294, om afslag på aktindsigt i navnet på det indklagede rejsebureau](#) ►

Journalisten klagede over afslaget på aktindsigt til Folketingets Ombudsmand.

## Aktindsigt i indklagedes navn (fortsat)



### *Ombudsmandens udtalelse*

Ombudsmanden bemærkede, at generalklausulen i offentlighedslovens § 33, nr. 5, ikke kan anvendes, hvis det hensyn, som myndigheden ønsker at tilgodese, er fuldt identisk med hensyn, der er tilgodeset ved en af lovens øvrige undtagelsesbestemmelser, men betingelsen for at anvende denne undtagelsesbestemmelse ikke er opfyldt.

Det fremgår af offentlighedslovens § 30, nr. 2, at retten til aktindsigt ikke omfatter oplysninger om f.eks. drifts- eller forretningsforhold el. lign., for så vidt det er af væsentlig økonomisk betydning for den person eller virksomhed, oplysningerne angår, at anmodningen ikke imødekommes. Ombudsmanden udtalte, at offentlighedslovens § 30, nr. 2, ikke omfatter – og dermed ikke kan begrunde undtagelse fra aktindsigt af – en oplysning om, at et navngivent rejsebureau ifølge en endelig afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet har overtrådt lov om etnisk ligebehandling.

Ombudsmanden fandt herefter ikke, at Ligebehandlingsnævnet ud fra de angivne hensyn til erhvervsmæssige interesser kunne undtage navnet på rejsebureauet fra aktindsigt efter § 33, nr. 5, og henstillede nævnet til at genoptage sagen.

[Læs ombudsmandens udtalelse FOB 2019-26](#) ►

### *Ligebehandlingsnævnet genoptog sagen*

Ligebehandlingsnævnet genoptog efter ombudsmandens afgørelse sagen om aktindsigt og ændrede afgørelsen. På baggrund af ombudsmandens udtalelse om, at erhvervsmæssige interesser ikke kan anføres som begrundelse for at afslå aktindsigt efter offentlighedslovens § 33, nr. 5, og da det indklagede rejsebureau ikke havde anført andre hensyn, der kunne begrunde afslag på aktindsigt, fik journalisten aktindsigt i navnet på det indklagede rejsebureau.

[Læs j.nr. 19-48691, om genoptagelse og ændring](#) ►

### **YDERLIGERE AFGØRELSE OM AKTINDSIGT**

Den 30. oktober 2019 anmodede en journalist om aktindsigt i navnene på tre indklagede; en kommune, en arbejdsgiver og natklub.

Efter at have bedt de indklagede om at angive, om der var forhold eller interesser, der kunne begrunde undtagelse fra aktindsigt i navnene på de indklagede, traf nævnet afgørelser i de tre sager om aktindsigt.

På baggrund af ombudsmandens udtalelse af 3. oktober 2019, hvorefter erhvervsmæssige interesser ikke kan anføres som begrundelse for at afslå aktindsigt efter offentlighedslovens § 33, nr. 5, og da der ikke forelå andre hensyn, der kunne begrunde afslag på aktindsigt, imødekom nævnet journalistens anmodninger om aktindsigt.

[Læs j.nr. 19-52906, om aktindsigt i navnet på kommunen](#) ►►

[Læs j.nr. 19-52956, om aktindsigt i navnet på arbejdsgiveren](#) ►►

[Læs j.nr. 19-52960, om aktindsigt i navnet på natklubben](#) ►►

Den 15. november 2019 modtog nævnet endnu en anmodning om aktindsigt i navnene på tre indklagede kommuner.

Efter at have bedt de indklagede kommuner om at angive, om der var forhold eller interesser, der kunne begrunde undtagelse fra aktindsigt i navnene på de indklagede, traf nævnet afgørelser i disse tre sager om aktindsigt.

I den ene sag imødekom nævnet journalistens anmodning om aktindsigt.

[Læs j.nr. 19-56143, om aktindsigt i navnet på kommunen](#)

I de to andre sager vurderede nævnet, at undtagelse af retten til aktindsigt i kommunernes navne var påkrævet.

De offentliggjorte, anonymiserede afgørelser indeholdt oplysninger om klagerens private forhold, herunder bl.a. helbredsrelaterede oplysninger. Aktindsigt i navnene på de indklagede kommuner sammenholdt med oplysninger i de offentliggjorte, anonymiserede afgørelser kunne føre til, at klagerne kunne identificeres i en videre kreds. Nævnet imødekom derfor efter en konkret vurdering ikke journalistens anmodning om aktindsigt i navnene på de indklagede kommuner i disse to sager.

[Læs j.nr. 19-56147, om afslag på aktindsigt i navnet på kommunen](#) ►►

[Læs j.nr. 19-56063, om afslag på aktindsigt i navnet på kommunen](#) ►►



# Ligebehandlingsnævnets mulighed for at genoptage afgjorte sager

af Frederikke Moesgaard Leth

*Ligebehandlingsnævnet kan genoptage en sag, hvori der er truffet afgørelse, hvis særlige grunde taler for genoptagelse. Særlige grunde kan for eksempel foreligge, hvis der er fremkommet nye oplysninger, der har betydning for sagen. Særlige grunde kan også foreligge, hvis der er begået sagsbehandlingsfejl.*

Efter lov om Ligebehandlingsnævnets § 10 bestemmer nævnet, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler for genoptagelse.

Hvis der er fremkommet nye og væsentlige oplysninger i sagen, vil der være særlige grunde, der taler for genoptagelse. Det er dog som udgangspunkt et krav, at disse oplysninger ikke har kunnet fremlægges forud for eller under behandlingen af sagen.

Hvis der er begået væsentlige sagsbehandlingsfejl i forbindelse med den oprindelige afgørelse, vil der også foreligge særlige grunde, der taler for at genoptage sagen.

## BESLUTNINGEN OM GENOPTAGELSE

Beslutningen om at genoptage en sag skal træffes af nævnet. Det følger af lov om Ligebehandlingsnævnets § 10. Nævnets formand kan træffe afgørelser om afslag på genoptagelse, hvis afslaget bliver givet i overensstemmelse med fast rets- eller nævnspraksis. Det følger af lovens § 6, stk. 3.

Hvis en sag bliver genoptaget, behandles sagen på ny, hvorefter nævnet træffer en ny afgørelse. Den nye afgørelse erstatter den tidligere afgørelse, der herefter ikke længere gælder. Den nye afgørelse kan få et nyt resultat, men den kan også have samme resultat.

Hvis en parts anmodning om genoptagelse af en afgjort sag ikke giver grundlag for at genoptage sagen, træffer nævnet afgørelse om, at sagen ikke genoptages. Nævnets afgørelse sendes til alle sagens parter. I nogle tilfælde foretager nævnet høring af parterne, inden nævnet tager stilling til anmodningen om genoptagelse. Hvis nævnet træffer afgørelse om, at sagen ikke genoptages, er den tidligere afgørelse fortsat gældende.

## AFSLAG PÅ GENOPTAGELSE AF SAG OM PÅSTÅET FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF ETNISK OPRINDELSE

En mand anmodede om genoptagelse af en sag, hvori han ikke havde fået medhold i en klage over påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Klagen angik afskedigelse af manden, der var elev under uddannelse til fængselsbetjent. Manden, der efter det oplyste stammer fra et land i Østeuropa, blev afskediget fra sit uddannelsesforløb blandt andet med henvisning til sine danskundskaber.

Da nævnet traf afgørelse i sagen, var nævnet bekendt med de oplysninger, som manden henviste til i sin efterfølgende anmodning om genoptagelse. Der var således ikke fremkommet nye oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse, og der forelå i øvrigt ikke særlige grunde, der kunne føre til, at sagen skulle genoptages. Nævnet afviste derfor at genoptage sagen. Afgørelsen blev truffet af nævnets formand.

## AFSLAG PÅ GENOPTAGELSE AF SAG OM FORSKELSBEHANDLING PÅ GRUND AF KØN

En forening anmodede om genoptagelse af en sag, hvori foreningen af Ligebehandlingsnævnet var blevet pålagt at betale en godtgørelse på 2.500 kr. til en mand for forskelsbehandling på grund af køn. Klagen angik, at kvinder kunne træne gratis i foreningen, mens mænd blev opkrævet et kontingent. Hverken sagens forløb eller det, som den indklagede forening efterfølgende anførte, kunne føre til, at særlige grunde talte for at genoptage sagen. Nævnet afviste derfor at genoptage sagen. Afgørelsen blev truffet af nævnets formand.

[Læs j.nr. 19-18129, om afslag på genoptagelse af sag om etnisk oprindelse](#) ►►

[Læs j.nr. 19-15259, om afslag på genoptagelse af sag om køn](#) ►►

# Væsentlige stillingsændringer ved tilbagevenden efter orlov

af Caroline Bak Frederiksen

*Ligebehandlingsnævnet har i 2019 behandlet flere sager, der vedrørte stillingsændringer i forbindelse med tilbagevenden fra orlov efter barselsloven. I en stor del af disse sager var der tale om væsentlige stillingsændringer.*

Det følger af ligebehandlingsloven, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barselsloven, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem. Derudover har de ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Det følger også af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær eller har været fraværende efter barselsloven eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Det følger af ligebehandlingsloven, at forældre, der har udnyttet retten til fravær efter barselsloven, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for dem.

## VÆSENTLIGE STILLINGSÆNDRINGER

Væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene kan sidestilles med en afskedigelse. Om en stillingsændring er så væsentlig, at arbejdstageren med rette kan betragte sig som afskediget, er en konkret vurdering. Visse ændringer kan ligge inden for rammene af ansættelsesforholdet og dermed inden for, hvad en arbejdstager med rimelighed må tåle.

I 2019 har nævnet behandlet en del sager, hvor arbejdstagere har klaget over, at de har været udsat for væsentlige stillingsændringer i forbindelse med tilbagevenden fra barsels- og forældreorlov. I nogle af sagerne vurderede nævnet, at stillingsændringen udgjorde en væsentlig stillingsændring. I andre sager omtalte arbejdsgiveren selv ændringen som væsentlig, og manglende accept af ændringen førte til afskedigelse.



## Væsentlige stillingsændringer ved tilbagevenden efter orlov (fortsat)



### EJ MINDRE GUNSTIGE VILKÅR I LOVENS FORSTAND

En pædagog klagede blandt andet over påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med hendes tilbagevenden til arbejdet efter fravær efter barselsloven. Kvinden var ved tilbagevenden til arbejdet blevet placeret i et vikariat på tre måneder.

Der var tale om en midlertidig foranstaltning, hvorefter arbejdsgiveren ville sikre pædagogen en fast placering. Nævnet vurderede, at placeringen af pædagogen ikke førte til en så væsentlig ændring af hendes arbejdsvilkår, at vilkårene kunne anses for at være mindre gunstige i ligebehandlingslovens forstand. Pædagogen fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

### VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING – KØKKENASSISTENT

En køkkenassistent ansat på et tøjlager sendte under sin barselsorlov i september en besked til sin lagerchef med orientering om, at hun vendte tilbage til arbejdspladsen i oktober. Lagerchefen svarede samme dag i en besked, at han ikke troede, at hun kom tilbage, og at han ikke manglede folk, da der var ansat mange nye. Da der blandt andet var ansat en medarbejder på fuld tid i køkkenet, blev køkkenassistenten i en efterfølgende telefonsamtale tilbudt at "plukke" og pakke varer.

Nævnet vurderede, at der var tale om væsentlige ændringer i arbejdsvilkårene. Køkkenassistenten fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring ni måneders løn.

### VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING – KONTORASSISTENT

En kontorassistent havde før sin barselsorlov overvejende beskæftiget sig med lønopgaver og administration. Da hun genoptog arbejdet efter sin barselsorlov bestod hendes arbejdsopgaver primært i arkivarbejde, bookning af mødelokaler samt rensning og vedligeholdelse af kaffemaskinen. Kontorassistenten følte sig ydmyget, da hendes primære arbejdsopgaver var taget fra hende. Derfor opsigde hun stillingen kort tid efter sin tilbagevenden.

Nævnet vurderede, at ændringerne af arbejdsvilkårene var så væsentlige, at kontorassistenten med rette kunne anse sig for afskediget. Det var ikke dokumenteret, at arbejdsgiveren allerede forud for kontorassistentens barselsorlov havde frataget hende den del af arbejdet, der bestod i lønbehandling. Kontorassistenten fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring ni måneders løn.

### VÆSENTLIG STILLINGSÆNDRING – RENGØRINGSASSISTENT

En rengøringsassistent blev under fravær efter barselsloven opsagt på de hidtidige vilkår og tilbudt ansættelse på nye vilkår. Ansættelsen på nye vilkår indebar en nedsættelse af timetallet samt ændringer i tidsrummet for udførelsen af arbejdet. Arbejdsgiveren oplyste, at stillingsændringerne skete på baggrund af, at rengøringsassistentens vikar kunne løse arbejdsopgaverne på kortere tid.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at der ikke var en sammenhæng mellem rengøringsassistentens fravær efter barselsloven og den væsentlige stillingsændring. Rengøringsassistenten fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på omkring ni måneders løn.

[Læs j.nr. 18-66504, om pædagogen ►►](#)

[Læs j. nr. 19-3929, om rengøringsassistenten ►►](#)

[Læs j.nr. 18-70661, om køkkenassistenten ►►](#)

[Læs j.nr. 18-55280, om kontorassistenten ►►](#)



af Mette Holm Schæbel

**Kan afskedigelseskræterier som fleksibilitet, effektivitet og produktivitet være udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap?**

## FORBUD MOD DIREKTE OG INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap beskytter mod såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af handicap behandles ringere end en anden 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 personer med handicap 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.

Læs herom i artiklen "[Indirekte og direkte forskelsbehandling](#)" i nævnets årsberetning 2018.

Afgørelser fra 2019 viser, at afskedigelse af en medarbejder med handicap ud fra tilsyneladende neutrale kræterier som fleksibilitet, effektivitet og produktivitet kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Afgørelser fra 2019 viser, at afskedigelse af en medarbejder med handicap ud fra tilsyneladende neutrale kræterier som fleksibilitet, effektivitet og produktivitet kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

## EU-DOMSTOLEN OM OBJEKTIVE UDVÆLGELSESGRUNDE

EU-Domstolens dom af 11. september 2019 i sag C-397/18 handlede om en spansk arbejdsgiver, der havde afskediget ti arbejdstagere. De ti arbejdstagere blev udvalgt på baggrund af fire objektive grunde: tilknytning til en bestemt afdeling i virksomheden, produktivitet på mindre end 95 %, mindre fleksibilitet og høj fraværspcent.

Blandt de ti afskedigede arbejdstagere var en kvinde, der havde et handicap omfattet af beskæftigelsesdirektivet. Kvinden opfyldte de fire udvælgelseskræterier, idet hun var tilknyttet den pågældende afdeling, havde en vægtet gennemsnitlig produktivitet på 59,82 %, en meget begrænset fleksibilitet for så vidt angik de grundlæggende funktioner i hendes stilling og en fraværspcent på 69,55 %.

EU-Domstolen fastslog, at udvælgelseskræterierne fraværspcent, produktivitet og fleksibilitet kan medføre en forskellig behandling indirekte på grund af handicap. Afskedigelse af en arbejdstager med et handicap med den begrundelse, at arbejdstageren opfylder objektive udvælgelseskræterier om fraværspcent, produktivitet og fleksibilitet udgør derfor indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, medmindre arbejdsgiveren forud for afskedigelsen har vedtaget tilpasninger i rimeligt omfang i forhold til arbejdstageren med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af personer med handicap bliver overholdt.

[Læs EU-Domstolens dom af 11. september 2019 i sag C-397/18](#) ►►



### KØRESTOLSBRUGEREN VAR DEN MINDST FLEKSIBLE

Ligebehandlingsnævnet behandlede i en sag en klage fra en kørestolsbruger, der var blevet afskediget fra sit fleksjob som underviser. Afskedigelsen var begrundet i arbejdsgiverens økonomiske situation.

Arbejdsgiveren havde oplyst, at underviseren var den mindst fleksible i forhold til at varetage undervisning på andre lokationer end skolens, idet mange af disse lokationer ikke var tilgængelige for underviseren som kørestolsbruger.

Nævnet lagde til grund, at underviseren blev udvalgt til afskedigelse, bl.a. fordi hun på grund af sit handicap var den mindst fleksible/tilgængelige i forhold til at undervise på andre lokationer.

Underviseren havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der ved afskedigelsen af hende var sket indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Arbejdsgiveren havde ikke redegjort for behovet for fleksibilitet/tilgængelighed og havde dermed ikke bevist, at beslutningen om at afskedige underviseren var objektivt begrundet i et sagligt formål.

Underviseren fik derfor medhold.

[Læs j.nr. 2017-6810-43025, om underviseren, der var kørestolsbruger ►►](#)

### EFFEKTIVITET SOM ÉT KRITERIUM BLANDT FLERE

En salgsassistent blev afskediget fra sit fleksjob i forbindelse med en større afskedigelsesrunde. Afskedigelsen var begrundet i virksomhedens økonomiske situation. Ved udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse anvendte arbejdsgiveren flere kriterier, herunder effektivitet.

Ved anvendelse af effektivitetskriteriet havde arbejdsgiveren taget højde for salgsassistentens skånebehov i form af ekstra pauser. De kriterier, der dannede grundlag for udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse, og den konkrete anvendelse heraf, gav derfor ikke i sig selv anledning til at formode, at salgsassistentens handicap blev tillagt betydning ved udvælgelsen af hende til afskedigelse.



Salgsassistenten havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun ved arbejdsgiverens anvendelse af udvælgelseskriterierne, herunder ved vurderingen af hende og hendes performance, indirekte var blevet stillet ringere på grund af sit handicap.

Salgsassistenten fik derfor ikke medhold.

[Læs j.nr. 18-31049, om salgsassistenten ansat i fleksjob ►►](#)

# Udtalelse fra FN's Racediskriminationskomité



af Anne Louise Bødker Petersen

*FN's Racediskriminationskomité afgav i december 2018 udtalelse i en sag om forskelsbehandling pga. race og etnisk oprindelse, som tidligere var behandlet af Ligebehandlingsnævnet. Komitéen vurderede, at størrelsen af den udmålte godtgørelse ikke var en passende oprejsning for den skete forskelsbehandling.*

## FORSKELSBEHANDLET VED ANSØGNING OM KONTANTHJÆLP

Sagen angik en mand, som den 8. juli 2009 søgte kommunen om kontanthjælp, da han bosatte sig i Danmark efter at have opholdt sig i Storbritannien i en årrække. Manden, der oprindeligt var asylansøger, havde fået dansk statsborgerskab i 2002.

I kommunens journal stod der, at ansøgeren var dansk statsborger. Der var i journalen også vedlagt et print fra Integrationsportalen, hvoraf det fremgik, at han oprindeligt havde haft asyl i Danmark.

Kommunen tog kontakt til Udlændingesservice og oplyste, at ansøgeren havde haft asyl i Danmark, men at han havde været udrejst til Storbritannien i seks år. Udlændingesservice oplyste til kommunen, at ansøgerens opholdstilladelse i så fald var bortfaldet, da han som asylansøger højst måtte være udrejst af landet i 12 måneder.

Kommunen gav herefter ansøgeren afslag på kontanthjælp med den begrundelse, at han ikke havde lovligt ophold i Danmark.

Få dage senere opdagede kommunen, at der var sket en fejl, da ansøgeren som dansk statsborger havde ret til kontanthjælp. Kommunen tildelte derfor ansøgeren kontanthjælp udmålt som starthjælp.

Ligebehandlingsnævnet afgjorde sagen den 13. august 2010. Nævnet vurderede, at ansøgeren havde været udsat for forskelsbehandling pga. race eller etnisk oprindelse i forbindelse med kommunens afslag på kontanthjælp. Nævnet lagde vægt på, at afslaget var uberettiget og ifølge kommunen selv skyldtes en fejl, der var opstået pga. ansøgerens udenlandsk klingende navn.

Ansøgeren gjorde under sagen også gældende, at han under et møde i jobcentret den 4. august 2009 var blevet udsat for repressalier, fordi han havde kontaktet pressen om sagen.

Nævnet vurderede ikke, at ansøgeren havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han var blevet udsat for repressalier. Han fik derfor ikke medhold i denne del af sin klage.

Nævnet fastsatte godtgørelsen til 2.000 kr. Ved udmålingen af godtgørelsen lagde nævnet vægt på, at kommunen rettede fejlen hurtigst muligt, efter at fejlen var blevet opdaget, og at kommunen beklagede fejlen over for ansøgeren.

Ansøgeren indbragte efterfølgende spørgsmålet om godtgørelsens størrelse for domstolene.

## DOMSTOLENE STADFÆSTEDE GODTGØRELSENS STØRRELSE

Retten i Aalborg afsagde dom den 6. maj 2013. Byretten fandt ikke grundlag for at udmåle en godtgørelse, der oversteg det niveau på 2.000 kr., som Ligebehandlingsnævnet havde udmålt.

Byretten lagde – som Ligebehandlingsnævnet – vægt på karakteren af fejlen, som blev rettet hurtigst muligt, efter at fejlen var blevet opdaget, og at kommunen havde beklaget fejlen over for manden.

Byrettens dom blev stadfæstet ved Vestre Landsrets ankedom af 18. december 2014.

Landsretten vurderede, at kommunens sagsbehandler hverken havde handlet bevidst eller groft uagtsomt i forbindelse med den begåede fejl, ligesom fejlen ikke havde medført, at ansøgeren ikke modtog den ydelse, han havde krav på. Herefter og i øvrigt af de grunde, som byretten havde anført, stadfæstede landsretten dommen.

## Udtalelse fra FN's Race- diskriminations- komité (fortsat)



### FN'S RACEDISKRIMINATIONSKOMITÉ'S UDTALELSE

Ansøgeren indbragte herefter sagen for FN's Racediskriminationskomité, hvor han gjorde gældende, at den udmålte godtgørelse ikke var tilstrækkelig.

Racediskriminationskomitéen udtalte den 13. december 2018, at både behandlingen af ansøgningen om kontanthjælp og episoden i jobcentret den 4. august 2009 udgjorde racediskrimination. For så vidt angår episoden i jobcentret lagde komitéen altså et andet faktum til grund end Ligebehandlingsnævnet og domstolene.

Komitéen udtalte, at den tilkendte godtgørelse ikke var i overensstemmelse med artikel 6 i FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, som fastslår retten til passende erstatning eller oprejsning for enhver skade som følge af racediskrimination.

Komitéen anførte, at en godtgørelse skal afspejle overtrædelsens karakter, ligesom den skal ses i lyset af leveomkostningerne i den pågældende stat, den forurettedes situation og godtgørelsens præventive effekt. Komitéen mente ikke, at den udmålte godtgørelse i tilstrækkelig grad tog højde for dette.

Komitéen lagde vægt på, at ansøgeren som følge af den skete fejl havde været bange for at blive deporteret til sit oprindelsesland, og at myndighederne ifølge komitéens oplysninger ikke havde gjort noget for at "straffe gerningsmanden eller undgå lignende overtrædelser i fremtiden". Endelig lagde komitéen vægt på de foreliggende oplysninger om udgiftsniveaet i Danmark.

Komitéen anbefalede derfor, at størrelsen af den udmålte godtgørelse blev revurderet.

### IKKE GRUNDLAG FOR AT GENOPTAGE SAGEN

Efter lov om Ligebehandlingsnævnets § 10 kan nævnet bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler derfor.

Udtalelsen fra FN's Racediskriminationskomité gav Ligebehandlingsnævnet anledning til at overveje, om der var grundlag for at genoptage sagen af egen drift.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at der ikke var grundlag for at genoptage sagen af egen drift.

Nævnet lagde vægt på, at spørgsmålet om godtgørelsens størrelse var afgjort endeligt ved domstolene, og at der ikke i forbindelse med sagens behandling for FN's Racediskriminationskomité var fremkommet nye faktiske oplysninger, som kunne begrunde en genoptagelse af sagen i sin helhed.

[Læs nævnets afgørelse i j.nr. 2500166-09 ►►](#)

[Læs udtalelsen fra FN's Racediskriminationskomité af 13. december 2018 ►►](#)



A close-up, high-angle photograph of a desk. In the foreground, a black calculator with blue function keys is positioned diagonally. To its right, a black Logitech mouse is visible. In the background, a yellow notepad with a pencil resting on it is partially visible. A light blue pen lies horizontally in the lower foreground. The entire scene is overlaid with a semi-transparent teal gradient. The text 'Tal og figurer' is centered in white, serif font.

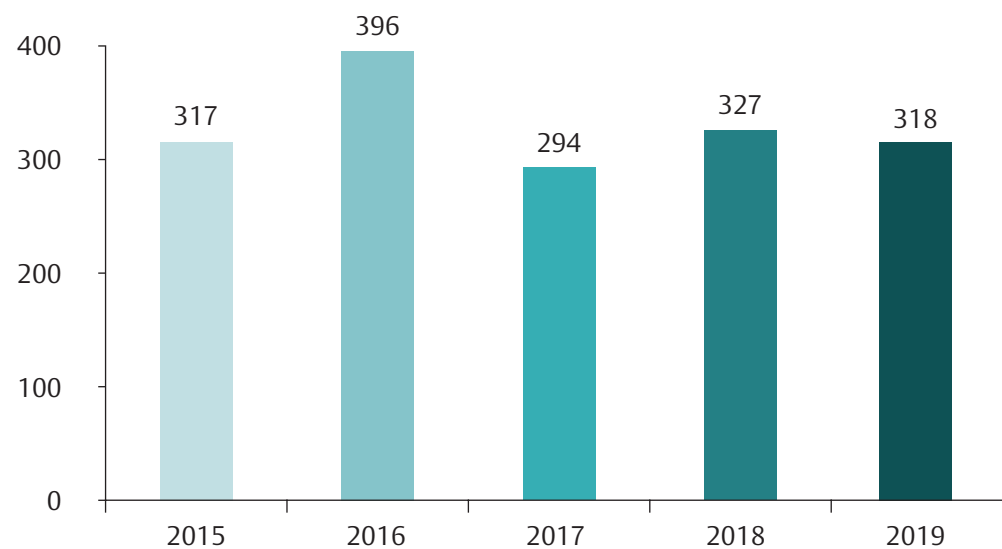
# Tal og figurer





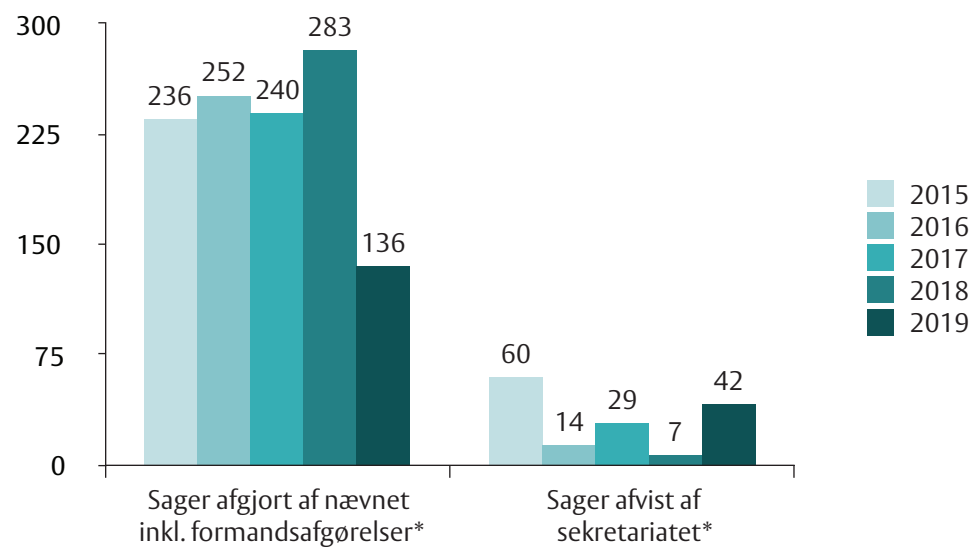
# Figur 1

ANTAL MODTAGNE SAGER I  
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET



# Figur 2

ANTAL AFGJORTE SAGER I  
LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

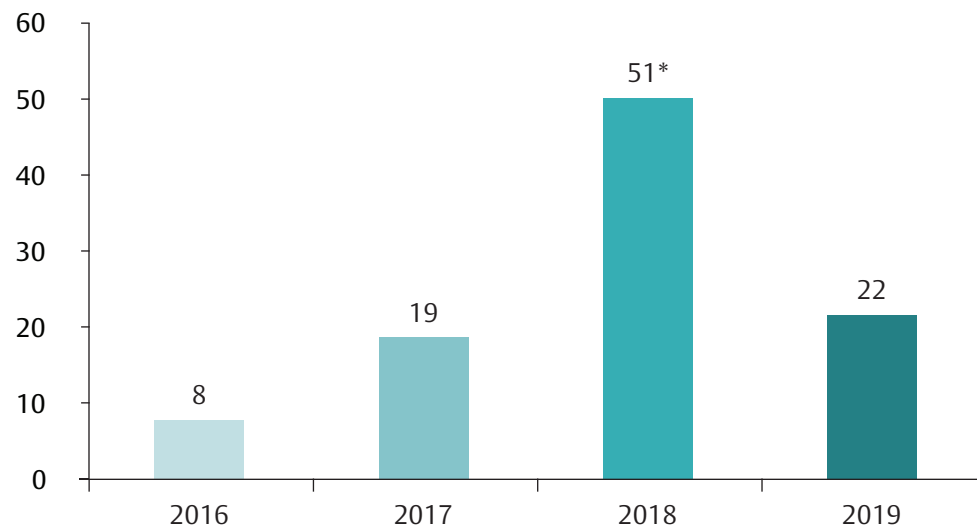


\*) I 2019 er aktindsigtssager afgjort af nævnet og sekretariatet medtaget.



## Figur 3

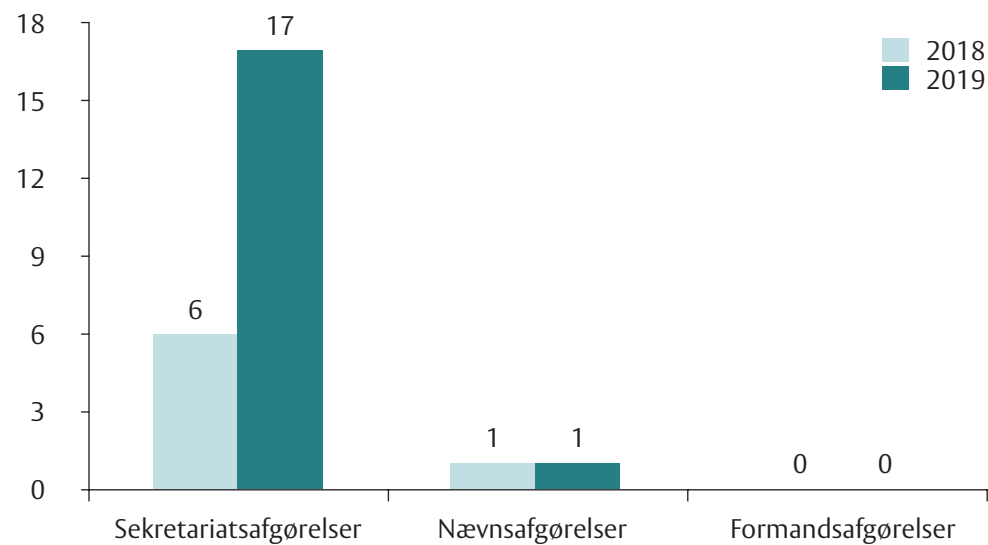
ANTAL FORMANDSAFGØRELSER  
I 2016-2019



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

## Figur 4

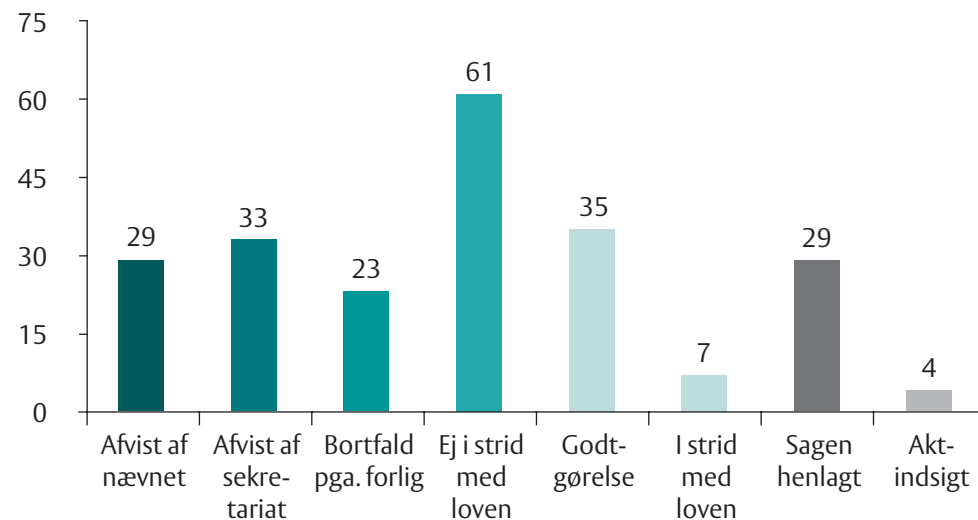
ANTAL SAGER AFVIST PGA.  
MANGLENDE RETLIG INTERESSE





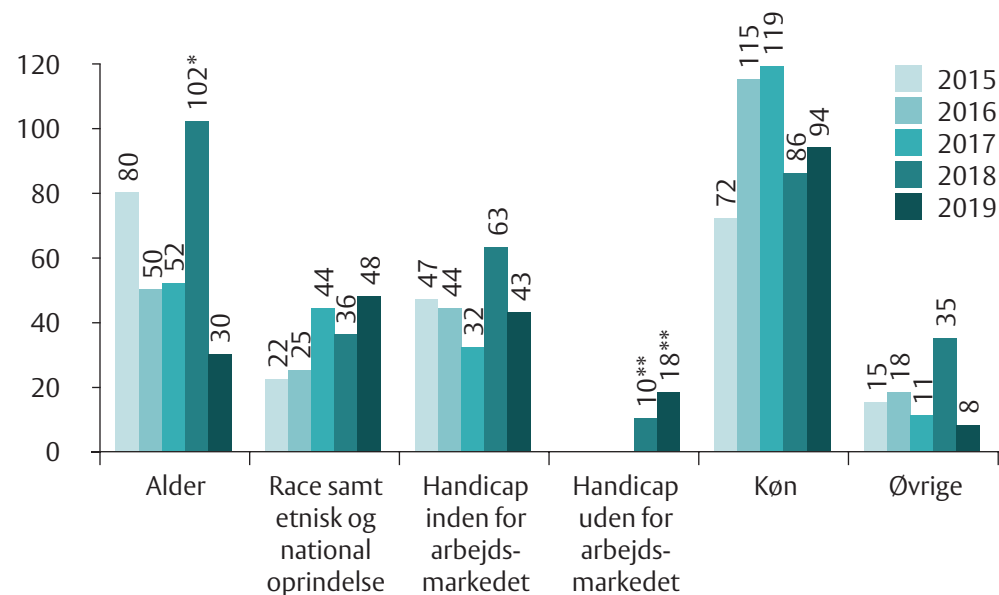
## Figur 5

ANTAL AFGJORTE SAGER I 2019  
FORDELT EFTER SAGSUDEFALD



## Figur 6

ANTAL AFGJORTE SAGER  
FORDELT EFTER EMNEORD



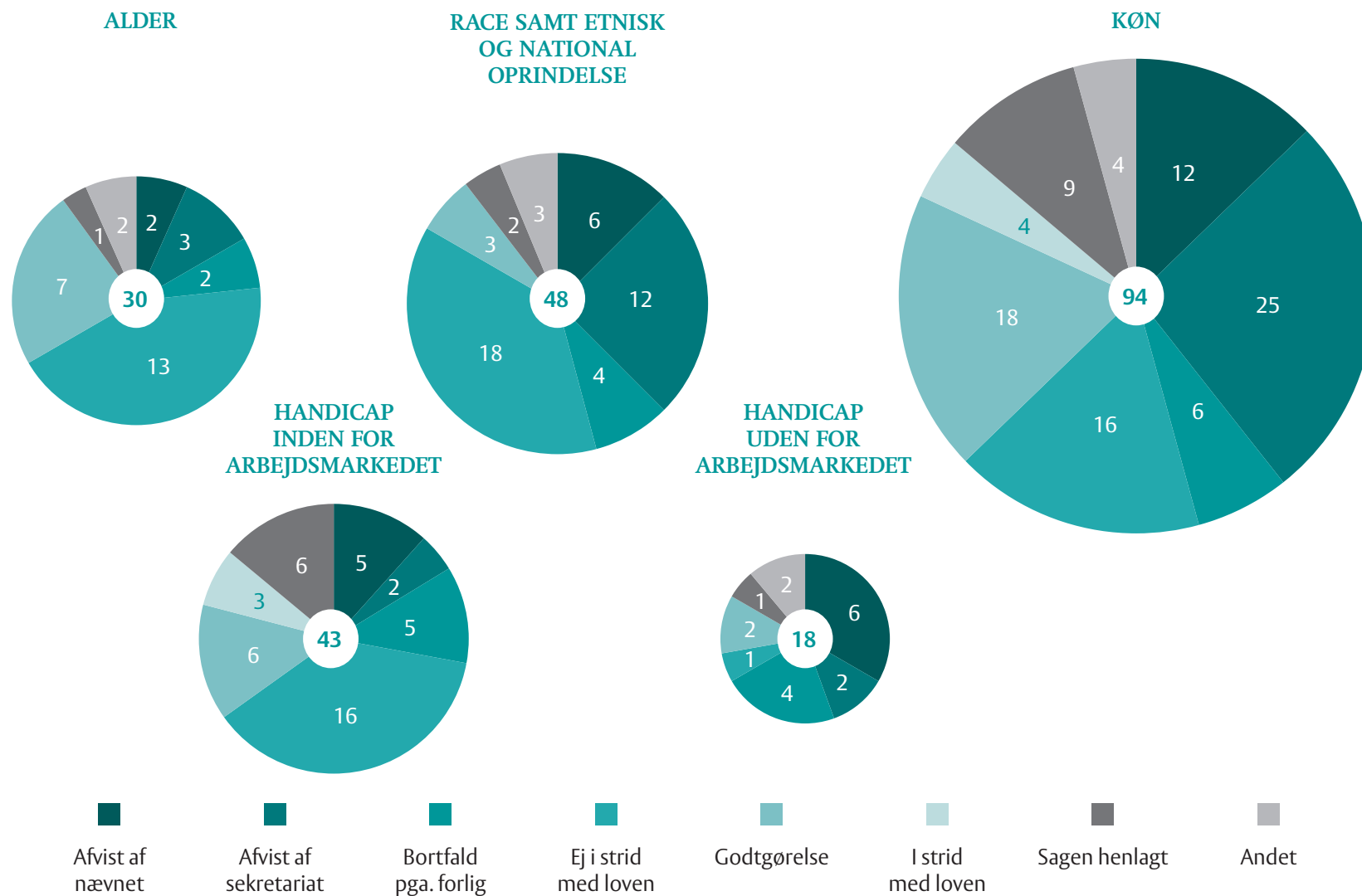
\*) Heraf var 68 sager en del af et sagskompleks.

\*\*) Den 1. juli 2018 trådte lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap i kraft.



# Figur 7

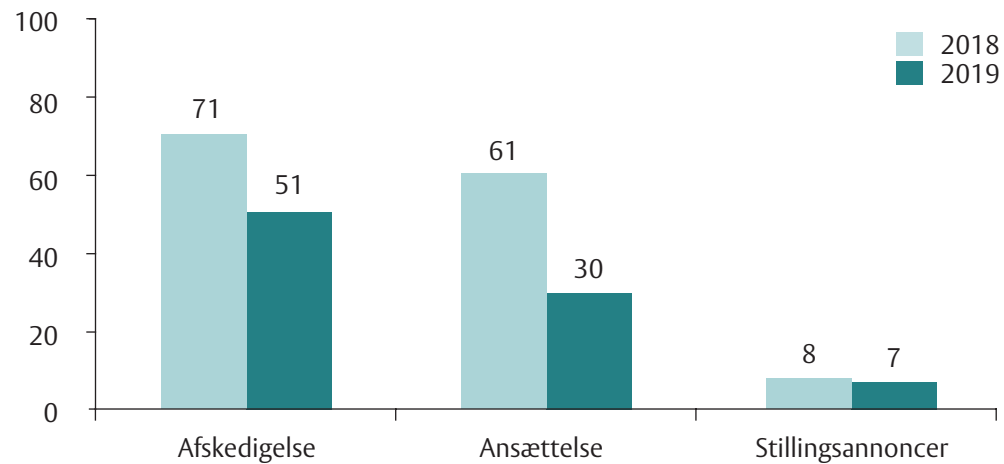
AFGJORTE SAGER I 2019 FORDELT EFTER SAGSUDFALD





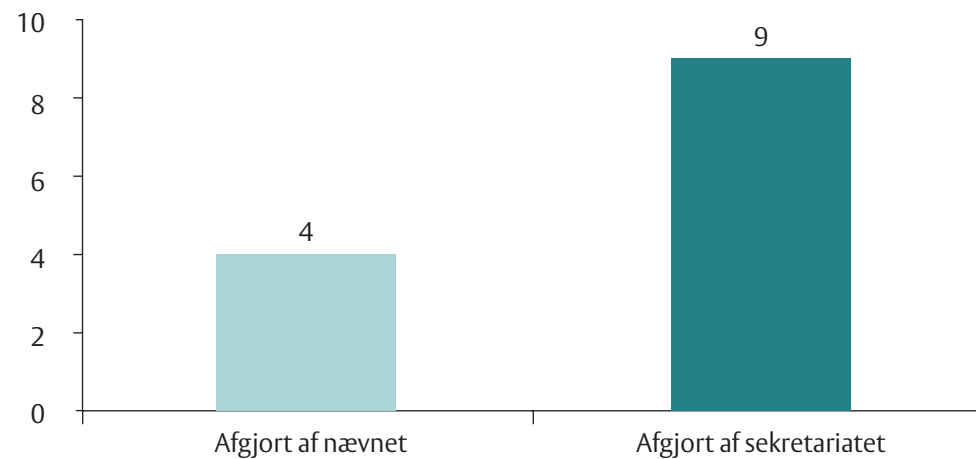
## Figur 8

ANTAL AFGJORTE  
AFSKEDIGELSESSAGER



## Figur 9

ANTAL AKTINDSIGTSSAGER





Ligebehandlings-  
nævnet

[www.ligebehandlingsnævnet.dk](http://www.ligebehandlingsnævnet.dk)