



Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2020



Ligebehandlings-
nævnet

www.ligebehandlingsnævnet.dk

Indholdsfortegnelse



Forord	3
Når fædre bliver afskediget i relation til graviditet eller orlov	5
Forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde i forhold til gymnasiale uddannelser	7
Offentlige institutioners tilpasningsforpligtelse	9
Forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og køns karakteristika	11
Kontormedhjælper afskediget – den nye fleksjobordning	12
Handicapdiskriminationsloven – 2 ½ år senere	14
Klage over fordeling af skoleelever på baggrund af etnisk oprindelse	19
Ansættelsesforhold og ændring af arbejdsvilkår ved orlov og graviditet	20
Ophævelse af tilknytningsaftale var mindre gunstig behandling af gravid social- og sundhedsassistent	22
Er en sektorformand i et fagforbund omfattet af beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven?	24
COVID-19 og krav om mundbind	26
Nævnets kompetence i sager om børne- og ungeydelsen	27
Kommunikationsmanager med 7/7-ordning anset for mindre fleksibel	29
Topløs kvinde bedt om at forlade svømmebad	31
Tilbud om gratis HPV-vaccination af drenge	33
Tal og figurer	35

Alle billeder i beretningen er modelfotos.

Forord

af formand Rikke Foersom

Ligebehandlingsnævnet afgjorde 192 sager i 2020.

I Ligebehandlingsnævnets årsberetning for 2020 findes artikler om udvalgte generelle emner og resuméer af afgørelser, som nævnet har truffet i løbet af året. Artiklerne er udarbejdet af sekretariatets medarbejdere. Alle nævnets afgørelser fra 2020 kan findes på retsinformation.dk. Afgørelserne kan også søges frem på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside ligebehandlingsnævnet.dk.



▲ Til indholdsfortegnelsen

Nævnet har i 2020 afgjort flest sager om køn og handicap, hvilket ikke adskiller sig fra de forudgående år. Handicapdiskriminationsloven trådte i kraft den 1. juli 2018, og nævnet har i 2020 behandlet flere sager om handicap uden for arbejdsmarkedet, herunder om eksempelvis adgangs begrænsning for personer med handicap i selskab med førerhunde og servicehunde. I beretningen har vi skrevet en artikel om nævnets praksis vedrørende sager om adgang med servicehunde. I artiklen har vi desuden introduceret lovændringen om rimelig individuel tilpasning for børn og unge med handicap, der trådte i kraft den 1. januar 2021.

Nævnet har i løbet af året afgjort et større antal principielle sager med meget forskellige problemstillinger. Flere af disse sager indgår i artikler i beretningen. Vi har blandt andet skrevet en artikel om en sag om tilbud om gratis HPV-vaccination af drenge og om en sag om en kvinde, der mødte op i et svømmebad uden en overdel.

COVID-19

I årsberetningen 2020 er det svært at komme uden om COVID-19. Ligebehandlingsnævnet holder møder i Ankestyrelsens lokaler i Aalborg og København, og arbejdet i nævn og sekretariat har været præget af nedlukninger og hjemmearbejde. Det er dog lykkedes Ligebehandlingsnævnet at afholde stort set alle planlagte nævnmøder som enten fysiske eller virtuelle møder. Sagsbehandlingstiden er derfor ikke blevet påvirket væsentligt på grund af COVID-19. Ligebehandlingsnævnet havde i 2020 en gennemsnitlig sagsbehandlingstid på cirka ni og en halv måned. Nævnets sager er meget forskellige, og der er stor forskel på sagsbehandlingstiderne i de enkelte sagstyper. Ligebehandlingsnævnet har et ønske om at nedbringe sagsbehandlingstiden også i de mere omfangsrige og komplekse sager.

Ligebehandlingsnævnet har som følge af COVID-19 modtaget en række sager om adgangs begrænsning for personer med handicap som følge af kravene om at bære mundbind. I beretningen kan du læse en artikel om mundbindskravet, herunder om nævnets fremgangsmåde i sagerne.

Ligebehandlingsnævnet har som følge af COVID-19 modtaget en række sager om adgangs begrænsning for personer med handicap som følge af kravene om at bære mundbind. I beretningen kan du læse en artikel om mundbindskravet, herunder om nævnets fremgangsmåde i sagerne.

Forord (fortsat)



222 sager om samme problemstilling

I 2020 modtog nævnet 222 sager vedrørende samme problemstilling. Sagerne omhandler påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og er indgivet som følge af, at mange lejere i såkaldte "ghettoområder" har fået deres lejemål opsagt i forbindelse med gennemførelsen af en fysisk helhedsplan for de pågældende områder.

Da der verserer to sager for Østre Landsret med samme og lignende problemstillinger, har nævnet sat alle disse sager i bero. Nævnet har således endnu ikke truffet afgørelse i sagerne. De 222 sager indgår i statistikken for året.

Nyt nævnsmedlem og ny formand

Der er sket flere ændringer i Ligebehandlingsnævnets sammensætning. Advokat Gunnar Homann er fratrådt som nævnsmedlem ved årsskiftet 2020/21. Advokat Christina Skjold er i stedet tiltrådt som nyt medlem af Ligebehandlingsnævnet.

Til april 2021 fratræder landsdommer Rikke Foersom som formand for nævnet. Rikke Foersom har været formand for Ligebehandlingsnævnet siden 1. januar 2016. Landsdommer Annette Dam Ryt-Hansen overtager formandsposten.

Til april 2021 fratræder landsdommer Rikke Foersom som formand for nævnet. Rikke Foersom har været formand for Ligebehandlingsnævnet siden 1. januar 2016. Landsdommer Annette Dam Ryt-Hansen overtager formandsposten.

Nævnets sammensætning pr. 1. april 2021

Formandskab

Formand, Annette Dam Ryt-Hansen, landsdommer
Næstformand, Finn Haargaard, byretsdommer
Næstformand, Henrik Johnsen, byretspræsident

Medlemmer

Cand.jur. Agnete Lied Andersen
Advokat Trine Binderup
Advokat Mads Krarup
Cand.jur., Ph.d. Natalie Videbæk Munkholm
Cand.jur., Ph.d. Birgitte Kofod Olsen
Advokat Christina Skjold
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.

Når fædre bliver afskediget i relation til graviditet eller orlov

af Caroline Bak Frederiksen

Hvilken bevisbyrde gælder, når fædre bliver afskediget i forbindelse med graviditet eller orlov efter barselsloven?



Det følger af ligestillingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager, fordi lønmodtageren har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barselslovens §§ 6-14, har fremsat krav om ændringer efter ligestillingslovens § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Hvis afskedigelse af en lønmodtager finder sted under graviditet, fravær efter barselslovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barselslovens § 16, stk. 2, er det arbejdsgiveren, som skal godtgøre, at afskedigelsen ikke var begrundet i disse forhold. Det vil sige, at der gælder en omvendt bevisbyrde i disse sager.

Den omvendte bevisbyrde er en undtagelse til lovens udgangspunkt om delt bevisbyrde, hvor klageren skal påvise faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for forskelsbehandling. Arbejdsgiveren skal herefter godtgøre, at ligestillingsprincippet ikke er blevet krænket.

Bevisbyrden under moderens graviditet og under faderens egen orlov

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

Bevisbyrden ved afskedigelse, når faderen har varslet orlov

Det fremgår ikke af ligestillingslovens bestemmelser, hvilken bevisbyrde der gælder, hvis faderen bliver afskediget efter barnets fødsel, men inden han har påbegyndt sin orlov.

Nævnet har i 2020 afgjort en række sager, hvor bevisbyrdespørgsmålet blev adresseret. Denne artikel fremhæver tre af afgørelserne.

Far afskediget inden varslet orlov efter barselsloven

En konsulent blev far den 12. juni 2017. Den 31. juli 2017 bekræftede arbejdsgiveren konsulentens varslede orlov efter barselsloven. Konsulenten skulle holde orlov i perioderne fra den 5. februar 2018 til den 25. marts 2018 og fra den 9. april 2018 til den 14. april 2018.

Konsulenten blev afskediget den 14. december 2017 med henvisning til omstruktureringer i virksomheden.

Nævnet lagde til grund, at moderen holdt orlov fra fødslen og frem til faderens planlagte orlov efter barselsloven den 5. februar 2018.

Afskedigelsen af konsulenten fandt således sted på et tidspunkt, hvor barnets mor holdt orlov efter barselsloven, og inden konsulenten havde afviklet sin planlagte orlov i umiddelbart forlængelse deraf. Den omvendte bevisbyrde fandt derfor anvendelse.

Nævnet vurderede, at virksomheden ikke havde dokumenteret, hvorfor det netop var konsulenten, som på afskedigelsestidspunktet var omfattet af beskyttelsen i ligestillingslovens § 9, der blev afskediget. Faderen fik derfor medhold i klagen.

[Læs j.nr. 19-7617 om faderen, der blev afskediget inden varslet orlov](#) ►►

Når fædre bliver afskediget i relation til graviditet eller orlov (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Far afskediget under fertilitetsbehandling

En advokat blev afskediget med henvisning til parternes uforenelige syn på og forventninger til rollen som advokat hos arbejdsgiveren. På tidspunktet for afskedigelsen var advokaten og hans kæreste i fertilitetsbehandling, hvor kæresten modtog hormonbehandling. Det var desuden planlagt, at advokaten skulle opereres i forbindelse med fertilitetsbehandlingen.

Nævnet udtalte indledende, at ligestillingslovens § 9 også omfatter forbud mod afskedigelser, som er begrundet i fertilitetsbehandling. Nævnet udtalte herefter under henvisning til forarbejderne til ligestillingsloven, at den omvendte bevisbyrde gælder for både mænd og kvinder, og at det kan udledes heraf, at den omvendte bevisbyrde gælder, fra graviditeten er indtruffet.

Advokatens kæreste var ikke gravid på afskedigelsestidspunktet. Det var derfor den delte bevisbyrde, som fandt anvendelse.

Afskedigelsen af advokaten fandt sted få timer efter, at han havde oplyst arbejdsgiveren om fertilitetsbehandlingen og den kommende operation, der ville medføre sygefravær.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at fertilitetsbehandlingen ikke indgik ved beslutningen om at afskedige advokaten.

Faderen fik derfor medhold i klagen. Advokaten blev bortvist efter afskedigelsen. Nævnet tog i afgørelsen også stilling til bortvisningen.

[Læs hele afgørelsen om faderen, der blev afskediget under fertilitetsbehandling i j.nr. 19-41592 ►►](#)

Hvis faderen har meddelt arbejdsgiveren, at han ikke ønsker at holde orlov

I en sag om afskedigelse af en advokatfuldmægtig fire uger efter, at han var blevet far, udtalte nævnet sig om det forhold, at faderen har oplyst arbejdsgiveren om, at han ikke ønsker at holde orlov.

Nævnet udtalte, at ligestillingsloven i lyset af forarbejderne og de hensyn, som begrunder den særlige beskyttelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, må forstås således, at den omvendte bevisbyrde også finder anvendelse efter fødslen, medmindre lønmodtageren inden udløbet af fristen på otte uger meddeler arbejdsgiveren, at han eller hun ikke har ønske om at holde orlov.

[Læs j.nr. 19-21218 om advokatfuldmægtigen, der blev afskediget fire uger efter, at han blev far ►►](#)

Sammenfattende

Den omvendte bevisbyrde gælder for både mænd og kvinder. Den omvendte bevisbyrde for fædre er gældende, fra graviditeten er indtruffet, og indtil faderen har afviklet den orlov, han efter barselsloven har krav på.

Det vil sige, at den omvendte bevisbyrde også finder anvendelse for faderen efter fødslen, selvom han på tidspunktet for afskedigelsen ikke selv holder orlov efter barselsloven.

Den omvendte bevisbyrde ophører dog, hvis faderen i varslingsperioden på de otte uger oplyser arbejdsgiveren, at han ikke ønsker at holde orlov.

I nævnets årsberetning for 2017 findes en lignende artikel om bevisbyrden, når fædre afskediges før orlov. Artiklen fremhæver to konkrete afgørelser, hvor nævnet tog stilling til bevisbyrden for fædre.

[Læs artiklen "Når fædre afskediges før orlov" i Ligestillingsnævnet årsberetning 2017, s. 24-25 ►►](#)



af Frederikke
Moesgaard Leth

Forskelsbehandlingsloven indeholder et forbud mod forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet og omfatter hovedsagligt arbejdsgivere.

Flere afgørelser fra Ligebehandlingsnævnet viser, at videregående og gymnasiale uddannelsesinstitutioner også kan være omfattet af loven.

Forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde i forhold til gymnasiale uddannelser

Forskelsbehandlingsloven gælder som udgangspunkt for arbejdsgivere. Loven forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle ansatte arbeidstagere. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder også enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed i forhold til erhvervsuddannelse og erhvervsmæssig videreuddannelse. Det fremgår af lovens § 3, stk. 1 og 2.

Nævnet har behandlet flere klager over videregående uddannelser eksempelvis universiteter. Nævnet behandlede i starten af 2021 en principiel sag om en klage over et universitet. En studerende påstod sig udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Nævnet vurderede, at universitetet var omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

[Læs j.nr. 19-33784 om universitetet, som der kan læses mere om i den næste artikel ►](#)

[Læs desuden j.nr. 2017-6810-23913 om en skole, der udbød sygeplejerskeuddannelse, hvor nævnet vurderede, at uddannelsen var omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde ►](#)

Klage fra elev på et alment gymnasium

En elev på et alment gymnasium klagede til Ligebehandlingsnævnet, idet hun mente, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af religion eller tro. Nævnet foretog i sagen en prøvelse af, om det almene gymnasium var omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Nævnet henviste i vurderingen til, at forskelsbehandlingsloven implementerer Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet). De danske bestemmelser skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet, der sigter mod en bred beskyttelse mod forskelsbehandling, og på en sådan måde, at bestemmelsernes formål sikres opfyldt.

Af direktivets artikel 3, stk. 1, litra b), fremgår, at direktivet gælder alle personer med adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring.

Den almene studentereksamen (stx) er omfattet af lov om gymnasiale uddannelser, der også omfatter teknisk studentereksamen (htx), merkantil studentereksamen (htx) og hf-eksamen. Det fremgår af loven, at formålet med de omfattede uddannelser er at forberede eleverne til videregående uddannelser, og at uddannelserne i øvrigt er nært forbundet med erhvervsrettede eller professionsrettede dannelsesperspektiver.

Forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde i forhold til gymnasiale uddannelser (fortsat)

Det følger af forarbejderne til forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 2, at enhver uddannelse, der sigter mod lønnet beskæftigelse, vil være omfattet af bestemmelsen.

Af praksis fra EU-Domstolen og nationale domstole følger, at begrebet "erhvervsuddannelse" skal fortolkes bredt.

Nævnet henviste i afgørelsen til tidligere afgørelser, hvor nævnet har vurdereret, at både hf-enkeltfag og en skole, der udbød erhvervsuddannelser og htx, er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Nævnet vurderede på baggrund af beskæftigelsesdirektivets og domstolenes fortolkning, at det danske uddannelsessystem ikke giver grundlag for en sondring mellem de forskellige ungdomsuddannelser, som er omfattet af lov om gymnasiale uddannelser.

Nævnet vurderede herefter, at den almene studentereksamen, som er adgangsgivende i forhold til en lang række uddannelser med henblik på lønnet beskæftigelse, udgør en erhvervsuddannelse i forskelsbehandlingslovens forstand.

[Læs j.nr. 18-71243 om det almene gymnasium »](#)

[Læs mere om sagen om det almene gymnasium i artiklen "Religion og tro" i Ligebehandlingsnævnets årsberetning 2019 »](#)

[Læs desuden j.nr. 2016-6811-30532 om hf-enkeltfag »](#)

[Læs desuden j.nr. 2015-6811-24330 om en skole, der udbød erhvervsuddannelser og htx »](#)

Klage fra elev på hf-uddannelse

En elev på en hf-uddannelse påstod sig udsat for forskelsbehandling af uddannelsesinstitutionen på grund af religion eller tro. Det fik nævnet til at tage stilling til, om hf-uddannelser er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Nævnet henviste i afgørelsen til, at Ligebehandlingsnævnet tidligere har vurderet, at både det almene gymnasium, hf-enkeltfag og en skole, der udbød erhvervsuddannelser og htx, er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Hf-eksamen er ligeledes adgangsgivende i forhold til en lang række uddannelser med henblik på lønnet beskæftigelse. Nævnet vurderede på den baggrund, at hf-uddannelse udgør en erhvervsuddannelse i forskelsbehandlingslovens forstand.

[Læs j.nr. 19-51920 om hf-uddannelse »](#)

Sammenfatning

Nævnet har i flere sager haft anledning til at tage stilling til, om forskellige uddannelser er omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Afgørende for nævnets vurdering er, om der er tale om en uddannelse, der sigter mod lønnet beskæftigelse, eller en form for forudgående uddannelse, der giver adgang til en sådan uddannelse.



Offentlige institutioners tilpasningsforpligtelse

af Rasmus Poulmann

Ligebehandlingsnævnet behandlede den 7. januar 2021 en principiel sag om, hvorvidt et universitet havde en forpligtelse til at foretage relevante tilpasninger over for en studerende med et hørehandicap.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap inden for arbejdsmarkedet efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på grund af handicap. Dette forbud gælder også enhver, der driver uddannelse, der sigter mod lønnet beskæftigelse. Forskelsbehandlingsloven gælder derfor også i forholdet mellem et universitet og en studerende med et handicap.

Det fremgår af lovens § 2 a, at arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse. Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Spørgsmålet i den principielle sag var, om tilpasningsforpligtelsen i § 2 a gælder for andre end arbejdsgivere, herunder f.eks. universiteter.

Universitet handlede i strid med forskelsbehandlingsloven

En studerende med et hørehandicap klagede over, at et universitet ikke tildelte hende de hjælpemidler, som hun havde behov for. Universitetet ville ikke tekste videomateriale og opsatte i en længere periode ikke funktionel lydteknologi, så den studerende kunne høre underviseren fuldt ud.

Universitetet havde tilrettelagt undervisningen ens for alle studerende.



Offentlige institutioners tilpasningsforpligtelse (fortsat)

Nævnet vurderede, at den studerende havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun ved den manglende tekstning af videomateriale og opsætning af lydteknologi havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap. Herefter skulle universitetet bevise, at tilrettelæggelsen af undervisningen var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opnå dette formål var hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Nævnet udtalte, at tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a alene gælder for arbejdsgivere. Tilpasningsforpligtelsen gælder ikke for andre pligtsubjekter efter forskelsbehandlingsloven, herunder enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed, der sigter mod lønnet beskæftigelse. Nævnet anførte herefter, at det ikke hermed var udelukket, at der på andet grundlag kunne bestå en tilpasningsforpligtelse for offentlige institutioner.

Det følger af EU-retlige forpligtelser såvel som af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og FN's Handicapkonvention, at offentlige institutioner mere generelt skal træffe foranstaltninger for at sikre ligebehandling af personer med handicap. I overensstemmelse med formålet med forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet skal det derfor indgå i vurderingen af, hvorvidt der er tale om ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap, om en offentlig institution har udvist rimelige bestræbelser på at sikre ligebehandling.

Nævnet vurderede, at universitetet havde løftet bevisbyrden for, at universitetet ikke havde krænket ligebehandlingsprincippet med hensyn til tekstning af videomaterialet. Nævnet lagde herved vægt på den ressourcemæssige byrde forbundet med at tekste videomaterialet.

Den studerende fik medhold i klagen over opsætning af funktionel lydteknologi. Nævnet vurderede, at universitetet ikke havde sørget for at etablere lydteknologi inden for rimelig tid på en tilstrækkelig effektiv måde. Den studerende blev tilkendt en godtgørelse, der skønsmæssigt blev fastsat til 50.000 kr.

[Læs j.nr. 19-33784 om den universitetsstuderende med et hørehandicap](#) ►►



Det følger af EU-retlige forpligtelser såvel som af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention og FN's Handicapkonvention, at offentlige institutioner mere generelt skal træffe foranstaltninger for at sikre ligebehandling af personer med handicap.

Forskelsbehandling på grund af seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika

af Mette Holm Schæbel

Ligebehandlingsnævnet har i december 2020 svaret på en høring om lovforslag om ændring af bl.a. ligestillingsloven og forskelsbehandlingsloven. Formålet med ændringen er at styrke beskyttelsen af LGBTI-personer både inden for og uden for arbejdsmarkedet.

Ligebehandlingsnævnet kan behandle klager over forskelsbehandling både inden for og uden for arbejdsmarkedet.

Inden for arbejdsmarkedet behandler nævnet klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap samt national, social og etnisk oprindelse.

Uden for arbejdsmarkedet behandler nævnet klager over forskelsbehandling på grund af køn, race, etnisk oprindelse og handicap.

Lovforslag vil medføre en ændring af nævnets kompetence til at behandle klager

I december 2020 har Ligebehandlingsnævnet svaret på en høring om foreslåede ændringer af bl.a. ligestillingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Lovforslaget indeholder forslag om et forbud mod forskelsbehandling på grund af seksuel orientering uden for arbejdsmarkedet. Lovforslaget indeholder endvidere forslag om et forbud mod forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika inden for og uden for arbejdsmarkedet.

Lovforslaget vil medføre en udvidelse af nævnets kompetence, således at nævnet kan behandle klager over forskelsbehandling på grund af disse diskriminationsgrunde.

Det er i lovforslaget foreslået, at ændringerne skal træde i kraft den 1. juli 2021.

[Læs udkast til lovforslag på Høringsportalen](#) »

Nævnets praksis vedrørende klager over forskelsbehandling på grund af kønsidentitet og kønsudtryk

Nævnet har allerede behandlet klager over forskelsbehandling på grund af kønsidentitet og kønsudtryk.

Nævnet har i sin praksis fastslået, at forskelsbehandling på grund af kønsidentitet og kønsudtryk er omfattet af anvendelsesområdet af den gældende ligestillingslov og af den gældende ligebehandlingslov.

Nævnet behandlede den 17. juni 2020 to klager fra personer, der identificerede sig selv som "queers". De to sager blev behandlet efter ligestillingsloven. Den 5. april 2017 behandlede nævnet en klage fra en mandlig fysioterapeut, der havde ønske om at gå feminint klædt på sin arbejdsplads. Sagen blev behandlet efter ligebehandlingsloven.

[Læs j.nr. 18-72224](#) » og [j.nr. 18-69680](#) » om personerne, der identificerede sig selv som "queers"

[Læs j.nr. 2016-6810-33077 om den mandlige fysioterapeut](#) »

Kontormedhjælper afskediget – den nye fleksjobordning

af Simone Andreasen

Ligebehandlingsnævnet behandlede den 7. januar 2021 en principiel sag om fastsættelse af godtgørelsens størrelse til en kontormedhjælper, som blev afskediget i strid med ligebehandlingsloven. Kontormedhjælperen var ansat under den nye fleksjobordning.

Efter den gamle fleksjobordning fra før den 1. januar 2013 modtog en lønmodtager ansat i fleksjob den fulde løn fra arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren modtog herefter fleksløntilskud fra kommunen. Efter den nye fleksjobordning fra den 1. januar 2013 modtager en lønmodtager ansat i fleksjob kun løn fra sin arbejdsgiver svarende til de timer, lønmodtageren er ansat. Den resterende del af udbetalingen til lønmodtageren – fleksløntilskuddet – betales direkte fra kommunen.

Godtgørelsen til lønmodtagere ansat på den gamle fleksjobordning blev efter nævnets tidligere praksis fastsat ud fra størrelsen af den løn, som lønmodtageren modtog fra arbejdsgiveren. Der blev således ikke ved fastsættelsen af godtgørelsen taget hensyn til, at arbejdsgiveren modtog fleksløntilskud fra kommunen.

Godtgørelsen til lønmodtagere ansat på den nye fleksjobordning blev i dom af 11. marts 2019 fra Retten i Helsingør fastsat ud fra arbejdsgiverens lønudgift til lønmodtageren. Retten anførte, at godtgørelsen efter sit pønale formål ikke skal udmåles under hensyn til størrelsen af offentlige løntilskud, men udelukkende den løn som betales af arbejdsgiveren, og som arbejdsgiveren derfor har kendskab til. Den 12. april 2019 tilkendegav Retten i Holbæk i en anden sag om en lønmodtager ansat på den nye fleksjobordning, at der ikke var grundlag til at anse den samlede bruttoindtægt som "løn", der skulle udmåles en godtgørelse på baggrund af. Godtgørelsen blev udmålt på baggrund af arbejdsgiverens lønudgift. Retten lagde vægt på, at den godtgørelse, som retten havde fundet passende, ikke var bagatelagtig og måtte anses som en effektiv og proportional sanktion.



Kontor- medhjælper afskediget – den nye fleksjob- ordning (fortsat)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

En kontormedhjælper havde siden 2018 været ansat i et fleksjob ti timer om ugen. Kontormedhjælperen var den eneste ansatte i virksomheden ud over virksomhedens ejer. I 2019 blev kontormedhjælperen gravid. Hun fuldtidssygemeldte sig den 3. september 2019 grundet graviditet. Den 5. september 2019 modtog hun en sms-besked, hvori hun blev afskediget. Den indklagede virksomhed oplyste, at afskedigelsen skyldtes underskuddet i virksomhedens resultat i 2018 og den faldende omsætning og bruttoavance de første otte måneder af 2019.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Da afskedigelsen fandt sted under kontormedhjælperens graviditet, gjaldt den omvendte bevisbyrde.

Nævnet vurderede, at den indklagede virksomhed, uanset oplysningerne om virksomhedens økonomiske forhold, ikke havde løftet bevisbyrden for, at kontormedhjælperens graviditetsbetingede sygemelding ikke blev tillagt betydning i beslutningen om at afskedige hende.

Nævnet lagde vægt på den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen af kontormedhjælperen og hendes graviditetsbetingede sygemelding og den manglende dokumentation for, at beslutningen om at afskedige hende blev truffet forud for hendes oplysning om graviditeten og den graviditetsbetingede sygemelding. Nævnet lagde også vægt på, at kontormedhjælperens graviditetsbetingede sygemelding var omtalt i sms-beskeden med afskedigelsen. Kontormedhjælperen fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring ni måneders løn.

Kontormedhjælperen var ansat på den nye fleksjobordning gældende fra den 1. januar 2013. Nævnet vurderede, at godtgørelsen skulle fastsættes med udgangspunkt i den indklagede virksomheds lønudgift til kontormedhjælperen.

[Læs j.nr. 20-9739 om den gravide kontormedhjælper ansat i fleksjob](#) ►

[Læs dom af 11. marts 2019 fra Retten i Helsingør om fastsættelse af godtgørelsens størrelse](#) ►



Kontormedhjælperen var ansat på den nye fleksjobordning gældende fra den 1. januar 2013. Nævnet vurderede, at godtgørelsen skulle fastsættes med udgangspunkt i den indklagede virksomheds lønudgift til kontormedhjælperen.

Handicapdiskriminationsloven – 2 ½ år senere

af Frederikke Moesgaard Leth

Den 1. juli 2018 trådte lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap i kraft (handicapdiskriminationsloven). Ligebehandlingsnævnet har i 2020 behandlet flere sager efter denne lov, blandt andet sager om adgang for personer med handicap i følgeskab med servicehunde.

Den 1. januar 2021 trådte en lovændring om rimelig individuel tilpasning i kraft.

Handicapdiskriminationsloven beskytter mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. Nævnet afgjorde i 2018 og 2019 henholdsvis to og ni sager efter handicapdiskriminationsloven.

I 2020 afgjorde nævnet 23 sager efter handicapdiskriminationsloven. Nævnet og nævnets sekretariat afviste at behandle i alt 16 sager. Nogle sager blev afvist på grund af manglende oplysninger, herunder om klagerens eventuelle handicap. I disse sager havde klageren trods flere henvendelser fra nævnet ikke fremsendt de nødvendige oplysninger og eventuel dokumentation for sit handicap.

Nævnet afviste også at behandle sager, hvor klagen alene vedrørte anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning. Nævnet kan ikke tage stilling til sådanne klager, da handicapdiskriminationsloven efter forarbejderne til loven ikke finder anvendelse på det materielle indhold i afgørelser truffet af offentlige forvaltningsmyndigheder eller i love vedtaget af Folketinget.

I fire sager traf nævnet afgørelse om, at et forhold ikke var i strid med loven. I fem sager traf nævnet afgørelse om, at et forhold var i strid med loven. I fire af disse fem sager tilkendte nævnet klageren en godtgørelse.

I 2020 afgjorde nævnet 23 sager efter handicapdiskriminationsloven. Nævnet og nævnets sekretariat afviste at behandle i alt 16 sager.

Handicap-diskriminationsloven – 2 ½ år senere (fortsat)



Adgang med servicehunde

Nævnet traf i 2020 afgørelse i fire sager om personer med handicap, der blev nægtet adgang til blandt andet restauranter, da de var i følgeskab med deres servicehund. Servicehunde har i det væsentlige samme funktion som førerhunde og er således en hjælp for personer med visse handicap.

Afvist fra indendørs lokaler i restaurant

En mand henvendte sig ved mail til en restaurant og fik i den forbindelse oplyst, at hans servicehund ikke måtte være indenfor på restauranten. Manden blev i stedet henvist til restaurantens udendørs terrasse.

Manden havde som følge af diagnosen aspergers syndrom blandt andet svært ved at færdes på offentlige steder, og han havde fået bevilget en servicehund af kommunen.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med handicap ringere end andre personer. Det følger af handicap-diskriminationslovens § 5, stk. 3.

Nævnet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at manden var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling, fordi restauranten havde en praksis om ikke at tillade hunde indenfor. Denne praksis var tilsyneladende neutral, men stillede manden, der på grund af sit handicap havde behov for en servicehund, ringere end andre.

Det påhvilede herefter restauranten at bevise, at der ikke var tale om ulovlig forskelsbehandling.

Det følger af handicapdiskriminationslovens § 7, at forskelsbehandling ikke er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap, når forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et sagligt formål, er nødvendig for at opnå formålet, og der er et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og hvor indgribende forskelsbehandlingen er for den eller dem, som bliver stillet ringere.

Baggrunden for restaurantens oplysning til manden om, at han ikke måtte medbringe sin servicehund indenfor, var, at der i restauranten var åbent ud til restaurantens køkken.

Baggrunden for restaurantens oplysning til manden om, at han ikke måtte medbringe sin servicehund indenfor, var, at der i restauranten var åbent ud til restaurantens køkken.

Det fremgår af forarbejderne til handicapdiskriminationsloven, at det beror på en konkret vurdering, om et formål er sagligt. Det fremgår også, at hensynet til andres sundhed og sikkerhed typisk vil være et sagligt formål. Et formål om økonomisk vinding kan ifølge forarbejderne også være sagligt. Det fremgår desuden af forarbejderne, at fødevarerhygiejne kan være en saglig grund til, at en restaurant ikke vil tillade, at restaurantens gæster medbringer hunde.

Nævnet vurderede derfor, at forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre fødevarerhygiejnen indenfor i restauranten, hvor der var åbent ud til restaurantens køkken. Nævnet vurderede også, at restaurantens praksis var nødvendig for at opnå formålet. Samtidig var der et rimeligt forhold mellem det ønskede mål om fødevarerhygiejne, og hvor indgribende forskelsbehandlingen var over for manden, som på en sommerdag i juli blev henvist til at spise på restaurantens udendørs terrasse. Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 19-37455 om klage over afvisning fra indendørs lokaler i restaurant](#) ►►

Handicap-diskriminationsloven – 2 ½ år senere (fortsat)



Afvist fra restaurant af medarbejder uden kendskab til servicehundes funktion

En mand fik i forbindelse med en telefonsamtale om bordreservatation på en restaurant afslag på at tage sin servicehund med indenfor i restauranten. Restauranten havde en praksis om ikke at tillade hunde indenfor, men restauranten tillod, at førerhunde og servicehunde kunne komme med indenfor. Den medarbejder, som telefonisk oplyste manden om, at han ikke måtte medbringe sin servicehund, havde ikke kendskab til servicehundes funktion.

Manden havde som følge af diagnoserne aspergers syndrom, uspecifiseret paranoid psykose, social fobi og angst blandt andet svært ved at færdes på offentlige steder. Servicehunden, som manden havde fået bevilget hos kommunen, skulle bidrage til at undgå stress og uro.

Nævnet vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at manden var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling. Nævnet vurderede videre, at restauranten som arbejdsgiver havde et ansvar for at sørge for tilstrækkelig instruktion af sit personale, herunder i relation til håndhævelse af restaurantens praksis om, at førerhunde og servicehunde var tilladt i restauranten.

Manden fik derfor medhold i klagen. Efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder fandt nævnet dog ikke grundlag for at tilkende manden en godtgørelse.

[Læs j.nr. 19-33319 om klage over afvisning fra restaurant ►►](#)

Afvist fra supermarked af kundeservicemedarbejder

En mand rettede telefonisk henvendelse til et supermarkeds kundeservice og fik afslag på at medbringe sin servicehund i supermarkedet. Supermarkedet havde en praksis om ikke at tillade hunde i sine butikker, men supermarkedet tillod, at førerhunde og servicehunde kunne komme med, hvis det skete på en måde, så fødevarer sikkerheden og -hygiejnen i butikken blev opretholdt. Manden havde diagnoserne aspergers syndrom og ADHD, og han havde som følge heraf blandt andet behov for struktur, gennemskuellighed og gentagelser.

Medarbejderen i supermarkedet, som manden talte med, gav afslag, da medarbejderen var af den opfattelse, at hunden, der var under træning, ikke var en egentlig servicehund. Nævnet vurderede, at supermarkedets tilsyneladende neutrale praksis blev håndhævet af medarbejderen på en sådan måde, at manden blev stillet ringere end andre på grund af sit handicap. Der var således påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at manden var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling.

Nævnet vurderede, på samme måde som i foregående sag, at supermarkedet som arbejdsgiver havde et ansvar for at sørge for, at personalet var tilstrækkelig instrueret i supermarkedets praksis. Manden fik medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 19-62214 om klage over supermarked ►►](#)

[Læs desuden j.nr. 19-24615 om klage over en restaurant ►►](#)

Handicap-diskriminationsloven – 2 ½ år senere (fortsat)



Adgang med barne- eller klapvogne

Nævnet traf i 2020 afgørelse i to sager om personer med handicap, der blev nægtet adgang til en café som følge af, at caféen ikke tillod klapvogne indenfor. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap omfatter også forskelsbehandling af en person på grund af dennes forhold til en person med handicap, hvis forskelsbehandlingen sker på grund af den anden persons handicap. Sagerne angik også personer, der var i selskab med en person med handicap, der blev nægtet adgang.

Den ene sag angik en mor, der ankom til en café sammen med sin 1-årige datter, der havde et handicap og sad i en klapvogn. Moderen blev afvist ved indgangen til caféen. Moderen og hendes datter blev nægtet adgang med henvisning til, at caféen ikke tillod klapvogne indenfor. Nævnet vurderede, at caféens praksis om ikke at tillade klapvogne indenfor i caféen tilsyneladende var neutral. Denne praksis stillede dog moderen og hendes datter ringere end andre på grund af datterens handicap.

Caféen skulle herefter bevise, at der ikke var tale om ulovlig forskelsbehandling. Nævnet vurderede, at forskelsbehandlingen af moderen og hendes datter var objektivt begrundet i et sagligt formål om sikkerhed i forbindelse med eventuel brand. Spørgsmålet var herefter, om det af hensyn til brandsikkerheden i den konkrete situation var nødvendigt at afvise moderen og hendes datter.

Medarbejderen i caféen fastholdt afvisningen, selvom det blev oplyst, at datteren havde et handicap, og at klapvognen tjente som kørestol for datteren. Caféen forsøgte ikke at indgå i dialog med moderen og familien om deres adgang til caféen. Caféen undersøgte heller ikke, om klapvognen kunne placeres et sted i caféen, uden at reglerne for brandsikkerhed blev tilsidesat. Moderens oplysning om, at der var mange ledige pladser i caféen, var ikke bestridt af caféen.

Nævnet vurderede på den baggrund, at caféen ikke havde løftet bevisbyrden for, at det var nødvendigt at afvise moderen og hendes datter for at opnå formålet om sikkerhed i forbindelse med eventuel brand. Moderen fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 19-27136 om klage over afvisning fra café »](#)

[Læs desuden j.nr. 19-27138 om klage over en café »](#)



Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap omfatter også forskelsbehandling af en person på grund af dennes forhold til en person med handicap, hvis forskelsbehandlingen sker på grund af den anden persons handicap.

Handicap-diskriminationsloven – 2 ½ år senere (fortsat)



Lovændring om rimelig individuel tilpasning

Den 1. januar 2021 trådte en ny bestemmelse i handicapdiskriminationsloven i kraft. Bestemmelsen er indsat som lovens § 9 a og vedrører børn og unges ret til rimelig individuel tilpasning.

Det følger af handicapdiskriminationslovens § 3, stk. 1, at loven ikke indebærer en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed. Til denne bestemmelse blev det med ændringsloven tilføjet, at den nye bestemmelse i lovens § 9 a dog finder anvendelse.

Det følger af handicapdiskriminationslovens § 9 a, at børn og unge med handicap har ret til rimelig individuel tilpasning af ydelser i dagtilbud, folkeskolen, friskoler og private grundskoler. Børn og unge med handicap har ret til tilpasning, så de kan opnå samme muligheder for deltagelse som andre børn og unge.

Det følger af § 9 a, stk. 2, at retten til individuel tilpasning kun omfatter rimelig tilpasning, som ikke indebærer en uforholdsmæssig stor byrde for dagtilbuddet eller folkeskolen. Af forarbejderne fremgår blandt andet, at omkostningerne forbundet med tilpasningen skal vurderes og sættes i forhold til dagtilbuddets eller folkeskolens ressourcer.

Bestemmelsens formål

Af forarbejderne til § 9 a fremgår blandt andet, at formålet med bestemmelsen er at tydeliggøre, at børn og unge med handicap har ret til rimelig individuel tilpasning, hvilket allerede er reguleret i sektore Lovgivningen. Det fremgår også, at formålet med bestemmelsen er at understrege, at der skal være lige muligheder for og ligebehandling af børn med handicap. Individuel tilpasning forudsætter ifølge forarbejderne en dialog og et samarbejde mellem den, som tilpasser, og den, som tilpasningen sker for.

Ligebehandlingsnævnets prøvelse

Nævnet skal i sager om tilpasning over for børn og unge indledningsvis vurdere, om klagen reelt vedrører rimelig individuel tilpasning og dermed forskelsbehandling, eller om klagen alene handler om anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning og dermed skal afvises.

Hvis klagen reelt vedrører spørgsmål om forskelsbehandling, skal nævnet foretage en vurdering af, om et dagtilbud eller en folkeskole har gjort tilstrækkeligt for at tilpasse ydelserne, så et barn med handicap opnår samme udbytte som andre børn.

Lov om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap

Rimelig individuel tilpasning

§ 9 a. Børn og unge med handicap har ret til rimelig individuel tilpasning af ydelser i dagtilbud og i folkeskolen og i friskoler og private grundskoler (frie grundskoler), således at de kan opnå samme muligheder for deltagelse som andre børn og unge og undgå forskelsbehandling, jf. § 5, stk. 1.

Stk. 2. Retten efter stk. 1 gælder kun tilpasning, som er rimelig, og som dermed ikke indebærer en uforholdsmæssig stor byrde for dagtilbuddet eller folkeskolen, friskolen eller den private grundskole (frie grundskole). Ved vurderingen af, hvad der anses for rimelig individuel tilpasning, skal der særlig lægges vægt på effekten af at fjerne barrierer og på omkostningerne forbundet med tilpasningen under hensyntagen til dagtilbuddets eller skolens ressourcer.

Nævnet vil i relation til rimelig individuel tilpasning alene kunne tage stilling til, om barnets ret til rimelig individuel tilpasning er tilgode-set eller ej. Nævnet vil ikke kunne tage stilling til, om omfanget og kvaliteten af den indholdsmæssige ydelse, som barnet får i det pågældende dagtilbud eller den pågældende folkeskole, er korrekt.

Det fremgår af forarbejderne til handicapdiskriminationsloven, at hvis en privat eller offentlig virksomhed ikke lever op til reglerne om tilgængelighed m.v., skal dette behandles i den pågældende sektors regelsæt. En klage over manglende overholdelse af reglerne om tilgængelighed m.v. skal rettes til klageinstanser i den pågældende sektor. Bestemmelsen om rimelig tilpasning vil dermed ikke give rettigheder, ud over hvad der allerede gælder efter lovgivningen på børne- og undervisningsområdet.

[Læs mere om handicapdiskriminationsloven i artiklerne "Ny lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet" » og "Forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet" » i nævnets årsberetninger for 2018 og 2019](#)

Klage over fordeling af skoleelever på baggrund af etnisk oprindelse

af Christina Gaarn Fuglsang

Institut for Menneskerettigheder indbragte i 2019 en klage for Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at en kommune oprettede en ny afdeling af en skole, og i den forbindelse flyttede udvalgte elever til den nye afdeling.

Siden 2016 har Institut for Menneskerettigheder haft mulighed for at indbringe sager af principiel karakter eller sager af almindelig offentlig interesse for Ligebehandlingsnævnet. Det kan f.eks. være sager, som instituttet vurderer rejser hidtil uafklarede fortolknings spørgsmål om loven eller er indgribende i forhold til en større gruppe mennesker.

[Læs om denne kompetence og tidligere sager indbragt af Institut for Menneskerettigheder i nævnets årsberetning for 2017](#) ►►

I sagen om opdeling af skoleelever gjorde instituttet gældende, at den indklagede kommune skulle anerkende, at beslutningen om at oprette en ny afdeling af en skole og flytte udvalgte elever, som allerede var begyndt i indskolingen til den nye afdeling, var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Ifølge instituttet blev eleverne fordelt på de to afdelinger på baggrund af deres etniske oprindelse. Det var instituttets opfattelse, at den indklagede kommunes intention med at oprette den nye afdeling var at udskille elever med anden etnisk oprindelse fra elever med etnisk dansk oprindelse. På den måde kunne skolen nedbringe antallet af tosprogede elever og derigennem sikre sig, at forældre med etnisk dansk oprindelse ikke valgte skolen fra.

Under sagens behandling i Ligebehandlingsnævnet indgik parterne forlig, hvorefter sagen blev afsluttet.

[Læs om forliget på instituttets hjemmeside](#) ►►

Lov om Ligebehandlingsnævnet

§ 1, stk. 7. En klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet af den, der har retlig interesse i sagen.

§ 1, stk. 8. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution kan indbringe sager af principiel karakter eller sagen af almindelig offentlig interesse for Ligebehandlingsnævnet.



Ansættelsesforhold og ændring af arbejdsvilkår ved orlov og graviditet ▶

af Rasmus Poulmann

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2020 en række sager om ændringer af arbejdsvilkår i forbindelse med orlov og graviditet. I en del af sagerne var spørgsmålet særligt, om arbejdsgiveren med ændringen af arbejdsvilkårene i strid med ligebehandlingsloven udsatte arbejdstageren for anden mindre gunstig behandling som følge af orloven eller graviditeten.

Det følger af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår.

Det følger også af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption. En væsentlig ændring af arbejdsvilkår kan sidestilles med en afskedigelse. Det er en konkret vurdering, om en stillingsændring er så væsentlig, at arbejdstageren med rette kan betragte sig som afskediget. I Ligebehandlingsnævnets årsberetning 2019 er det i artiklen "[Væsentlige stillingsændringer ved tilbagevenden efter orlov](#)" ▶ beskrevet, hvornår en ændring af arbejdsvilkår ved orlov og graviditet udgør en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene.

Ligebehandlingsnævnet tog i 2020 i sager, der blev behandlet principielt, stilling til, om ændrede arbejdsvilkår kunne være anden mindre gunstig behandling uden at blive sidestillet med en afskedigelse. Når nævnet behandler en klage, deltager et medlem af formandskabet og to øvrige nævnsmedlemmer. Formanden kan beslutte, at yderligere to nævnsmedlemmer skal deltage i behandlingen af principielle sager.

Ej anden mindre gunstig behandling

En restaurantmedhjælper var ansat på en kontrakt med et garanteret timetal på 40 timer over fire uger med mulighed for frivilligt at påtage sig merarbejde op til 148 timer over fire uger. Medhjælperen arbejdede i flere perioder mere end de garanterede 40 timer over fire uger. Der var ikke aftalt faste arbejdstider. Efter at have oplyst restauranten om sin graviditet blev medhjælperen sammen med en række medarbejdere varslet ned i arbejdstid til 22,5 timer om ugen.

Et samlet nævn vurderede, at de varslede ændringer af arbejdstid lå inden for de vilkår omkring arbejdstiden, der fremgik af medhjælperens ansættelseskontrakt.

Flertallet

Tre nævnsmedlemmer udtalte, at ændringerne ikke var så væsentlige, at ligebehandlingslovens § 9 om anden mindre gunstig behandling fandt anvendelse, og at der derfor var delt bevisbyrde i sagen efter ligebehandlingslovens § 4. De tre nævnsmedlemmer udtalte også, at medhjælperen efter en samlet vurdering ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af graviditet.

Mindretallet

To nævnsmedlemmer udtalte, at de varslede ændringer i arbejdstiden var så væsentlige, at der var tale om anden mindre gunstig behandling efter ligebehandlingslovens § 9, og at den omvendte bevisbyrde derfor fandt anvendelse. De to nævnsmedlemmer udtalte desuden, at restauranten efter en samlet vurdering havde løftet bevisbyrden for, at medhjælperens graviditet ikke havde betydning for beslutningen om at varsle hende ned i tid.

Medhjælperen fik ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 18-70663 om anden mindre gunstig behandling ▶](#)

Ansættelsesforhold og ændring af arbejdsvilkår ved orlov og graviditet (fortsat)

Afslag på overførsel af omsorgsdage

En jordemoder havde ikke afholdt sine omsorgsdage, inden hun blev graviditetsbetinget fuldtidssygemeldt. Sygemeldingen varede frem til, at jordemoderen overgik til graviditetsorlov. Regionen afslog at overføre omsorgsdagene til det efterfølgende kalenderår.

Flertallet

Et flertal på fire nævnsmedlemmer vurderede, at afslaget på at overføre omsorgsdage ikke udgjorde anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet. Nævnet tog herefter stilling til, om der var tale om ulige behandling i forhold til arbejdsvilkår. Flertallet vurderede, at jordemoderen havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun ved afslaget blev udsat for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet.

Mindretallet

Et nævnsmedlem vurderede, at afslaget på at overføre omsorgsdage udgjorde anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet i henhold til ligebehandlingslovens § 9, og at afslaget medførte, at regionen udsatte jordemoderen for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet.

Samtlige nævnsmedlemmer vurderede herefter, at regionen ikke havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Jordemoderen fik derfor medhold i klagen.

[Læs j.nr. 19-9880 om overførsel af omsorgsdage ►►](#)

Et flertal på fire nævnsmedlemmer vurderede, at afslaget på at overføre omsorgsdage ikke udgjorde anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet. Nævnet tog herefter stilling til, om der var tale om ulige behandling i forhold til arbejdsvilkår. Flertallet vurderede, at jordemoderen havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun ved afslaget blev udsat for negativ forskelsbehandling i forbindelse med graviditet.



Ophævelse af tilknytningsaftale var mindre gunstig behandling af gravid social- og sundhedsassistent



af Simone Andreasen

En social- og sundhedsassistent, som gennem knap tre år havde været tilknyttet et vikarbureau, blev under sin graviditet orienteret om, at hun først kunne få vagter gennem vikarbureauet efter endt barselsorlov, da vikarbureauet ikke ville sende en gravid vikar ud til kunderne.

Social- og sundhedsassistenten blev ved aftale af 21. april 2015 tilknyttet et vikarbureau. Det fremgik af tilknytningsaftalen, at hun blev betragtet som ansat hos vikarbureauet i de perioder de enkelte vikariater varede. Tilknytningsaftalen udgjorde sammen med en jobbekræftelse hendes ansættelseskontrakt for de enkelte midlertidige ansættelser. Det fremgik endvidere af tilknytningsaftalen, at der blev udbetalt dagpenge under sygdom i overensstemmelse med gældende lov om sygedagpenge, og at social- og sundhedsassistenten havde ret til ferie med feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven.

I perioden fra den 18. juni 2018 til den 6. juli 2018 var social- og sundhedsassistenten i et vikariat hos en kunde. Hun modtog en bekræftelse på tid og sted for dette vikariat i en sms-besked fra vikarbureauet. I den sidste uge op til den 6. juli 2018 var hun sygemeldt på grund af sin graviditet, men hun raskmeldte sig til vikarbureauet fra og med den 6. juli 2018.

Social- og sundhedsassistenten afholdt ferie i perioden fra den 9. juli 2018 til den 6. august 2018.

Ved telefonsamtale af 9. juli 2018 meddelte vikarbureauet social- og sundhedsassistenten, at hun ikke kunne få flere vikariater gennem vikarbureauet før efter endt barselsorlov, fordi vikarbureauet ikke kunne sende en gravid vikar ud til kunderne. Umiddelbart efter samtalen blev hendes login spærret, så hun ikke længere selv kunne byde ind på vagter.

Sagen om social- og sundhedsassistenten blev i Ligebehandlingsnævnet behandlet principielt.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption.

Såfremt en afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, er det arbejdsgiverens ansvar at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold.

Det fremgår endvidere af ligebehandlingslovens §§ 2 og 4, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflytninger og forfremmelser, ligesom enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige i forhold til arbejdsvilkår.

Hvis en person, der anser sig for krænket efter §§ 2 eller 4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, er det modpartens ansvar at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ophævelse af tilknytningsaftale var mindre gunstig behandling af gravid social- og sundhedsassistent (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Nævnet vurderede, at der på tidspunktet for samtalen den 9. juli 2018 ikke forelå et midlertidigt ansættelsesforhold mellem social- og sundhedsassistenten og vikarbureauet. Nævnet begrundede det med, at det seneste vikariat stoppede den 6. juli 2018, og at der ikke ud fra tilknytningsaftalen var grund til at antage, at hendes midlertidige ansættelse også omfattede aftalte ferieperioder.

Vikarbureauet ophævede imidlertid ved samtalen den 9. juli 2018 tilknytningsaftalen med social- og sundhedsassistenten med direkte henvisning til hendes graviditet. Vikarbureauet forhindrede hende dermed i at indgå aftaler om yderligere vikariater indtil efter hendes graviditet og barsel.

Afgørelsen blev afsagt med dissens i forhold til spørgsmålet, om vikarbureauet ved ophævelse af tilknytningsaftalen udsatte social- og sundhedsassistenten for mindre gunstig behandling som følge af hendes graviditet, eller om hun var blevet udsat for ringere behandling på grund af køn ved ansættelse. Alle medlemmer af nævnet stemte for at give social- og sundhedsassistenten medhold i klagen.

Flertallet

Tre medlemmer af nævnet vurderede, at vikarbureauet var social- og sundhedsassistentens arbejdsgiver, når der var indgået aftale om midlertidige vikariater, og at vikarbureauet udsatte hende for mindre gunstig behandling som følge af hendes graviditet. Flertallet lagde vægt på, at social- og sundhedsassistentens indtjening i vikariaterne i henhold til tilknytningsaftalen svarede til anden fuldtidsbeskæftigelse inden for hendes fag. Flertallet lagde desuden vægt på, at social- og sundhedsassistenten selv havde adgang til at byde ind på vagter. Ophævelsen af tilknytningsaftalen svarede derfor til en afskedigelse.

Vikarbureauet havde ikke godtgjort, at den mindre gunstige behandling ikke var begrundet i social- og sundhedsassistentens graviditet.

Med denne begrundelse stemte flertallet for at give social- og sundhedsassistenten medhold og for at tilkende hende en godtgørelse på 100.000 kr. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagde flertallet vægt på, at social- og sundhedsassistenten ifølge tilknytningsaftalen ikke havde ret til løn under barsel, og at hun derfor alene mistede sin mulighed for indtægt gennem vikariater i perioden frem til sin forestående barsel.

Mindretallet

To medlemmer af nævnet vurderede, at der ikke var et ansættelsesforhold på tidspunktet for ophævelsen af tilknytningsaftalen. Ophævelsen af tilknytningsaftalen afskar derimod social- og sundhedsassistenten fra fornyet ansættelse i vikariater gennem vikarbureauet indtil udløbet af hendes barselsorlov, og forholdet var derfor i strid med ligestillingslovens § 2.

Med denne begrundelse stemte mindretallet for at give social- og sundhedsassistenten medhold, og for at hun skulle tilkendes en godtgørelse på 40.000 kr. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagde mindretallet vægt på social- og sundhedsassistentens langvarige tilknytning til vikarbureauet samt vikarbureauets direkte henvisning til hendes graviditet i forbindelse med ophævelsen af tilknytningsaftalen.

Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet. Social- og sundhedsassistenten fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr.

[Læs j.nr. 19-7574 om den gravide vikar ►](#)

Kvinden fik medhold ved domstolene

Ligestillingsnævnet indbragte efterfølgende kravet for domstolene som mandatar for social- og sundhedsassistenten. I sagen nedlagde social- og sundhedsassistenten påstand om godtgørelse på 100.000 kr. som tilkendt af Ligestillingsnævnet.

Retten i Glostrup afsagde dom den 11. december 2020. Vikarbureauet havde under sagens behandling for byretten anerkendt den nedlagte påstand, og retten afsagde dom efter påstanden. Vikarbureauet skulle derfor betale en godtgørelse på 100.000 kr. til Social- og sundhedsassistenten.

[Læs dom af 11. december 2020 ►](#)

Er en sektorformand i et fagforbund omfattet af beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven?

af Mette Holm Schæbel

EU-Domstolen skal i forbindelse med en præjudiciel forelæggelse tage stilling til, om en sektorformand i et fagforbund i Danmark er omfattet af beskæftigelsesdirektivet.



▲ Til indholdsfortegnelsen

Et fagforbund holdt i 2011 valg til posten som sektorformand. Ifølge forbundets regler måtte kandidater til posten ikke være fyldt 60 år på valgtidspunktet. Den hidtidige sektorformand var 63 år, og hun kunne derfor ikke genopstille ved valget.

Sektorformanden fik en fast månedsløn med pension. Lønnens størrelse og andre forhold vedrørende sektorformandens tilknytning til fagforbundet var fastsat i en kontrakt. Sektorformanden var omfattet af ferieloven. Da der var tale om et politisk hverv, var der ingen fast arbejdstid, og sektorformanden var ikke omfattet af bestemmelserne i funktionærloven.

Sektorformanden mente, at fagforbundets regler om kandidaters alder udgjorde forskelsbehandling på grund af alder, og hun klagede derfor til Ligebehandlingsnævnet.

Forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det afgørende spørgsmål i sagen var, om en sektorformand i et fagforbund er omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet)

Artikel 3 – anvendelsesområde

1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:
 - a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervs-hierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

...

Forskelsbehandlingslovens bestemmelser om lovens anvendelsesområde tilsigter at gennemføre Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet). Bestemmelserne i forskelsbehandlingsloven skal herefter fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet og på en sådan måde, at bestemmelsernes formål sikres opfyldt

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 22. juni 2016

Sagen blev i nævnet behandlet principielt med deltagelse af en formand og fire nævnsmedlemmer. Sagen blev afgjort med dissens.

Er en sektorformand i et fagforbund omfattet af beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven? (fortsat)



Et flertal af nævnets medlemmer vurderede, at sektorformanden var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Posten som sektorformand var efter flertallets opfattelse reelt erhvervmæssig beskæftigelse i beskæftigelsesdirektivets forstand og dermed omfattet af forskelsbehandlingsloven, uanset at posten indeholdt elementer, der var karakteristiske for både lønmodtagere og selvstændige. Flertallet vurderede herefter, at fagforbundets aldersgrænse for kandidater til posten som sektorformand udgjorde ulovlig forskelsbehandling på grund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven. Sektorformanden fik derfor medhold i sin klage, og hun blev tilkendt en godtgørelse.

[Læs j.nr. 2014-6810-43207 »](#)

[Læs mere om sagen i nævnets årsberetning for 2016 »](#)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse blev ikke efterlevet af fagforbundet, og nævnet indbragte derfor sagen for domstolene på vegne af sektorformanden.

Ved kendelse af 19. september 2019 henviste byretten sagen til behandling ved landsretten som første instans, jf. retsplejelovens § 226, stk. 1, om sager af principiel karakter.

Præjudiciel forelæggelse for EU-domstolen

En national retsinstans kan anmode EU-Domstolen om at afklare fortolkningen eller gyldigheden af en fællesskabsregel. Muligheden for præjudiciel forelæggelse fremgår af artikel 267 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF).

I forbindelse med en præjudiciel forelæggelse vil EU-Domstolen alene tage stilling til fællesskabsretten og ikke til nationale retsregler eller spørgsmål om de faktiske omstændigheder, der knytter sig til tvisten i sagen for den forelæggende ret. Den forelæggende ret skal herefter behandle sagen på baggrund af EU-Domstolens afgørelse. Præjudicielle afgørelser er bindende både for den forelæggende ret og for alle retter i EU-landene.

Østre Landsrets kendelse om præjudiciel forelæggelse

Ved kendelse af 6. november 2020 besluttede Østre Landsret at anmode EU-Domstolen om en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 3, stk. 1, litra a, i beskæftigelsesdirektivet.

Lov om Ligebehandlingsnævnet

§ 12. Når nævnet har truffet afgørelse i en sag, orienterer sekretariatet parterne om afgørelsen og om muligheden for at indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom.

Retsplejeloven

§ 226. Byretten kan efter anmodning fra en part henvise en sag til behandling ved landsret, hvis sagen er af principiel karakter og har generel betydning for rets anvendelsen og retsudviklingen eller væsentlig samfundsmæssig rækkevidde i øvrigt.

...

Artikel 267 i traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF)

(tidl. artikel 234 i TEF)

Den Europæiske Unions Domstol har kompetence til at afgøre præjudicielle spørgsmål:

- om fortolkningen af traktaterne
- om gyldigheden og fortolkningen af retsakter udstedt af Unionens institutioner, organer, kontorer eller agenturer.

Såfremt et sådant spørgsmål rejses ved en ret i en af medlemsstaterne, kan denne ret, hvis den skønner, at en afgørelse af dette spørgsmål er nødvendig, før den afsiger sin dom, anmode Domstolen om at afgøre spørgsmålet.

Såfremt et sådant spørgsmål rejses under en retssag ved en national ret, hvis afgørelser ifølge de nationale retsregler ikke kan appelleres, er retten pligtig at indbringe sagen for Domstolen.

Hvis et sådant spørgsmål rejses under en retssag ved en national ret, der vedrører en person, der er frihedsberøvet, træffer Domstolen afgørelse hurtigst muligt.

COVID-19 og krav om mundbind

af Rasmus Poulmann

Ligebehandlingsnævnet har i 2020 modtaget flere sager om kravet om at bære mundbind som følge af COVID-19. Sagerne handler f.eks. om personer, der nægtes adgang til restauranter og til indkøbssteder, fordi de ikke bærer mundbind.

Som følge af COVID-19 pandemien blev der i 2020 indført krav om at bære mundbind eller visir visse steder i det offentlige rum, herunder f.eks. på serveringssteder, i dagligvarebutikker og i biografteater.

Påbuddet om at bære mundbind er ikke uden undtagelser. Det fremgår af [Sundhedsstyrelsens hjemmeside](#) [»](#), at personer, der på grund af fysiske eller mentale forhold ikke kan bruge mundbind korrekt, og personer, som har betydeligt ubehag ved brug af mundbind f.eks. på grund af angst eller vejrtrækningsbesvær, kan undtages for kravet om at bruge mundbind. Der skal ikke over for restauranter m.v. fremlægges dokumentation på, at den pågældende person er undtaget fra at bruge mundbind.

De sager, som Ligebehandlingsnævnet har modtaget om mundbinds-kravet, angår typisk personer, der er blevet afvist fra f.eks. restauranter og kollektiv transport, da de ikke ville eller kunne bruge mundbind. De pågældende personer har oplyst, at de er omfattet af én af de ovennævnte undtagelser til påbuddet.

Ligebehandlingsnævnet kan ikke tage stilling til spørgsmål, der angår reglerne om at bære mundbind og undtagelserne herfor. Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap (handicapdiskriminationsloven).

I sager om forskelsbehandling på grund af handicap skal Ligebehandlingsnævnet vurdere, om den person, der klager, har et handicap omfattet af handicapdiskriminationsloven. Det er klageren, der skal godtgøre, at han eller hun har et handicap omfattet af loven. Klageren skal således over for nævnet kunne dokumentere, at han eller hun har et handicap.

Nævnet foretager en vurdering af, om en skade eller sygdom konkret har medført sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, at den berørte person er forhindret i at fungere på lige vilkår med andre personer i en tilsvarende livssituation. Ved denne vurdering vil indholdet af fremlagte lægejournaler, kommunale akter, skoleudtalelser mv. indgå.

Ligebehandlingsnævnet har i 2020 afgjort en sag – klagen blev afvist

En mand ønskede at handle i en kiosk, men blev nægtet dette, da han ikke ville tage et mundbind på. Manden var efter det oplyste undtaget fra kravet om at bære mundbind som følge af vejrtrækningsbesvær og kvælningssymptomer. Ifølge oplysningerne i klagen anmodede kiosken om en lægeerklæring. Manden ønskede ikke at fremvise en lægeerklæring over for medarbejderen.

Ligebehandlingsnævnet anmodede manden om at fremsende dokumentation for sit handicap for eksempel i form af lægelige oplysninger, der beskrev hans funktionsbegrænsninger. Manden fastholdt også over for Ligebehandlingsnævnet, at han ikke skulle dokumentere, hvorfor han var undtaget fra at bruge mundbind.

Ligebehandlingsnævnet afviste at behandle klagen, da det efter nævnets faste praksis var åbenbart, at manden ikke kunne få medhold i klagen. Manden havde trods opfordringer fra nævnet ikke indsendt oplysninger til dokumentation for sit handicap. Efter oplysningerne i sagen havde manden herefter ikke påvist faktiske omstændigheder, der kunne tyde på, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Manden fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Læs j.nr. 20-44322 om manden, der blev nægtet adgang til en kiosk \[»\]\(#\)](#)

Nævnets kompetence i sager om børne- og ungeydelsen

af Simone Andreasen

En far klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn, fordi han ikke kunne få oplysninger om udbetaling af børne- og ungeydelsen.

En far, der boede sammen med sin hustru og deres tre fælles børn, havde ikke adgang til oplysninger om udbetaling af børne- og ungeydelsen.

Det fremgår af den nugældende § 4, stk. 1, 1. pkt., i lov om en børne- og ungeydelse, at ydelsen udbetales til barnets mor. Det følger af forvaltningslovens § 9, stk. 1, at alene den, der er part i en sag, kan forlange at blive gjort bekendt med sagens dokumenter.

Ved lov nr. 1944 af 15. december 2020 er § 4 i lov om en børne- og ungeydelse ændret med virkning fra den 1. januar 2022, så udbetalingen sker til forældremyndighedsindehaverne.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det fremgår af ligestillingsloven, at ingen må udsætte en person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

Lovbekendtgørelse nr. 606 af 3. juni 2016 om en børne- og ungeydelse

§ 4. Børne- og ungeydelsen udbetales til barnets moder. Er barnet adopteret af et registreret par i forening, udbetales ydelsen til den af de registrerede partnere, der efter parrets oplysning herom til Udbetaling Danmark skal modtage ydelsen.

...

Lov nr. 1944 af 15. december 2020

§ 4. For forældremyndighedsindehavere med fælles forældremyndighed over barnet udbetales børne- og ungeydelsen med halvdelen til hver af forældremyndighedsindehaverne, jf. dog stk. 10. Den halve ydelse rundes opad til nærmeste hele kronebeløb. Er kun den ene forældremyndighedsindehaver fuldt skattepligtig efter kildeskattelovens § 1, udbetales hele ydelsen til denne.

...

Ligestillingsloven gennemfører dele af Rådets direktiv 2004/133/EF om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til levering af varer og tjenesteydelser. Anvendelsesområdet for direktivet er implementeret i ligestillingslovens § 1 a, stk. 1, nr. 2, hvoraf det fremgår, at ligestillingsloven gælder for myndigheder, som leverer varer og tjenesteydelser, der er tilgængelige for offentligheden.

Nævnets kompetence i sager om børne- og ungeydelsen (fortsat)

Bestemmelsen i § 4 i lov om en børne- og ungdomsydelse er ændret ved lov nr. 1944 af 15. december 2020. Det fremgår nu af bestemmelsen, at udbetalingen sker med halvdelen til hver forældremyndighedsindehaver ved fælles forældremyndighed. Den nye formulering af bestemmelsen træder i kraft den 1. januar 2022.

Det fremgår af forarbejderne til lov nr. 1944 af 15. december 2020, at børne- og ungeydelse har karakter af en social sikringsydelse. Udbetalingen af børne- og ungeydelsen er således ikke en "vare" eller en "tjenesteydelse" omfattet af Rådets direktiv.

Nævnet vurderede, at det faldt uden for nævnets kompetence at tage stilling til spørgsmål om forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med udbetaling af børne- og ungeydelsen efter den nugældende lovs § 4, stk. 1, 1. pkt. Det faldt desuden uden for nævnets kompetence at tage stilling til, om faren skulle betragtes som part i sagen om udbetaling af børne- og ungeydelsen.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Bestemmelsen i § 4 i lov om en børne- og ungdomsydelse er ændret ved lov nr. 1944 af 15. december 2020. Det fremgår nu af bestemmelsen, at udbetalingen sker med halvdelen til hver forældremyndighedsindehaver ved fælles forældremyndighed. Den nye formulering af bestemmelsen træder i kraft den 1. januar 2022.

[Læs j.nr. 19-30808 om børne- og ungeydelsen »](#)

Nævnet har tidligere afvist at behandle klager om udbetalingen af børne- og ungeydelsen med henvisning til, at bestemmelsen om udbetalingen af børne- og ungeydelsen er fastsat ved lov.

[Læs blandt andet j.nr. 2017-6811-13202 om børne- og ungeydelsen »](#)



Kommunikationsmanager med 7/7-ordning anset for mindre fleksibel

af Mette Holm Schæbel

Opsigelse begrundet i fleksibilitet i henseende til arbejdstid kan udgøre indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis anvendelse af kriteriet kan have en kønsskæv effekt.



▲ Til indholdsfortegnelsen

Det fremgår af ligestillingslovens § 4, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved afskedigelse.

Ved forskelsbehandling forstås ifølge ligestillingslovens § 1, enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

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.

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

Højesterets dom af 7. oktober 2013

Højesteret har i dom af 7. oktober 2013 i sag 274/2011 (U.2014.106/2H) fastslået, at fleksibilitet i henseende til arbejdstid må anses for et i sig selv kønsneutralt kriterium. En opsigelse begrundet i dette forhold udgør derfor ikke direkte forskelsbehandling på grund af køn. Kan en anvendelse af kriteriet imidlertid have en kønsskæv effekt, kan der foreligge indirekte forskelsbehandling.

[Læs Højesterets dom af 7. oktober 2013 ►►](#)

Klage til Ligestillingsnævnet over afskedigelse

I 2017 indbragte en kommunikationsmanager en klage for Ligestillingsnævnet. Kommunikationsmanageren var blevet afskediget fra sin stilling, fordi virksomheden på grund af hendes familiemæssige situation med en 7/7-ordning for sine tre børn vurderede, at hun ikke var den rette kandidat til en ændret stilling, der indebar mere rejsetid end tidligere.

Virksomheden anså derfor kommunikationsmanageren som mindre fleksibel i forhold til arbejdstid som følge af hendes familiemæssige situation som enlig forælder til tre børn.

Afskedigelsen skete uden forudgående drøftelse med kommunikationsmanageren om, hvorvidt hun ville være i stand til at honorere de krav til fleksibilitet, herunder rejseaktivitet, som indgik i stillingen efter omstruktureringen. Kommunikationsmanageren fik heller ikke mulighed for at vise, om hun kunne efterleve virksomhedens krav om fleksibilitet.

Ligestillingsnævnets afgørelse i sagen om kommunikationsmanageren med en 7/7-ordning

Ligestillingsnævnet vurderede, at et sådant krav til fleksibilitet i forhold til familiemæssig situation i højere grad vil ramme kvinder end mænd.

Kommunikationsmanager med 7/7-ordning anset for mindre fleksibel (fortsat)



Virksomheden havde ikke nærmere begrundet sagligheden i relation til kravet om fleksibilitet, og at midlerne til at opfylde det var hensigtsmæssige og nødvendige.

Nævnet gav derfor kommunikationsmanageren medhold i klagen, og hun blev tilkendt en godtgørelse.

[Læs j.nr. 2017-6810-34888 om den afskedigede kommunikationsmanager](#) ►

Virksomheden efterlevede ikke nævnets afgørelse, og nævnet indbragte derfor sagen for domstolene på vegne af kommunikationsmanageren.

Østre Landsrets dom af 7. september 2020

Byretten fandt, at opsigelsen af kommunikationsmanageren var i strid med ligestillingsloven.

Virksomheden ankede byrettens dom til landsretten, der stadfæstede byrettens dom med følgende begrundelse:

”...
Landsretten finder efter en samlet vurdering af forløbet, at der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at [person 1] ved afskedigelsen blev udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Det påhviler herefter [virksomhed 1] at bevise, at ligestillingsprincippet ikke er krænket, jf. ligestillingslovens § 16 a. [virksomhed 1] har ikke løftet denne bevisbyrde. Det er således ikke godtgjort, at [person 1] ikke besad de fornødne kvalifikationer eller den fornødne fleksibilitet også efter de ændringer af stillingen, som omstruktureringen indebar. Det er heller ikke godtgjort, at hendes arbejdsindsats ikke var tilfredsstillende. [person 1] er herefter berettiget til en godtgørelse efter ligestillingsloven.
...”

[Læs Østre Landsrets dom af 7. september 2020](#) ►

Lov om Ligestillingsnævnet

§ 12. Når nævnet har truffet afgørelse i en sag, orienterer sekretariatet parterne om afgørelsen og om muligheden for at indbringe sagen for domstolene.

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren eller Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution indbringe sagen for domstolene, hvis klageren eller instituttet anmoder herom.

Statistiske oplysninger

Ligestillingsnævnet har i tidligere årsberetninger skrevet om, at pålidelige og tilstrækkeligt signifikante statistiske oplysninger kan indgå i bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling.

[Læs Ligestillingsnævnets årsberetning 2017 om "Fire af fem afskedigede var over 50 år" ►► og Ligestillingsnævnets årsberetning 2016 om "Statistik som bevis" ►►](#)

Den 21. januar 2021 afsagde EU-Domstolen dom i en sag om indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Dommen angår navnlig, om de statistiske oplysninger, der var fremlagt i sagen, påviste, at en betydelig større andel af personer af det ene køn blev stillet ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn.

[Læs EU-Domstolens dom af 21. januar 2021 i sag C-843/19 ►►](#)

Topløs kvinde bedt om at forlade svømmebad

af Caroline Bak Frederiksen

En kvinde klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at hun blev bedt om at forlade et svømmebad, fordi hun var toptløs. Kvinden gjorde desuden gældende, at hun var blevet udsat for sexchikane. Sagen blev af nævnet behandlet principielt.

En kvinde mødte op i et svømmebad sammen med sin mand. Kvinden forlod svømmebadets omklædningsrum toptløs. Kvinden fik i første omgang tilladelse til at bade toptløs, men svømmebadet besluttede senere, at det ikke var hensigtsmæssigt, at kvinden gik toptløs rundt i svømmebadet. En medarbejder i svømmebadet bad derfor kvinden om at tage en top på.

Kvinden havde ikke medbragt en top. Svømmebadet tilbød derfor kvinden, at hun kunne låne en top eller badedragt fra svømmebadets café og butik. Det ønskede kvinden ikke.

Svømmebadet tilbød derefter kvinden og hendes mand, at de kunne opholde sig i svømmebadets udeanlæg med sauna og spa. Svømmebadet henviste desuden til svømmebadets arrangementer med badedøjsfriaftener som et muligt alternativ. Kvinden ønskede efter eget udsagn ikke at komme på tidspunkter, hvor hun skulle bade sammen med nøgne mænd. Kvinden ønskede i stedet at få refunderet beløbet for billetterne, hvilket svømmebadet accepterede.

Kort tid efter samtalen med medarbejderen i svømmebadet gik kvinden og hendes mand ind i svømmebadets wellness-afdeling, hvor de placerede sig i et boblebad hos en gruppe ældre mennesker. Medarbejderen i svømmebadet kontaktede på den baggrund igen kvinden og hendes mand og oplyste endnu engang, at de ikke kunne sidde i boblebadet, når kvinden var toptløs.

Kvinden og hendes mand forlod derefter svømmebadet og fik refunderet beløbet for deres billetter.

Forbud mod forskelsbehandling på grund af køn

Det fremgår af ligestillingsloven, at ingen må udsætte en person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

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.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særligt ufordelagtigt i forhold til det andet køn. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særligt ufordelagtigt i forhold til det andet køn.

Topløs kvinde bedt om at forlade svømmebad (fortsat)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Svømmebadet oplyste for nævnet, at svømmebadet generelt beder deres gæster om at have badetøj på. Af svømmebadets hjemmeside og ved alle døre ind mod svømmebadet fremgår det blandt andet, at hele kroppen uden badetøj skal sæbes ind og skylles af, og at badetøjet skal være rent og egnet.

Nævnet lagde på den baggrund til grund, at alle gæster som udgangspunkt skal have badetøj på. Dog tilbyder svømmebadet aftener, hvor gæster kan bade uden badetøj, ligesom svømmebadet – afhængig af situationen – vil forsøge at finde løsninger for gæster, der ikke ønsker at bade med top. Nævnet vurderede, at svømmebadets praksis, hvor alle gæster – uanset køn – som udgangspunkt skal have badetøj på i svømmebadet, er en tilsyneladende kønsneutral praksis.

Nævnet anførte videre, at badetøj til mænd og kvinder er udformet forskelligt. Badetøj til kvinder er sædvanligvis udformet enten som en badedragt eller som et todelt sæt med en underdel og en overdel. Udformningen af badetøj til mænd og kvinder er baseret på, at mænd og kvinder som udgangspunkt har forskellig fysisk fremtoning. Endelig anførte nævnet, at den forskellige udformning af badetøj til mænd og kvinder må antages at være begrundet i blufærdighedshensyn.

Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden ikke i den konkrete situation på grund af sit køn blev udsat for ringere behandling i ligestillingslovens forstand. Nævnet lagde ved vurderingen vægt på, at svømmebadet havde tilbudt kvinden at låne en top eller at opholde sig topløs i svømmebadets udeanlæg. Nævnet lagde desuden vægt på, at svømmebadet havde oplyst kvinden om muligheden for at komme på et andet tidspunkt, hvor der var mulighed for at bade uden badetøj.

I forhold til den del af klagen, som angik sexchikane, vurderede nævnet, at der ikke var oplysninger i sagen, der tydede på, at kvinden i forbindelse med sit besøg hos svømmebadet var blevet udsat for sexchikane. Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 19-39246 om den topløse kvinde »](#)

[Læs mere om sexchikane i artiklen "Sexchikane – hvor går grænsen?" i Ligebehandlingsnævnets årsberetning 2019, s. 5-6 »](#)



Nævnet vurderede, at svømmebadets praksis, hvor alle gæster – uanset køn – som udgangspunkt skal have badetøj på i svømmebadet, er en tilsyneladende kønsneutral praksis.

Tilbud om gratis HPV-vaccination af drenge

af Christina Gaarn Fuglsang

En dreng, der er født i 2006, klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med statens tilbud om gratis HPV-vaccination.

Tilbud om gratis HPV-vaccination af piger blev indført i 2009. Dette tilbud omfattede piger, fra de var fyldt 12 år. Fra 2008 blev nogle piger, der allerede var fyldt 12 år, som en del af et opsamlingsprogram tilbudt gratis HPV-vaccination. Baggrunden for opsamlingsprogrammet var, at de politiske aftaleparter fandt det hensigtsmæssigt, at vaccinationen af de ældste årgange blev igangsat hurtigst muligt, da vaccinationen helst skal gives før den seksuelle debut.

I 2018 lancerede Sundhedsstyrelsen et pilotprojekt om gratis HPV-vaccination af 15-20 årige drenge, der er seksuelt tiltrukket af drenge. Baggrunden for tilbuddet var, at der forelå oplysninger, der viste, at mænd, der har sex med mænd, har en markant større risiko for at udvikle HPV-relateret kræft end mænd, der udelukkende har sex med kvinder. Projektet blev evalueret i februar 2019 og er ikke længere i kraft.

På tidspunktet for klagens indgivelse blev drenge, som var fyldt 12 år den 1. juli 2019 eller senere, tilbudt gratis vaccination mod analkræft (HPV). Vaccinationen blev tilbudt inden det fyldte 18. år.

Drengen i denne sag fyldte 12 år i 2018, og han var derfor på grund af sit køn ikke omfattet af den kreds af personer, som efter de dagældende regler fik tilbud om gratis HPV-vaccination.

Det fremgår af sagens oplysninger, at afgrænsningen af, hvilke personer der efter de dagældende regler var omfattet af tilbuddet om gratis vaccination, var begrundet i den sundhedsfaglige vurdering af risikoen for at udvikle HPV-relaterede kræftformer.

Efter Sundhedsstyrelsens faglige vurdering har kvinder større risiko for at få en af de kræftformer, som der er dokumentation for, at HPV-vaccinerne beskytter mod.

Sagen om gratis HPV-vaccination af drenge blev i Ligebehandlingsnævnet behandlet principielt.

I 2018 lancerede Sundhedsstyrelsen et pilotprojekt om gratis HPV-vaccination af 15-20 årige drenge, der er seksuelt tiltrukket af drenge. Baggrunden for tilbuddet var, at der forelå oplysninger, der viste, at mænd, der har sex med mænd, har en markant større risiko for at udvikle HPV-relateret kræft end mænd, der udelukkende har sex med kvinder.

Tilbud om gratis HPV-vaccination af drenge (fortsat)



Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var nævnets opfattelse, at sundhedsmyndighederne som udgangspunkt må have en vid skønsmargin ved prioriteringen inden for sundhedsområdet, herunder i relation til hvilke persongrupper der skal tilbydes gratis vaccine.

Det var endvidere nævnets opfattelse, at der var tale om forskelsbehandling i forbindelse med ydelse af sundhedspleje begrundet i blandt andet de fysiske forskelle mellem kvinder/piger og mænd/drenge, og at der som følge af den større risiko for kvinder ikke var tale om tilsvarende situationer.

Nævnet vurderede herefter, at det forhold, at indførelsen af tilbud om gratis HPV-vaccination af drenge i 2019 ikke var ledsaget af et opsamlingsprogram – på samme måde som ved indførelsen af gratis HPV-vaccination af piger i 2009 – ikke var forskelsbehandling i ligestillingslovens forstand.

Det indgik i nævnets vurdering, at sundhedsmyndighederne løbende vurderer området, og at der i 2020 blev indført et opsamlingsprogram, hvorefter gratis HPV-vaccination også tilbydes drenge, som er fyldt 12 år i perioden fra den 1. januar 2018 til den 30. juni 2019.

Drengen fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 19-46937 om HPV-vaccination af drenge ►►](#)

Efter afgørelsen i den principielle sag traf nævnet afgørelse i yderligere tre sager om HPV-vaccination af drenge.

[Læs j.nr. 19-60816 ►►](#), [j.nr. 19-62441 ►►](#) og [j.nr. 20-29589 ►►](#)

Det var nævnets opfattelse, at sundhedsmyndighederne som udgangspunkt må have en vid skønsmargin ved prioriteringen inden for sundhedsområdet, herunder i relation til hvilke persongrupper der skal tilbydes gratis vaccine.



A photograph of a desk with various office supplies. In the foreground, there is a black computer mouse and a black and white pen. In the background, there is a blue calculator and a yellow notebook with a pencil resting on it. The scene is lit with a soft, blueish light.

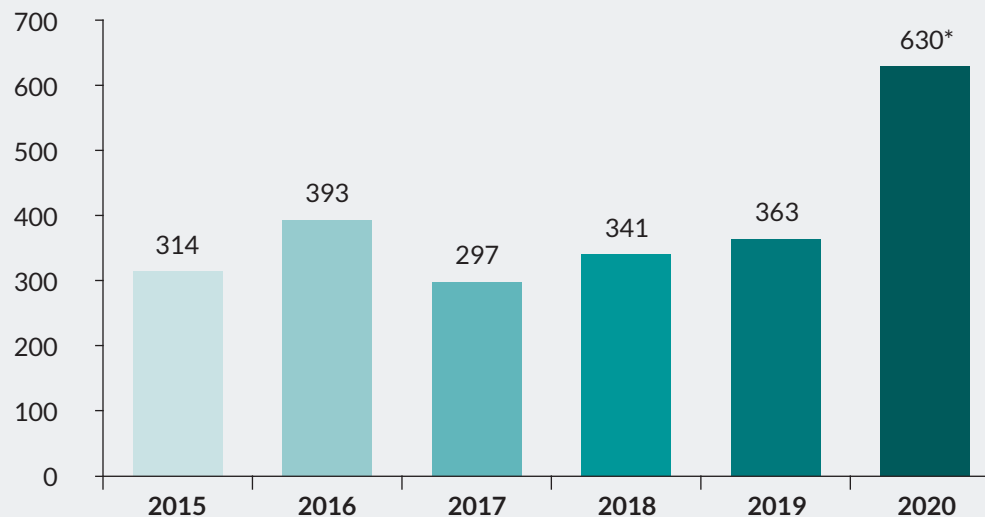
Tal og figurer

Statistikken er opdateret, og der kan være enkelte justeringer i forhold til nævnets tidligere årsberetninger.



Figur 1

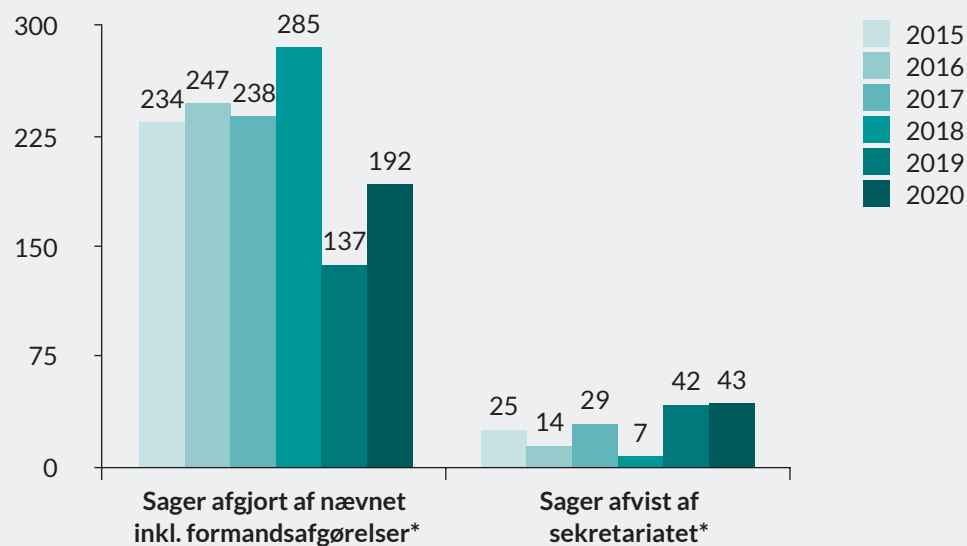
Antal modtagne sager i
Ligebehandlingsnævnet



*) 222 af de 630 sager, som nævnet har modtaget i 2020, vedrører samme problemstilling. Sagerne er omtalt på side 4 i beretningen.

Figur 2

Antal afgjorte sager i
Ligebehandlingsnævnet

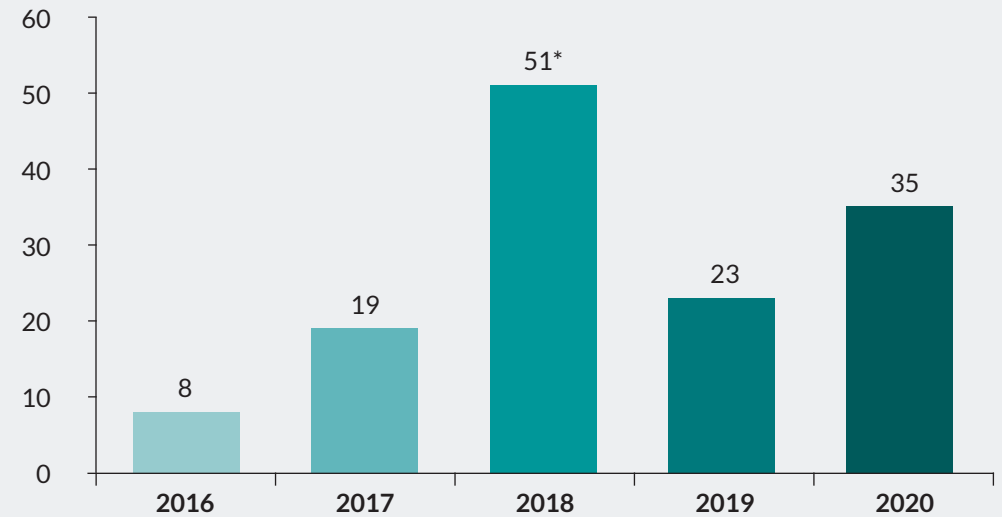


*) I 2019 og 2020 er aktindsigtssager afgjort af nævnet og sekretariatet medtaget.



Figur 3

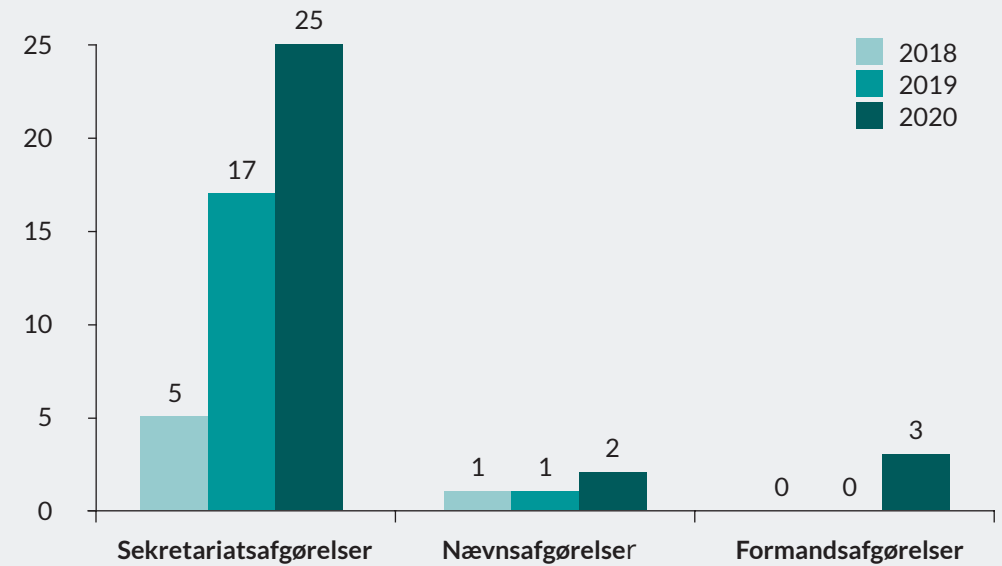
Antal formandsafgørelser



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

Figur 4

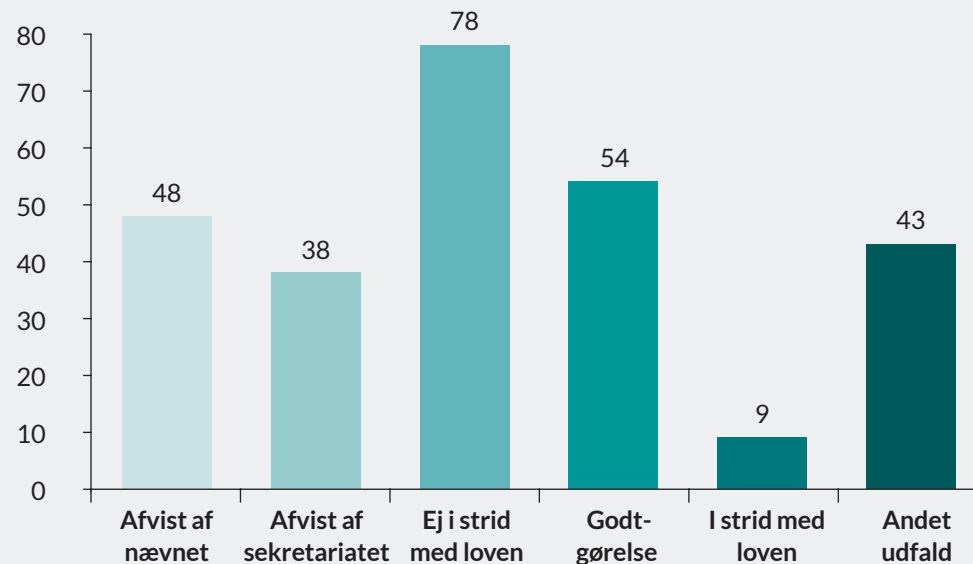
Antal sager afvist pga. manglende retlig interesse





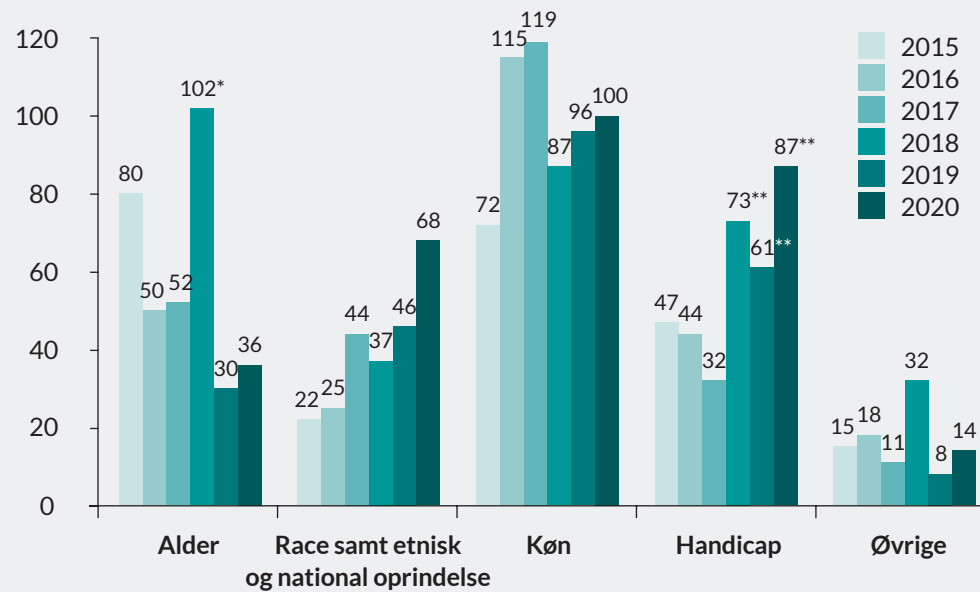
Figur 5

Antal afgjorte sager i 2020
fordelt efter sagsudfald



Figur 6

Antal afgjorte sager
fordelt efter emneord



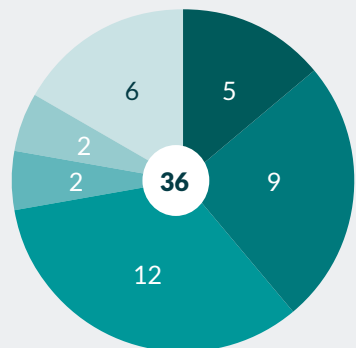
*) Heraf var 68 sager en del af et sagskompleks.

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

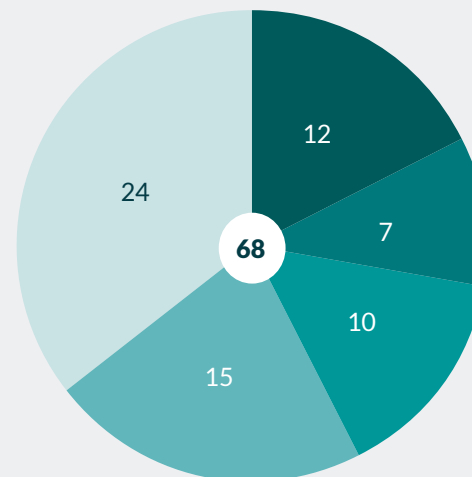


Figur 7

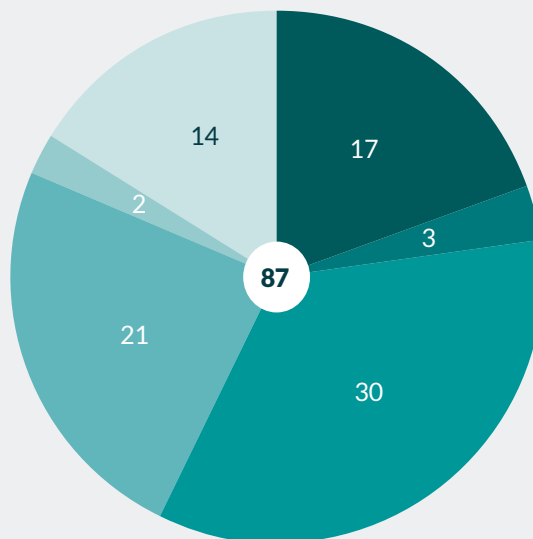
Antal afgjorte sager i 2020 fordelt efter sagsudfald



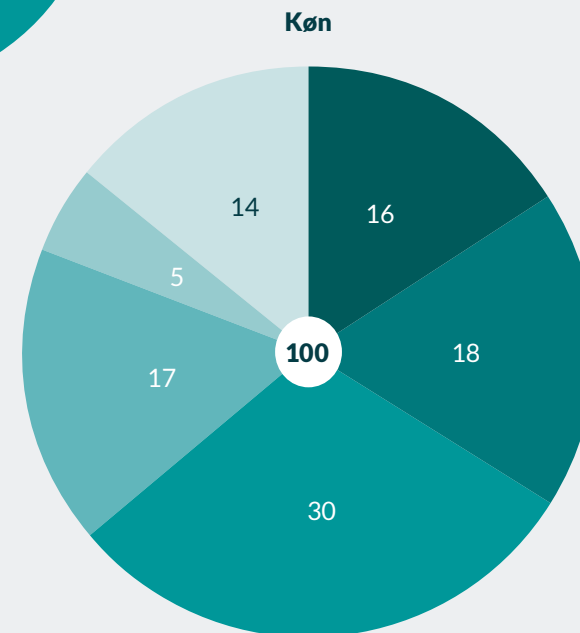
Alder



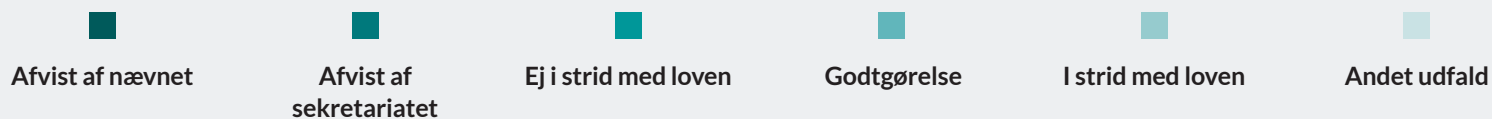
Race samt etnisk og national oprindelse



Handicap



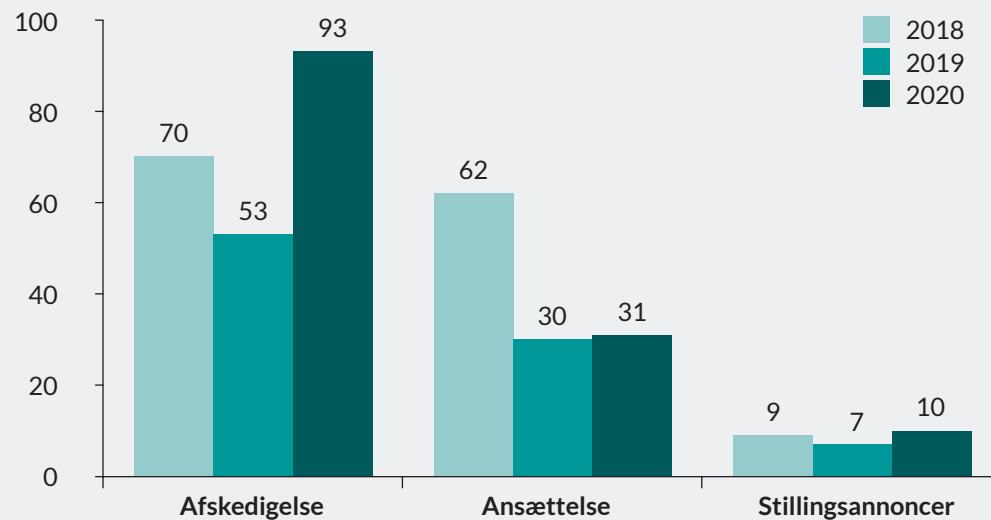
Køn





Figur 8

Antal afgjorte afskedigelsessager



Figur 9

Sager afgjort efter handicap-diskriminationsloven

