



Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2023



Ligebehandlings-
nævnet

www.ligebehandlingsnævnet.dk

Indholdsfortegnelse



Forord	3
Forskelsbehandling i form af chikane	5
Hvem er omfattet af forskelsbehandlingsloven?	8
En mand var beskyttet efter forskelsbehandlingsloven, da han ikke kunne varetage natarbejde	11
Afskedigelse eller afslag på ansættelse?	13
Det var ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling, at transkønnet kvinde ikke måtte anvende kvindernes omklædningsrum	14
Det kan i visse tilfælde være lovligt at afvise en servicehund	15
En billetudbyder gav afslag på ledsagerbilletter til tre arrangementer	18
Ligebehandlingsnævnets kompetence	19
Ny praksis om retsfortabende passivitet og forældelse	20
En klage til Ligebehandlingsnævnet skal vurderes egnet til behandling	22
Når mundtlige parts- og vidneforklaringer er nødvendige for sagens afgørelse	23
Tal og figurer	24

Alle billeder i beretningen er modelfotos, undtagen på side 10 (foto: Domstolsstyrelsen)

Forord

af formand Annette
Dam Ryt-Hansen

**Ligebehandlingsnævnet
afgjorde 197 sager i 2023,
mens sekretariatet
afgjorde 132 sager.**

**I Ligebehandlingsnævnets
årsberetning for 2023 findes
artikler om udvalgte generelle
emner og resuméer af afgø-
relser, som nævnet har truffet
i løbet af året. Artiklerne er
udarbejdet af sekretariatets
medarbejdere. Alle nævnets
afgørelser fra 2023 kan findes
på retsinformation.dk.
Afgørelserne kan også
søges frem på Ligebehand-
lingsnævnets hjemmeside
ligebehandlingsnævnet.dk.**



▲ Til indholdsfortegnelsen

Mens jeg sidder og skriver på forordet til denne årsberetning, kan jeg høre høj musik og masser af glade stemmer lige uden for min lejlighed. Det er årets Pride Parade, der går i gang lige om lidt, og jeg skal ud på gaden og vifte med flaget, smile og blive smittet af den festlige stemning. I dag er en festdag, hvor vi fejrer mangfoldighed og diversitet og retten til at være lige præcis den, du er.

Det burde være en selvfølge, at man er sikret retten til ligebehandling, uanset hvilke køn, kønsidentitet, alder, etnicitet mv. man tilhører eller vedkender sig. Men mange af de sager, som vi behandler i Ligebehandlingsnævnet, viser, at retten til ligebehandling og ligestilling samt forbuddet mod forskelsbehandling ikke altid bliver iagttaget og respekteret, både på og uden for arbejdsmarkedet.

Det burde være en selvfølge, at man er sikret retten til ligebehandling, uanset hvilke køn, kønsidentitet, alder, etnicitet mv. man tilhører eller vedkender sig. Men mange af de sager, som vi behandler i Ligebehandlingsnævnet, viser, at retten til ligebehandling og ligestilling samt forbuddet mod forskelsbehandling ikke altid bliver iagttaget og respekteret, både på og uden for arbejdsmarkedet.

Formålet med Ligebehandlingsnævnet er at sikre den enkelte en omkostningsfri mulighed for at klage til et uafhængigt nævn, hvis man føler sig udsat for forskelsbehandling på et af de mange områder, som nævnet har kompetence til at behandle. Vi har et mål om at kunne afgøre sagerne inden for en tilfredsstillende tidshorisont, så den enkelte ikke skal vente for længe på at få sin sag behandlet. I 2023 var vi ramt af en større personaleudskiftning grundet helt naturlige og glædelige årsager, som rokader til andre kontorer og barsel. Nu har vi samlet et nyt stærkt team i sekretariatet, og vi arbejder på at nå samme høje produktivitet, som vi havde i 2022, og dermed også på ny nedsætte den gennemsnitlige sagsbehandlingstid.

I årsberetningen for 2023 har vi som vanlig medtaget en række artikler, der indeholder resuméer af afgørelser, som nævnet har truffet i løbet af året.

Forord (fortsat)

Artiklerne viser et bredt udsnit af de mange sagstyper, som nævnet behandler, og en række centrale emner som nævnet og domstolene i løbet af året tog stilling til. De omfatter blandt andet afgørelser om kønsidentitet, kønsudtryk og kønskarakteristika, flere sager om chikanøs adfærd, nævnets nye praksis om retsfortabende passivitet og forældelse, forskelsbehandling på grund af handicap, herunder en række sager om afslag til handicappede på at medbringe servicehunde på og uden for arbejdsmarkedet. Herudover er der medtaget en artikel om en af nævnets sager om forskelsbehandling på grund af alder, der blev indbragt for domstolene og i den forbindelse forelagt for EU-Domstolen.

Tilgangen af sager til nævnet var i 2023, ligesom i de mange foregående år, stigende. Alle nævnets afgørelser fra 2023 kan findes på retsinformation.dk. Afgørelserne kan også søges frem på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside ligebehandlingsnævnet.dk.

Tak fordi du læser med.

De bedste hilsner
Annette Dam Ryt-Hansen

Nævnets sammensætning pr. 1. januar 2024

Formandskab

Formand, Annette Dam Ryt-Hansen, landsdommer
Næstformand, Helle Hjelm Poulsen, byretsdommer
Næstformand, Henrik Johnsen, byretspræsident

Medlemmer

Cand.jur. Agnete Lied Andersen
Advokat Trine Binderup
Advokat Mads Krarup
Lektor, 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.

Forskelsbehandling i form af chikane ▶

af Helene Berg Søgaard

Chikane betragtes som forskelsbehandling og er derfor forbudt. I 2023 afgjorde Ligebehandlingsnævnet flere sager om chikane både inden for og uden for arbejdsmarkedet.

Ligebehandlingsreglerne indeholder forbud mod forskelsbehandling i form af chikane.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når der udvises enhver form for verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn, handicap, race, etniske oprindelse, nationale oprindelse mv., med det formål eller den virkning at krænke personens værdighed eller skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Hvis Ligebehandlingsnævnet vurderer, at en person er blevet udsat for forskelsbehandling i form af chikane i strid med ligebehandlingslovene, kan nævnet tilkende en godtgørelse

En mand blev udsat for chikanerende udtalelser af sin leder
En mand klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling i form af chikane på grund af race og etnisk oprindelse i forbindelse med en leders udtalelser.

Manden oplyste, at lederen ved to forskellige møder havde fremsat konkrete nedsættende udtalelser om ham foran hans kollegaer. Ifølge manden havde lederen blandt andet sagt: "Vi har en indvandrerdreng, der godt kan lide at gå kanvas", om manden, som var den bedst sælgende medarbejder. På et andet møde, hvor der blev lanceret en konkurrence med en gevinst på 500 kr., havde lederen viftet en 500 kr.-seddel og sagt: "Hva', [mandens navn], 500 kr., halalsvin."

Mandens oplysninger var understøttet af, at han under sin ansættelse havde omtalt diskriminerende adfærd fra ledelsen over for sit fagforbund. Nævnet vurderede derfor, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for chikane.

Arbejdsgiveren, der ikke havde bestridt, at lederen skulle have fremsat de konkrete udtalelser, havde ikke bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Manden fik derfor medhold og en godtgørelse på 25.000 kr.

[Læs j.nr. 21-49574 om afgørelsen om chikane på grund af race og etnisk oprindelse ▶▶](#)

▲ Til indholdsfortegnelsen

Forskels- behandling i form af chikane (fortsat)



En kvinde blev udsat for chikanerende udtalelser af sin arbejdsgiver

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2023 også en sag om spørgsmålet om chikane i forbindelse med, at en kvinde var blevet afskediget på grund af graviditet. Kvinden oplyste, at hendes arbejdsgiver under et møde havde udtalt, at han håbede, at der ikke var flere gravide. Kvinden, der måneden forinden var vendt tilbage fra endt barselsorlov, var gravid på tidspunktet for udtalelsen.

Spørgsmålet om chikane blev afgjort med dissens. To af nævnsmedlemmerne vurderede, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at kvinden var blevet udsat for forskelsbehandling i form af chikane.

Det var de to nævnsmedlemmers vurdering, at arbejdsgiverens udtalelse var egnet til at skabe et truende og ubehageligt klima for kvinden, som var gravid på tidspunktet for udtalelsen. De to nævnsmedlemmer vurderede desuden, at det var uden betydning, om udtalelsen var sagt i spøg, og at arbejdsgiveren på tidspunktet for udtalelsen ikke vidste, at kvinden var gravid.

Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Arbejdsgiveren oplyste, at udtalelsen skulle ses i den kontekst, at der var en kollega, der lige havde oplyst, at hun var gravid, og at der var en anden kollega, der gik på efterløn. Desuden var kommentaren ikke ment til klager personligt.

De to nævnsmedlemmer vurderede, at arbejdsgiveren på trods af disse oplysninger ikke havde bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Et nævnsmedlem vurderede, at arbejdsgiverens udtalelse om graviditet var generel og ikke møntet på kvinden, særligt fordi kvindens graviditet ikke var kendt på arbejdspladsen.

Efter stemmeflertallet fik kvinden medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. for forskelsbehandlingen i form af chikane.

[Læs j.nr. 22-8400 om chikane på grund af køn »](#)



En mand fik tre advarsler dagen inden, han holdt orlov

En mand modtog på sin sidste arbejdsdag, inden han skulle afholde forældreorlov, tre advarsler. Advarslerne angik blandt andet, at manden brugte meget tid på ikke-arbejdsrelateret snak, og at manden havde problemer med sin arbejdsindstilling og sin arbejdsindsats, herunder at manden ikke fakturerede nok arbejdstimer.

Nævnet vurderede, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet lagde vægt på, at advarslerne blev givet umiddelbart inden, manden afholdt forældreorlov, og at advarslerne efter omfanget, indholdet og ordlyden var egnede til at skabe et truende og ubehageligt klima for manden.

Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Manden og arbejdsgiveren var enige om, at mandens faktureringsgrad blev drøftet til en MUS-samtale, og at arbejdsgiveren havde fremlagt oplysninger om, at arbejdsgiveren ikke havde haft overskud af mandens arbejde i to år. Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde bevist, at de øvrige forhold i de tre advarsler havde været påtalt over for manden, inden han modtog de skriftlige advarsler, og at arbejdsgiveren ikke over for nævnet havde underbygget de øvrige dele af advarslernes indhold. Manden fik derfor medhold i klagen om chikane og fik en godtgørelse på 20.000 kr.

[Læs j.nr. 22-32411 om afgørelsen om de tre advarsler »](#)

Forskels- behandling i form af chikane (fortsat)

Chikane i forbindelse med sagsbehandling

En mand klagede over chikane i forbindelse med en kommunes sagsbehandling i et rehabiliteringsforløb. Manden oplyste, at en kommunal sagsbehandler havde spurgt ham om, hvordan han tørrede sin numse efter toiletbesøg.

Manden svarede, at han var 50 år gammel, og spurgte om de mente, at han over for de tre tilstedeværende sagsbehandlere skulle forklare, hvordan han tørrede sin numse. Dette svarede en sagsbehandler ja til. Manden oplyste, at han derefter skulle rejse sig og fysisk vise kommunens medarbejdere, hvordan han tørrede sig bagi efter toiletbesøg, og at hans mor afbrød mødet, da han brød grædende sammen.

Ligebehandlingsnævnet vurderede indledningsvis, at manden havde et handicap. Nævnet vurderede derefter, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for chikane, der udgjorde forskelsbehandling på grund af handicap.

Ligebehandlingsnævnet vurderede desuden, at kommunen ikke havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Nævnet lagde vægt på, at det var muligt at afdække mandens funktionsevne ved udførelse af andre hverdagsaktiviteter, og at spørgsmålet om mandens personlige hygiejne ved toiletbesøg blev fastholdt, selvom manden gav udtryk for, at han fandt det stødende. Manden fik derfor medhold og en godtgørelse på 10.000 kr.

[Læs j.nr. 21-30974 om chikane i sagsbehandlingen, der udgjorde forskelsbehandling på grund af handicap »](#)

Ligebehandlingsnævnet tog i 2023 også stilling til andre sager, der vedrørte chikane i forbindelse med sagsbehandling, herunder en sag, der angik en kvinde, der klagede over forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse i forbindelse med udtalelser fra sagsbehandlere i den indklagede kommune. Kvinden oplyste, at kommunens sagsbehandlere i forbindelse med, at de skulle tage stilling til kvindens uarbejdsdygtighed, havde spurgt ind til de tyrkiske pensionsregler og sygeregler, og om kvinden fejrede jul og ramadan.

Nævnet vurderede, at kommunen ikke havde godtgjort, at disse spørgsmål havde relevans for kvindens uarbejdsdygtighed. Kvinden fik derfor medhold og en godtgørelse på 10.000 kr.

[Læs j.nr. 21-30929 om chikane i sagsbehandlingen, der udgjorde forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse »](#)

Ligebehandlingsreglerne indeholder forbud mod forskelsbehandling i form af chikane. Chikane betragtes som forskelsbehandling, når der udvises enhver form for verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn, handicap, race, etniske oprindelse, nationale oprindelse mv., med det formål eller den virkning at krænke personens værdighed eller skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Hvem er omfattet af forskelsbehandlingsloven?

af Dennis Holt

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet efter blandt andet forskelsbehandlingsloven, der skal fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet. Ligebehandlingsnævnet traf i 2016 afgørelse i en sag, hvor en formand i et fagforbund var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. I 2022 tog EU-domstolen stilling til nogle præjudicielle spørgsmål, der var forelagt af Østre Landsret, hvorefter landsretten afsagde dom i 2023.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 22. juni 2016

I 2011 holdt et fagforbund valg til posten som sektorformand. Ifølge fagforbundets regler måtte kandidater til posten som sektorformand ikke være fyldt 60 år på valgtidspunktet. Den daværende sektorformand var 63 år, og hun kunne derfor efter reglerne ikke genopstille ved valget.

Sektorformandens løn- og arbejdsvilkår var fastsat i en kontrakt. Af kontrakten fremgik, at hun modtog en fast månedsløn med pension, ligesom hun var omfattet af ferieloven. Da der var tale om et politisk hverv, var der ingen fast arbejdstid, og sektorformanden var ikke omfattet af funktionærloven. Sektorformanden mente, at fagforbundets regler om kandidaters alder udgjorde forskelsbehandling på grund af alder, og hun klagede derfor til Ligebehandlingsnævnet.

Det afgørende spørgsmål i sagen var, om en sektorformand i et fagforbund er omfattet af forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Loven tilsigter at gennemføre Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet). Bestemmelserne i forskelsbehandlingsloven skal fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet og på en sådan måde, at direktivets formål sikres opfyldt.

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

Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet) Anvendelsesområde

Artikel 3 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:

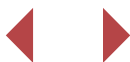
- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervs-mæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervs-hierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse ...
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven)

§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår

§ 3, stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Hvem er omfattet af forskelsbehandlingsloven? *(fortsat)*



Et flertal på fire af nævnets medlemmer vurderede, at sektorformanden var omfattet af forskelsbehandlingsloven. Posten som sektorformand var efter flertallets opfattelse reelt erhvervsmæssig beskæftigelse i beskæftigelsesdirektivets forstand og dermed omfattet af forskelsbehandlingsloven, selv om 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 på 25.000 kr.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse blev ikke efterlevet af fagforbundet, og nævnet indbragte derfor sagen for domstolene på vegne af sektorformanden. Byretten henviste ved kendelse af 6. november 2020 sagen til landsretten som første instans på grund af sagens principielle karakter.

[Læs j.nr. 2014-6810-43207 om formanden, som blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder](#) »

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

Østre Landsrets præjudicielle forelæggelse af sagen for EU-Domstolen

Efter artikel 267 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) kan en national retsinstans anmode EU-Domstolen om at afklare fortolkningen eller gyldigheden af en EU-retlig bestemmelse. EU-Domstolens præjudicielle afgørelse er bindende for den forelæggende ret og alle andre retsinstanser i EU-landene.

EU-domstolen tager kun stilling til EU-retten og ikke til nationale retsregler eller spørgsmål om de faktiske omstændigheder i den pågældende sag. Den forelæggende nationale retsinstans skal herefter behandle sagen på baggrund af EU-Domstolens afgørelse.

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.

[Læs mere om præjudiciel forelæggelse i nævnets årsberetning for 2020](#) »

EU-Domstolens dom af 2. juni 2022 i sag C-587/20

EU-Domstolen fastslog, at beskæftigelsesdirektivet skal fortolkes på den måde, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i organisationens vedtægter, er omfattet af direktivets anvendelsesområde.

EU-Domstolen udtalte også, at beskæftigelsesdirektivets anvendelsesområde ikke kan fortolkes indskrænkende. Derudover udtalte EU-Domstolen blandt andet:

Præmis 34:

"Direktivet har [...] til formål at tilgodese samfundsmæssige og almene interesser med det øjemed at afskaffe alle hindringer, der er begrundet i forskelsbehandling, for adgangen til levevej og for evnen til at bidrage til samfundet gennem arbejde uanset den juridiske kvalificering af det arbejde, der er tale om."

Præmis 35:

"For så vidt som hvervet som formand for sektoren [...] udgør en reel og faktisk beskæftigelse, bl.a. for så vidt som der er tale om fuldtidsbeskæftigelse, der aflønnes ved en månedlig løn, afhænger spørgsmålet om, hvorvidt vilkårene for adgang til et sådant hverv er omfattet af [beskæftigelsesdirektivet], følgerig ikke af, om en sådan formand kvalificeres som arbejdstager [...]"

Det er således ikke afgørende for vurderingen af beskæftigelsesdirektivets og forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde, at en person kan anses som arbejdstager. Det er derimod afgørende, at personens hverv udgør reel og faktisk beskæftigelse.

Hvem er omfattet af forskelsbehandlingsloven? (fortsat)

Østre Landsrets dom af 9. juni 2023

På baggrund af EU-Domstolens dom anerkendte fagforbundet, at kvinden i sit hverv som sektorformand var omfattet af beskæftigelsesdirektivet og dermed forskelsbehandlingsloven. Fagforbundet efterkom derfor Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 22. juni 2016 og betalte 25.000 kr. med tillæg af procesrente i godtgørelse til sektorformanden.

Sektorformanden havde dog nedlagt påstand om en godtgørelse svarende til 12 måneders løn, da hun mente, at den manglende mulighed for at genopstille skulle sidestilles med en afskedigelse eller en ensidigt fastsat pligtig afgangsalder. Hun havde subsidiært nedlagt påstand om 100.000 kr. i godtgørelse.

Henset til at kvinden var valgt som sektorformand for kortere perioder ad gangen, hvorefter hun skulle vælges på ny, vurderede landsretten, at forskelsbehandlingen af kvinden ikke kunne sidestilles med en afskedigelse. Henset til sagens omstændigheder fandt landsretten, at godtgørelsen skulle fastsættes til 25.000 kr. Fagforbundet blev herefter frifundet, da de allerede havde betalt 25.000 kr. i godtgørelse til sektorformanden.

[Læs Østre Landsrets dom af 9. juni 2023](#) »

EU-Domstolen fastslog, at beskæftigelsesdirektivet skal fortolkes på den måde, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i organisationens vedtægter, er omfattet af direktivets anvendelsesområde. EU-Domstolen udtalte også, at beskæftigelsesdirektivets anvendelsesområde ikke kan fortolkes indskrænkende.



En mand var beskyttet efter forskelsbehandlingsloven, da han ikke kunne varetage natarbejde

af Helene Berg Søgaard

En arbejdsgiver har pligt til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige for at give en person med handicap adgang til at udføre beskæftigelse. I 2023 traf Ligebehandlingsnævnet afgørelse om, hvorvidt en arbejdsgiver havde truffet de foranstaltninger, der var nødvendige for at tilpasse arbejdsopgaverne til en mand, der ikke kunne varetage natarbejde.

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at arbejdsgivere ikke må forskelsbehandle personer på grund af handicap ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Når Ligebehandlingsnævnet behandler en sag om handicap, foretager nævnet indledningsvis en vurdering af, om personen har et handicap i lovens forstand og dermed er omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven)

§ 2a Om arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udføre beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Hvis det er godtgjort, at personen har et handicap, vil nævnet derefter vurdere, om personen har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at personen er blevet behandlet ringere på grund af sit handicap. Hvis det er tilfældet, er det herefter personens arbejdsgiver, der skal bevise, at arbejdsgiveren ikke har krænket ligebehandlingsprincippet, herunder at arbejdsgiveren har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

En mand var beskyttet efter forskelsbehandlingsloven, da han ikke kunne varetage natarbejde (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at imødekomme af mandens skånehensyn ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren. Nævnet lagde vægt på, at der – som sagen var oplyst for nævnet – ikke var tilstrækkeligt grundlag for at antage, at det ikke var muligt at dække de nattevagter, som manden ikke kunne varetage. Arbejdsgiveren havde derfor ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde levet op til sin tilpasningsforpligtelse.

En lods havde vagter, hvor han i en periode på 5-7 dage kunne tilkalde hele døgnnet. Lodsens blev efter flere års ansættelse indlagt med betydeligt forhøjet blodtryk. Manden havde over for nævnet oplyst, at han i fire år forinden indlæggelsen havde haft symptomer i form af hovedpine, spændinger i kroppen, koncentrationsbesvær og synsforstyrrelser, når han havde natarbejde.

Manden var efter indlæggelsen sygemeldt i en måned, og da han vendte tilbage til arbejdet, blev han fritaget for natarbejde. Manden blev efterfølgende udredt. Det blev lægeligt vurderet, at der var sammenhæng mellem mandens symptomer og varetagelsen af natarbejde. Det blev også vurderet, at lidelsen var varig, og at manden derfor permanent skulle skånes for natarbejde.

Manden blev herefter indkaldt til en tjenstlig samtale med sin arbejdsgiver. Under samtalen blev det blandt andet drøftet, at det var en økonomisk byrde for arbejdsgiveren, at manden ikke kunne varetage natarbejde, og at manden kunne omplaceres til hjælperlods, som var et tilkaldjob, hvor manden kunne fravælge vagter med natarbejde.

Fem dage efter den tjenstlige samtale blev manden partshørt om påtænkt afskedigelse. Måned efter blev manden endeligt afskediget med den begrundelse, at det ikke var driftsmæssigt muligt at imødekomme mandens skånebehov i form af fritagelse fra natarbejde.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at mandens lidelser var et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet lagde vægt på, at det fremgik af den lægelige dokumentation, at der var en sammenhæng mellem mandens symptomer og udførelsen af natarbejde, og at tilstanden var varig.

Det fremgik af afskedigelsesbrevet, at han blev afskediget, fordi han ikke kunne varetage natarbejde. Derfor vurderede nævnet, at manden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Det var herefter arbejdsgiveren, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, og at arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Arbejdsgiveren anførte, at det af hensyn til driften ikke var muligt permanent at fritage manden fra natarbejde, da det ville medføre mere natarbejde for de øvrige ansatte. Arbejdsgiveren oplyste også, at planlægningen ville blive mere besværlig, hvis manden skulle fritages for natarbejde.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren ikke havde løftet bevisbyrden for, at imødekomme af mandens skånehensyn ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren. Nævnet lagde vægt på, at der – som sagen var oplyst for nævnet – ikke var tilstrækkeligt grundlag for at antage, at det ikke var muligt at dække de nattevagter, som manden ikke kunne varetage. Arbejdsgiveren havde derfor ikke godtgjort, at arbejdsgiveren havde levet op til sin tilpasningsforpligtelse.

Manden fik derfor medhold i sin klage. På grund af ansættelsesforholdets varighed og sagens øvrige oplysninger fik manden en godtgørelse svarende til omkring 12 måneders løn.

[Læs j.nr. 22-8415 om afgørelsen om lodsens](#) ►►

Afskedigelse eller afslag på ansættelse?

af Line Gregersen

Ligebehandlingsnævnet behandler blandt andet klager over forskelsbehandling i forbindelse med ansættelser og afskedigelser. Spørgsmålet om, hvorvidt der var tale om en afskedigelse eller et afslag på ansættelse, tog Ligebehandlingsnævnet stilling til i en sag, som handlede om ophævelse af en betinget ansættelsesaftale.

Ophævelse af betinget ansættelsesaftale under henvisning til klagers graviditet havde karakter af en afskedigelse

Sagen drejede sig om en kvinde, der havde indgået en betinget aftale om ansættelse med en virksomhed (et krisecenter). I sagen klagede kvinden over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at krisecentret ophævede den betingede ansættelsesaftale, da kvinden oplyste, at hun var gravid.

Ansættelsesaftalen vedrørte en stilling som leder af krisecentret og var betinget af, at krisecentret opnåede Socialtilsynets godkendelse af krisecentret. Da krisecentret ophævede kvindens ansættelsesaftale, behandlede Socialtilsynet stadig krisecentrets ansøgning om godkendelse af krisecentret. Kontraktens betingelse om Socialtilsynets godkendelse var derfor ikke opfyldt.

Nævnet vurderede, at krisecentret henset til formålet med kontrakten ikke var berettiget til at hæve aftalen med henvisning til andre forhold end Socialtilsynets eventuelle afslag på godkendelse af krisecentret. Nævnet vurderede på den baggrund, at ophævelsen af aftalen om ansættelse havde karakter af en afskedigelse. Klagen blev derfor behandlet som en klage over afskedigelse i forbindelse med graviditet.

Hvis en afskedigelse finder sted under graviditet, er det arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i, at kvinden er gravid.

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (ligebehandlingsloven).

Loven indeholder dels et forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelser, forflyttelser og forfremmelser, og dels et forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelser.

Nævnet vurderede, at krisecentret ikke havde løftet bevisbyrden for, at kvindens graviditet ikke indgik ved beslutningen om at ophæve aftalen om ansættelse.

Kvinden fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

[Læs j.nr. 21-42608 om ophævelsen af en betinget ansættelsesaftale](#) ▶▶

Det var ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling, at transkønnet kvinde ikke måtte anvende kvindernes omklædningsrum

af Rune Nygaard Larsen

Ligebehandlingsnævnet traf i 2023 afgørelse i en sag om forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika. Sagen handlede om en person (klager), der ikke måtte anvende kvindernes omklædningsrum i en svømmehal i den indklagede kommune.

Klager, der er transkønnet, klagede over forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika i forbindelse med, at hun ikke måtte anvende kvindernes omklædningsrum i en svømmehal i den indklagede kommune. Svømmehallen henviste i stedet klager til et familieomklædningsrum.

Klager var i CPR-registret registreret med et drengenavn og et CPR-nummer tilhørende det mandlige biologiske køn. Klager anvendte et kvindeligt kaldenavn.

Der var enighed mellem sagens parter om, at klager, der er en transkvinde, blev nægtet at anvende kvindernes omklædningsrum i svømmehallen.

På den baggrund fandt nævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for direkte forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk og eller kønskaraktistika.

Imidlertid er ligestillingsloven ikke til hinder for hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskaraktistika, hvis forskelsbehandlingen er begrundet i et legitimt formål, og hvis midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Indklagede havde oplyst, at klager blev henvist til et separat omklædningsrum af hensyn til de øvrige gæsters blufærdighed.

Det fremgår af lovens forarbejder, at hensynet til blufærdighed kan være et legitimt formål, for eksempel i forbindelse med omklædningsfaciliteter, der er målrettet personer med et bestemt fysisk køn.

Nævnet fandt efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen, at der ikke var grundlag for at tilsidesætte indklagedes vurdering af, at det af hensyn til de øvrige gæsters blufærdighed var hensigtsmæssigt og nødvendigt at henvise klager til et andet omklædningsrum end kvindernes. Klager fik dermed ikke medhold i sin klage.

[Læs j.nr. 22-37799 om en transkvinde, der blev afvist fra at anvende kvindernes omklædningsrum](#) ►

Det kan i visse tilfælde være lovligt at afvise en servicehund

af Rune Nygaard Larsen

Ligebehandlingsnævnet har i 2023 afgjort en række sager, hvor nævnet tog stilling til, om det var i strid med handicapdiskriminationsloven eller forskelsbehandlingsloven, at brugere med servicehunde sammen med hunden var blevet nægtet adgang til blandt andet svømmehal, undervisningslokaler og indlæggelse i psykiatrien.

Et afslag på eller en afvisning af at medbringe en servicehund kan udgøre forskelsbehandling, hvis brugeren har et handicap omfattet af loven, og servicehunden samtidig udgør et hjælpemiddel.

Imidlertid kan en sådan forskelsbehandling være lovlig efter en konkret skønsmæssig vurdering.

Hvis afslaget eller afvisningen af servicehunden sker uden for arbejdsmarkedet, er forskelsbehandlingen ikke i strid med forbuddet, når den er begrundet i et sagligt formål, er nødvendig for at opnå formålet og er proportional.

Hvis afslaget eller afvisningen af servicehunden sker inden for arbejdsmarkedet, er indirekte forskelsbehandling ikke i strid med forbuddet, når den er begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.



Uden for arbejdsmarkedet

Handicapdiskriminationslovens § 7

Forskelsbehandling er ikke i strid med forbuddet i § 5, stk. 1 (forbud mod forskelsbehandling) og 5 (instruktion om forskelsbehandling), og § 9 a (rimelig tilpasning i dagtilbud og folkeskolen), når den 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.

Inden for arbejdsmarkedet

Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af (...) eller 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 hensigtsmæssigt og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Det er indklagede, der har bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen ikke er i strid med forbuddet. Om, indklagede har løftet sin bevisbyrde, beror på en konkret skønsmæssig vurdering, som foretages af Ligebehandlingsnævnet.

Det kan i visse tilfælde være lovligt at afvise en servicehund (fortsat)



Afslag på at medbringe servicehund i svømmehal

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at den indklagede kommune nægtede hende adgang til svømmehallen med sin servicehund. Af klagen fremgik, at kvinden var diagnosticeret med PTSD, og at servicehunden i væsentlig grad kunne afhjælpe de varige følger af klagers nedsatte funktionsevne. Klager havde oplyst, at hun grundet sin diagnose var nødt til at være ledsaget af sin servicehund i både svømmehal og omklædningsrum.

Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager ved afslaget om at medbringe sin servicehund i svømmehallen blev udsat for indirekte forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven.

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

Nævnet vurderede på baggrund af indklagedes oplysninger, at forskelsbehandlingen af klager var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre badevandskvaliteten i svømmehallen.

Derefter vurderede nævnet, at forskelsbehandlingen var nødvendig for at opnå formålet om at sikre badevandskvaliteten i svømmehallen. Nævnet vurderede også, at forskelsbehandlingen var proportional, da klager havde mulighed for at medbringe sin servicehund i en transportkasse langs bassinkanten i selve svømmehallen.

Kvinden fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Læs j.nr. 22-822 om afslag på at medbringe servicehund i svømmehal](#) ►►

Afslag på at medbringe servicehund i undervisningslokaler på universitet

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at hun ikke måtte medbringe sin servicehund til undervisning på det universitet, hvor hun var under uddannelse.

Af de lægelige oplysninger i sagen fremgik, at kvinden var diagnosticeret med atypisk autisme, og at det anbefalede, at kvinden medbragte sin servicehund til undervisning på grund af diagnosen.

Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med indklagedes afslag på, at klager kunne medbringe servicehunden til undervisning.

Det påhvilede herefter indklagede at bevise, at afslaget på at medbringe servicehund til undervisning ikke var i strid med forbuddet om forskelsbehandling.

Indklagede havde blandt andet oplyst, at afslaget var begrundet i hensynet til de medstuderende, der ikke kunne dele lokale med en hund. Der var konkret viden om studerende, der ikke vil kunne deltage i undervisningen på grund af enten psykisk lidelse eller en kombination af allergi og astma.

På baggrund af sagens oplysninger fandt nævnet, at indklagedes praksis var begrundet i et sagligt formål, og at universitetets praksis som udgangspunkt var et hensigtsmæssigt middel til at opfylde formålet.

Derudover fandt nævnet på baggrund af en samlet vurdering, at indklagede havde udfoldet de nødvendige bestræbelser på at sikre klager ligebehandling henset til hendes handicap.

Indklagede havde bl.a. foreslået klager, at hunden kunne placeres i et bur uden for auditoriet, hvor klager kunne se den og gå ud til den efter behov, eller at hunden opholdt sig på administrationsgangen, mens klager var til undervisning.

Kvinden fik derfor ikke medhold i sin klage.

[Læs j.nr. 22-13858 om afslag på at medbringe servicehund i undervisningslokaler på universitet](#) ►►

Der er i sagen indgivet en klage til Folketingets Ombudsmand, som er under behandling.

Det kan i visse tilfælde være lovligt at afvise en servicehund (fortsat)

Afslag på at medbringe servicehund i forbindelse med indlæggelse i psykiatrien

En kvinde klagede over, at hun ikke måtte medbringe sin servicehund under sine indlæggelser i psykiatrien. Af sagens oplysninger fremgik, at hun var diagnosticeret med Aspergers Syndrom og posttraumatisk belastningsreaktion, og at hun havde behov for en servicehund på grund af diagnoserne.

Nævnet fandt, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, idet hun blev stillet ringere end andre som følge af, at hun ikke måtte medbringe sin servicehund under indlæggelser i psykiatrien.

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

Indklagede havde oplyst, at psykiatriens retningslinjer var begrundet i et hensyn til patienters og personalets sikkerhed. På det intensive afsnit var der patienter med akut behov for intensiv pleje og behandling, og som var særligt psykisk sårbare.

Nævnet vurderede, at den indirekte forskelsbehandling var objektivt begrundet i et sagligt formål om at sikre øvrige patienters og personalets sundhed og sikkerhed.

Det er indklagede, der har bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen ikke er i strid med forbuddet. Om, indklagede har løftet sin bevisbyrde, beror på en konkret skønsmæssig vurdering, som foretages af Ligebehandlingsnævnet.

Nævnet vurderede herefter på baggrund af oplysningerne i sagen, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen af klager var nødvendig og proportional.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 22-55343 om afslag på at medbringe servicehund i forbindelse med indlæggelse i psykiatrien »](#)



En billetudbyder gav afslag på ledsagerbilletter til tre arrangementer

af Rikke le Févre

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. I 2023 afgjorde Ligebehandlingsnævnet en sag om en billetudbyder, der kun tilbød ledsagerbilletter til kørestolsbrugere.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet efter lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap (handicapdiskriminationsloven).

Det fremgår af handicapdiskriminationsloven, at ingen må udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af dennes handicap. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder for al offentlig og privat virksomhed på alle områder i samfundet.

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

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med handicap ringere end andre personer.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at der ikke er sket ulovlig forskelsbehandling.

En kvinde havde klaget til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at hun fik afslag på at få ledsagerbilletter til tre arrangementer, som billetudbyderen solgte billetter til. Kvinden var diagnosticeret med en forstyrret personlighedsstruktur, generaliseret angst og periodisk depression af anden type og havde som følge heraf et ledsagerkort.

Kvinden kontaktede billetudbyderen med ønske om at købe en billet til sig selv og en ledsagerbillet til en koncert, en musical og et stand-up show. Da kvinden kontaktede billetudbyderen med ønske om at bestille en billet til sig selv og en ledsagerbillet, oplyste billetudbyderen ifølge kvinden, at ledsagerbilletter kun blev udstedt til kørestolsbrugere. Der blev således ikke tilbudt ledsagerbilletter til ”andet handicap”.

Da indklagede ikke havde besvaret nævnets henvendelser, lagde nævnet til grund, at hændelsesforløbet i al væsentlighed var som oplyst af klager.

Idet indklagede kun tilbød handicapbillet i form af kørestolsbillet inklusiv ledsagerbillet og dermed ikke tilbød ledsagerbilletter til ”andet handicap”, havde klager ikke mulighed for at få en ledsager med til arrangementerne på samme vilkår som kørestolsbrugere. Klager var derfor på grund af sit handicap afskåret fra på lige vilkår med kørestolsbrugere at deltage i de pågældende arrangementer.

Nævnet vurderede, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager ved afslaget på at bestille ledsagerbilletter til arrangementerne blev udsat for direkte forskelsbehandling i strid med handicapdiskriminationsloven.

Indklagede, der ikke havde besvaret nævnets henvendelser, havde ikke løftet bevisbyrden for, at der ikke var tale om ulovlig forskelsbehandling. Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

[Læs j.nr. 22-3079 om klagen over slag på ledsagerbilletter](#) ►►

Ligebehandlingsnævnets kompetence

af Line Gregersen

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

Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde er beskrevet i lov om Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnet kan alene tage stilling til spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning mv., som er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde.

Da lovene inden for nævnets kompetenceområde er helt eller delvis implementeringslove fra EU-retten, skal nævnet foretage en EU-konform fortolkning af reglerne. Det medfører, at Ligebehandlingsnævnet er kompetent til at inddrage andre regler i forhold til de EU-direktiver, traktatbestemmelser og almindelige EU-retlige principper, som ligger til grund for de love, der er nævnets kompetenceområde.

Bekendtgørelse stillede kvinde ufordelagtigt på grund af fødsel
Som eksempel tog Ligebehandlingsnævnet i 2023 stilling til en klage over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med en kommunes afgørelse om ikke at tilbagebetale et depositum på 2.000 kr., som en kvinde havde betalt for et sprogkursus.

Ligebehandlingsnævnet kan alene tage stilling til spørgsmål om anvendelse og fortolkning af den lovgivning mv., som er omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetenceområde.

Kvinden kunne ikke deltage i sprogkursets prøve, fordi hun havde født 10 dage forinden og efterfølgende var på barsel. Den indklagede kommune havde oplyst, at den traf sin afgørelse om bortfald af kvindens depositum i henhold til dagældende bekendtgørelse nr. 1089 af 26. juni 2020.

Kommunen henviste til, at kvinden ikke havde bestået prøven i sprogkurset inden for den tidsfrist, som var angivet i bekendtgørelsen. Der var ikke oplysninger om, at bekendtgørelsens regel om fortabelse af depositum var objektivt begrundet i et legitimt formål.

Nævnet vurderede, at kommunen havde handlet i strid med ligebehandlingsprincippet ved at træffe afgørelse om, at kvinden ikke havde ret til at få sit depositum tilbagebetalt. Det kunne ikke føre til en anden vurdering, at kommunen efter dagældende bekendtgørelse ikke havde anden mulighed end at træffe afgørelsen om bortfald af depositum.

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

[Læs j.nr. 21-43987 om den kvindelige sprogkursusdeltager ►►](#)

Ny praksis om retsfortabende passivitet og forældelse

af Nicklas Vestergaard Madsen

Ligebehandlingsnævnet har tidligere afvist at behandle sager, hvor der er udvist retsfortabende passivitet eller indtrådt forældelse af godtgørelseskravet. I sagerne har nævnet ikke forholdt sig til spørgsmålet om forskelsbehandling. På baggrund af to sager, som blev behandlet i 2023, ændrede Ligebehandlingsnævnet praksis. Ligebehandlingsnævnet vil fremover tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt der er sket ulovlig forskelsbehandling, selvom et eventuelt godtgørelseskrav er forældet eller bortfaldet ved passivitet.

På et nævnsmøde den 1. marts 2023 behandlede Ligebehandlingsnævnet spørgsmålet om retsfortabende passivitet og forældelse. Spørgsmålet blev behandlet principielt med deltagelse af nævnets formand og fire nævnsmedlemmer.

Ligebehandlingsnævnet slog fast, at der ikke gælder en klagefrist på Ligebehandlingsnævnets område, som kan afskære en klager fra at få behandlet en klage over ulovlig forskelsbehandling som følge af den tid, der er forløbet fra den påståede forskelsbehandling, og indtil klagen modtages.

Forældelse

Reglerne om forældelse findes i forældelsesloven. Udgangspunktet er, at krav forældes efter tre år. Har en person krav på en godtgørelse som følge af ulovlig forskelsbehandling, vil kravet som udgangspunkt forældes efter tre år. Forældelsesloven indeholder en række undtagelser til udgangspunktet, herunder at krav, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, først forældes efter 5 år.

Retsfortabende passivitet

Et godtgørelseskrav kan også bortfalde på grund af retsfortabende passivitet. Begrebet anvendes til at beskrive de situationer, hvor et krav bortfalder, selvom der ikke er indtrådt forældelse. Retsfortabende passivitet indtræder, hvis en person har forholdt sig passivt i en sag. Det vil sige, at personen har undladt at reagere på den ulovlige forskelsbehandling, som vedkommende var udsat for.

Hverken retsfortabende passivitet eller forældelse af godtgørelseskravet medfører dermed, at man som klager er afskåret fra at få behandlet spørgsmålet om, hvorvidt man har været udsat for ulovlig forskelsbehandling.

Retsfortabende passivitet og forældelse vil dog fortsat have betydning for, om klager i tilfælde af ulovlig forskelsbehandling har krav på en godtgørelse.

Ligebehandlingsnævnet identificerede herefter 38 afgjorte sager, hvor nævnet ikke havde givet klageren medhold som følge af, at klager havde udvist retsfortabende passivitet, samt 13 sager, som nævnet havde afvist at behandle, fordi der var indtrådt forældelse af godtgørelseskravet.

Nævnet kontaktede de berørte klager og oplyste dem om, at de som følge af praksisændringen havde mulighed for at anmode om genoptagelse af deres sag.

[Læs j.nr. 22-48184 om nævnets principielle afgørelse om retsfortabende passivitet](#) »

[Læs j.nr. 22-12828 om nævnets principielle afgørelse om forældelse](#) »

Ny praksis om retsfortabende passivitet og forældelse (fortsat)



▲ Til indholdsfortegnelsen

Genoptagelse medførte ikke, at en natklubs krav til bestemte sprogkunders var udtryk for indirekte forskelsbehandling
En mand anmodede om genoptagelse af sin sag som følge af Ligebehandlingsnævnets praksisændring omtalt ovenfor.

Nævnet havde tidligere truffet afgørelse i sagen. Her fastslog nævnet, at manden havde udvist retsfortabende passivitet og dermed fortabt retten til at gøre et godtgørelseskrav gældende.

Baggrunden for den tidligere afgørelse var blandt andet, at manden havde ventet ni måneder med at indbringe klagen for nævnet, og at der forud for klagen havde været korrespondance mellem parterne, som han ikke havde fulgt op på. Nævnet tog derfor ikke stilling til, om manden var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Nævnet genoptog sagen på baggrund af den principielle afgørelse i j.nr. 22-48184, hvor det blev fastslået, at der ikke gælder en klagefrist for at indbringe klager til Ligebehandlingsnævnet.

Manden klagede over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at han blev nægtet adgang til en natklub på grund af sine manglende dansk- og engelskkunderskaber. Afvisningen var begrundet i, at sprogbarrieren mellem vagten og klager kunne skabe et sikkerhedsmæssigt problem i tilfælde af evakuering.

Natklubben oplyste, at det sikkerhedsansvarlige firma havde vurderet, at det sikkerhedsmæssige problem bestod i, at natklubben har et talevarslingssystem på engelsk og dansk, der i evakuerings-situationer vejleder natklubbens gæster til nødudgange. Den omstændighed, at gæster ikke forstår det sprog, som instrukserne bliver givet på, kunne udgøre et sikkerhedsmæssigt problem.

Genoptagelse

Ligebehandlingsnævnet har efter lov om ligebehandlingsnævnet mulighed for at genoptage sager, hvis særlige grunde taler herfor. Hvis Ligebehandlingsnævnet ændrer praksis, karakteriseres dette som en særlig grund for genoptagelse.

Nævnet konstaterede, at et krav om bestemte sprogkunderskaber kan være udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse, hvis dette stiller personer af bestemt etnisk oprindelse særligt ufordelagtigt i forhold til andre personer.

Nævnet vurderede imidlertid, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der skabte en formodning for, at manden var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Nævnet bemærkede, at et krav om at kunne engelsk – der er et verdenssprog – ikke kan anses for at udgøre indirekte forskelsbehandling af personer af en bestemt etnisk oprindelse. Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

[Læs j.nr. 23-47559 om genoptagelsen af sagen mod natklubben ►►](#)

Hverken retsfortabende passivitet eller forældelse af godtgørelseskravet medfører, at man som klager er afskåret fra at få behandlet spørgsmålet om, hvorvidt man har været udsat for ulovlig forskelsbehandling.

En klage til Ligebehandlingsnævnet skal vurderes egnet til behandling

af Rikke le Févre

Ligebehandlingsnævnet kan afvise at behandle en klage, som ikke vurderes egnet til behandling ved nævnet. I en sag fra 2023 tog nævnet stilling til, om et afslag på ansættelse i en stilling i udlandet kunne behandles af nævnet.

Ligebehandlingsnævnet skal kunne træffe afgørelse i sager på baggrund af de modtagne oplysninger. Hvis der er uklarhed om faktiske omstændigheder af afgørende betydning for en sags resultat, som alene kan afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, kan nævnet afvise at behandle sagen. En sådan bevisførelse kan ikke foretages ved nævnet, men må ske ved domstolene.

Afslag på ansættelse i en stilling i udlandet

En mand havde klaget til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at han fik afslag på sin ansøgning til en stilling i udlandet. Manden søgte en opslået stilling i et andet land og modtog dagen efter afslag på sin ansøgning under henvisning til sin alder.

I sagen var der klaget over to virksomheder. Virksomhed 1 var en dansk virksomhed. Virksomhed 2 var en virksomhed beliggende i et andet land, som blandt andet udførte supportopgaver for virksomhed 1.

Af stillingsopslaget fremgik, at stillingen var hos virksomhed 1. Virksomhed 2 havde oplyst, at dette alene skyldtes, at virksomhed 2 som udenlandsk virksomhed ikke kunne indrykke en stillingsannonce på en dansk jobsøgningsside uden at angive et dansk CVR-nummer. Virksomhed 1 var derfor ikke involveret i ansøgningsprocessen.

Klagers ansøgning blev imidlertid sendt til en mailadresse, der umiddelbart tilhørte virksomhed 1. Afslaget på ansættelse blev underskrevet af direktøren i virksomhed 2, men med titlen som kunde-servicechef i virksomhed 1.

Lov om Ligebehandlingsnævnet

§ 8 Nævnets afvisning af klagen

- Stk. 1. Nævnet kan afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet.
- Stk. 2. Nævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det er åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen.
- Stk. 3. Nævnet kan afvise at behandle klagen, hvis klageren ikke har retlig interesse i sagen.

Det var herefter uklart for nævnet, om både virksomhed 1 og virksomhed 2 var involveret i ansøgningsprocessen til stillingen i det andet land, og dermed hvem der var rette indklagede. Dette spørgsmål havde afgørende betydning for sagens resultat og kunne ikke afgøres på det oplyste grundlag, men måtte afklares ved parts- og vidneforklaringer.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

[Læs j. nr. 21-52254 om tvivl om rette indklagede ►►](#)

Når mundtlige parts- og vidneforklaringer er nødvendige for sagens afgørelse

af Af Line Gregersen

Ligebehandlingsnævnet kan afvise en klage, hvis det ikke er muligt at behandle klagen på skriftligt grundlag. I 2023 afviste nævnet at behandle en række klager, fordi det var nødvendigt, at der blev ført bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Det var blandt andet tilfældet i 11 sager, som angik klager over forskelsbehandling på grund af national oprindelse i forbindelse med, at 11 sømænd var blevet afskediget.

Klager over national oprindelse i forbindelse med afskedigelse af danske søfolk

Sømændene gjorde i sagerne gældende, at deres arbejdsgiver havde afskediget danske medarbejdere for i stedet at ansætte polske medarbejdere.

Der var mellem parterne uenighed om de faktiske omstændigheder i sagen.

Sømændene havde blandt andet gjort gældende, at arbejdsgiveren havde afskediget danske medarbejdere for i stedet at besætte stillingerne med medarbejdere af anden national oprindelse. Arbejdsgiveren havde oplyst, at afskedigelserne var nødvendige på grund af svigtende markedsforhold, der blev forstærket af corona-krisen. Der var ikke enighed om, hvor mange sømænd med henholdsvis dansk og anden national oprindelse, der blev afskediget. Parterne var desuden uenige om væsentlige dele af det omfattende materiale, der var fremlagt for nævnet, herunder troværdigheden af materialet, hvorledes materialet skulle forstås, og hvad der kunne udledes heraf.

Ligebehandlingsnævnet udtalte blandt andet, at det for nævnets vurdering er afgørende, at nævnet kan identificere hvilke dele af det fremlagte materiale, der kan lægges til grund som værende retvisende og faktisk korrekt.

Klager skal behandles på skriftligt grundlag

Det følger af reglerne om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet skal behandle klagerne på skriftligt grundlag. Dette indebærer, at der for nævnet ikke kan føres andre former for bevisførelse end skriftlig bevisførelse, herunder at der for nævnet ikke kan afgives mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Nævnet kan afvise at behandle en sag, hvis det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i sagen, eller hvis den ikke skønnes egnet til behandling i nævnet. Hvis en sag ikke er egnet til skriftlig behandling, må den derfor afvises.

Nævnet vurderede på den baggrund, at det var nødvendigt, at der blev ført bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Da en sådan bevisførelse ikke kan foregå ved Ligebehandlingsnævnet, men må ske ved domstolene, afviste nævnet at behandle klagerne.

[Læs j.nr. 20-48546 m.fl. om de afskedigede sømænd ►](#)

A photograph of a desk with various office supplies. In the foreground, there is a black Logitech 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 soft, natural light, creating a professional and organized atmosphere.

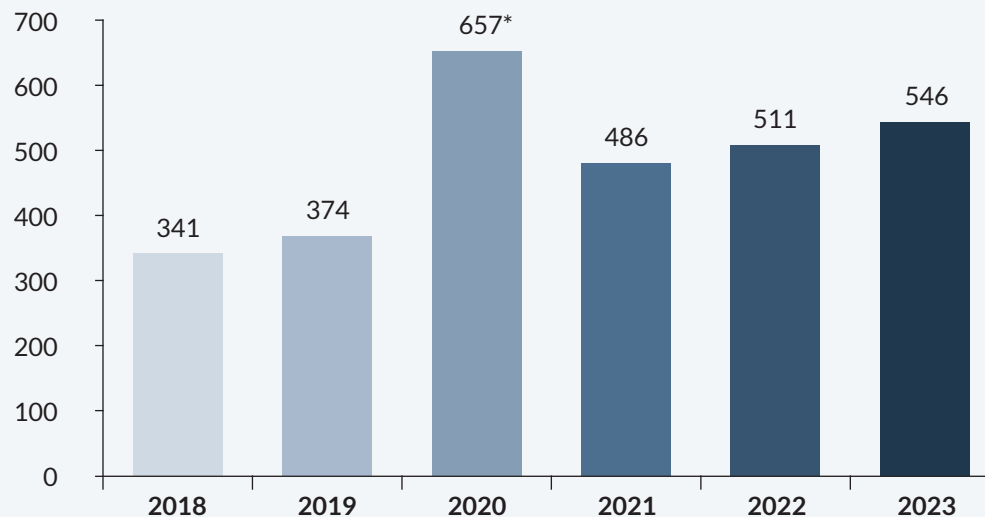
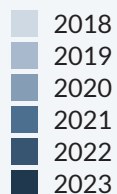
Tal og figurer

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



Figur 1

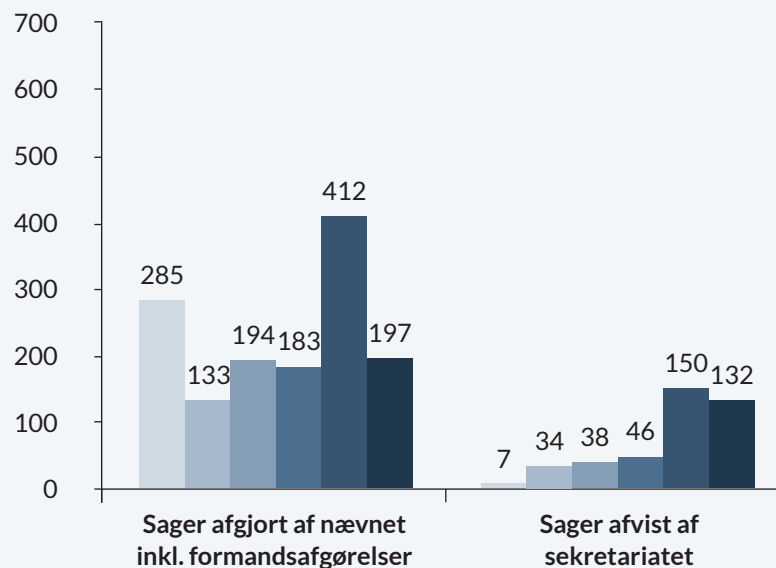
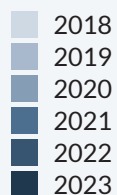
Antal modtagne sager i Ligebehandlingsnævnet



*) Ud af de 658 indkomne sager i 2020 omhandler 222 af sagerne et sagskompleks omkring forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse i forbindelse med udsættelse af boliger i såkaldte ghettoområder.

Figur 2

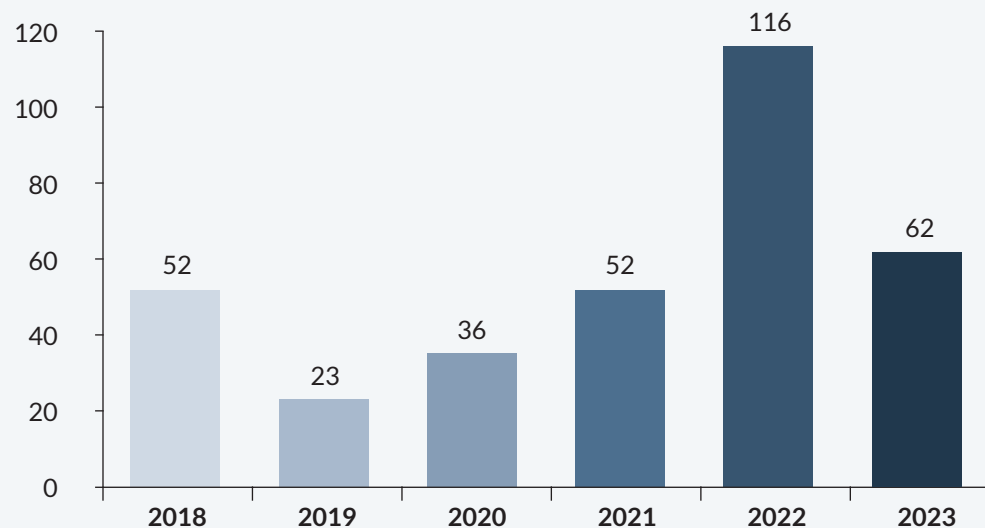
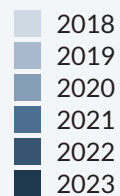
Antal afgjorte sager i Ligebehandlingsnævnet





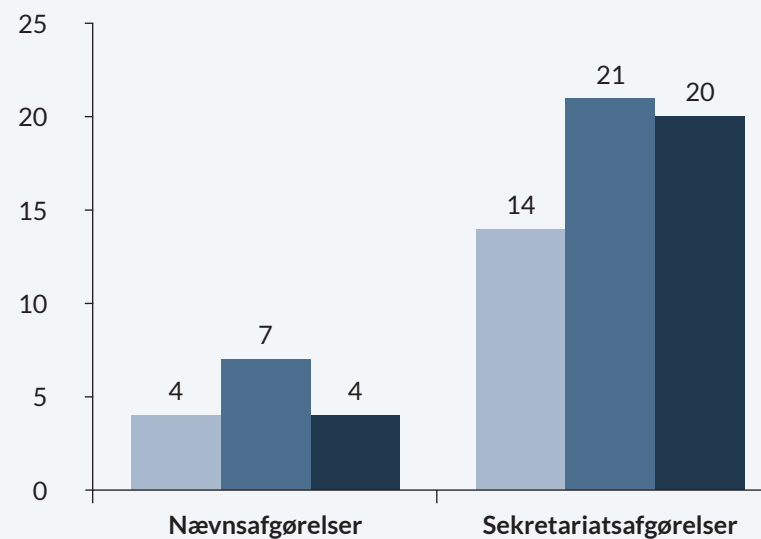
Figur 3

Antal formandsafgørelser



Figur 4

Antal sager afvist på grund af manglende retlig interesse

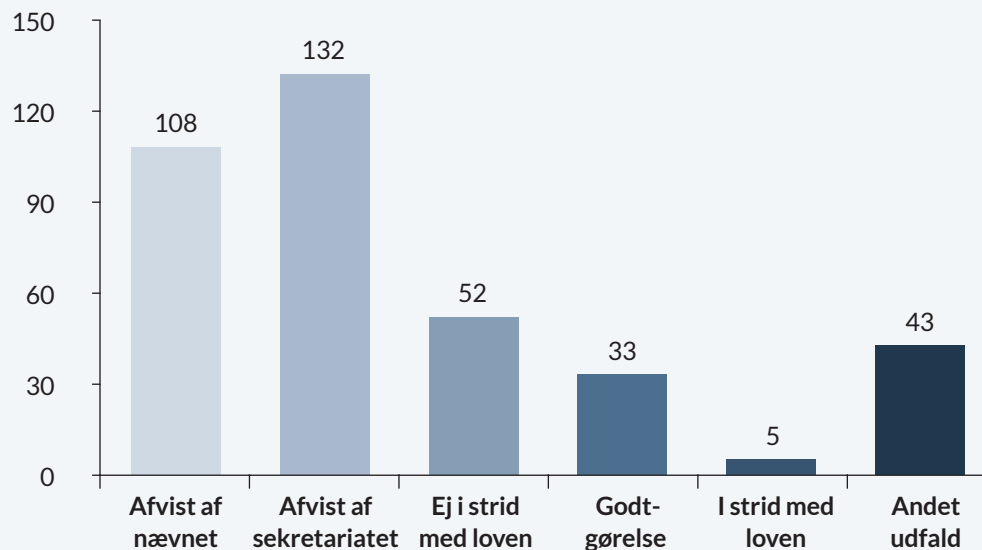


*) Antallet af sager, som er afvist på grund af manglende retlig interesse, er for 2021 og 2022 opgjort på en anden og mere præcis måde end tidligere år.



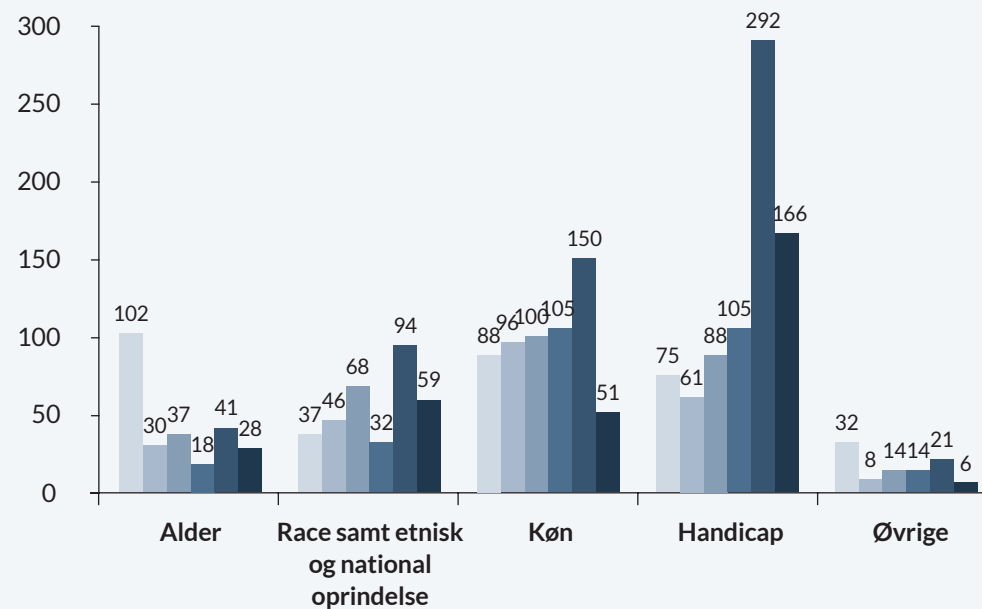
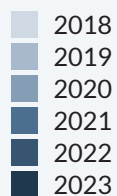
Figur 5

Antal afgjorte sager i 2023
fordelt efter sagsudfald



Figur 6

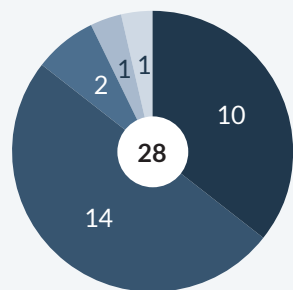
Antal afgjorte sager
fordelt efter emneord



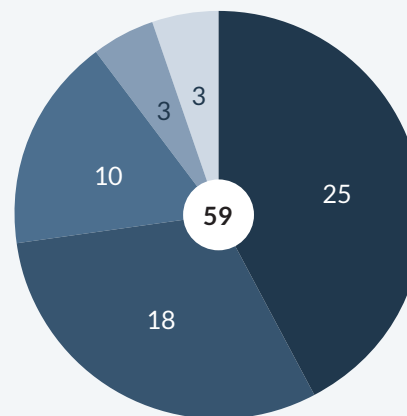


Figur 7

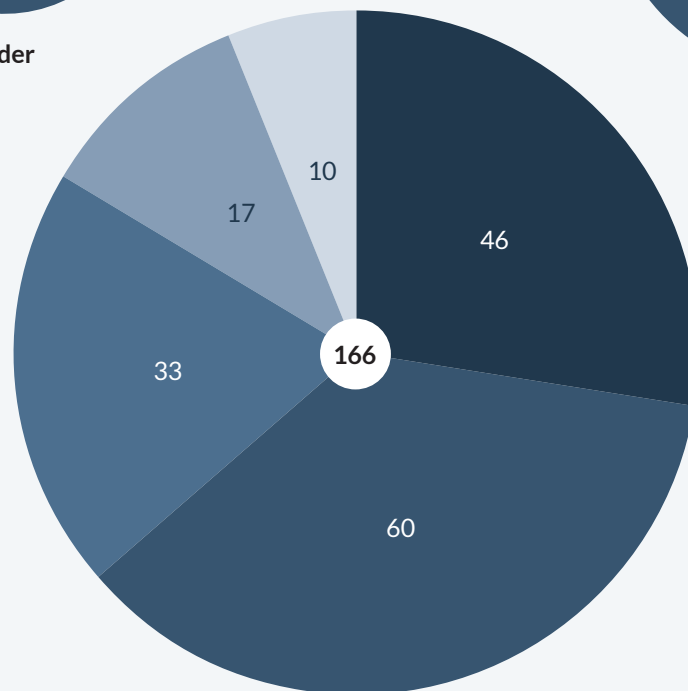
Antal afgjorte sager i 2023 fordelt efter sagsudfald



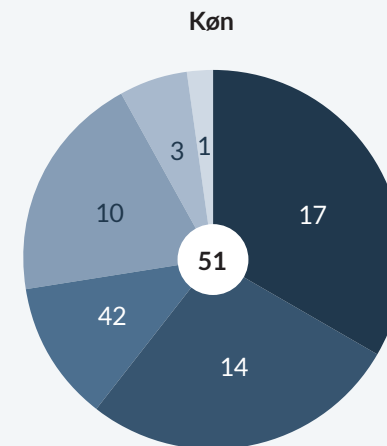
Alder



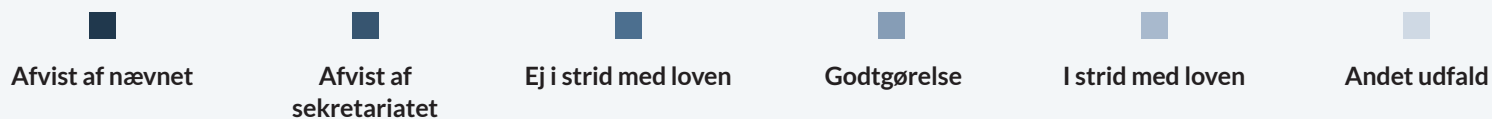
Race samt etnisk og national oprindelse



Handicap



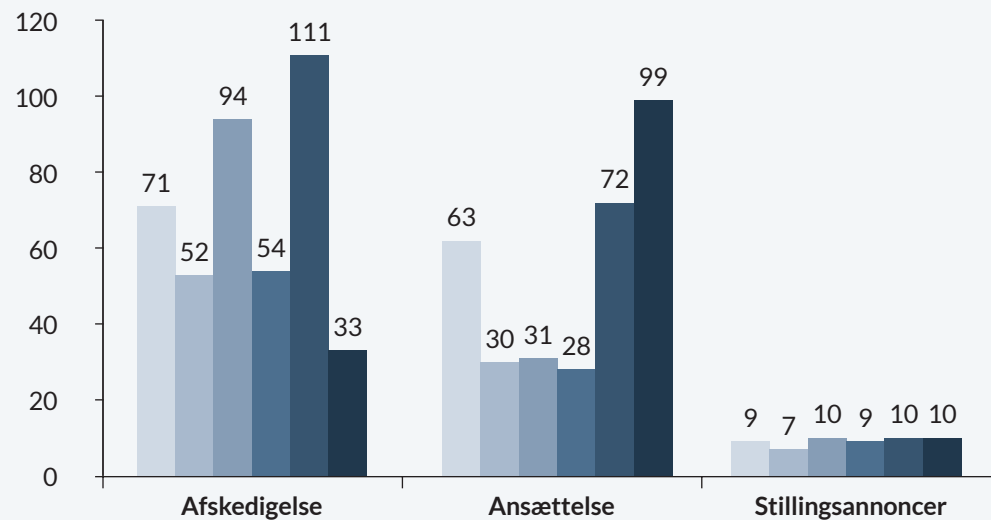
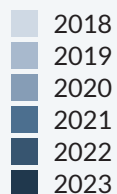
Køn





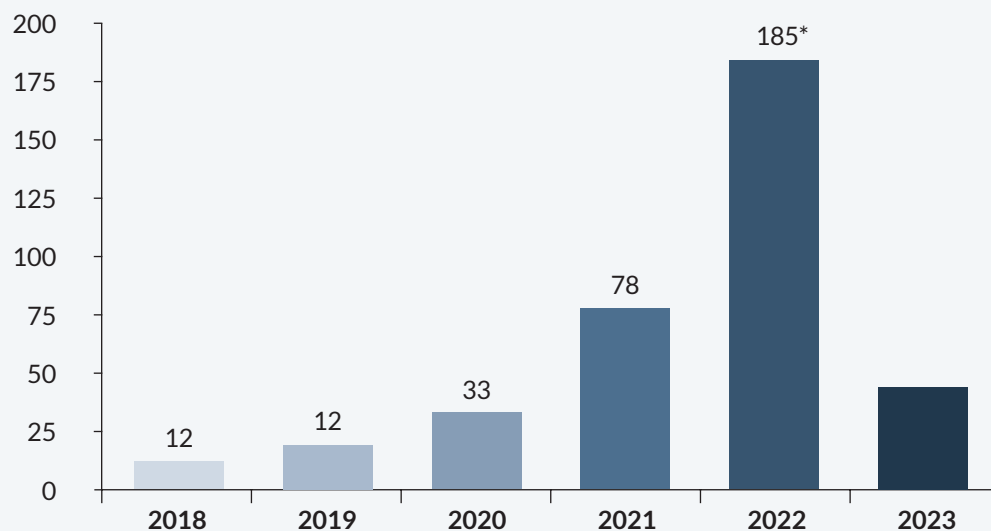
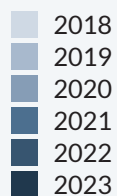
Figur 8

Antal afgjorte sager om ansættelse og afskedigelse



Figur 9

Sager afgjort efter handicap-diskriminationsloven



*) Ud af de 185 afgjorte sager i 2022, angår 50 af sagerne forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med COVID-19 restriktioner.



Ligebehandlings-
nævnet

www.ligebehandlingsnævnet.dk