

2011

Årsberetning 2011



Ligebehandlings-
nævnet



ÅRSBERETNING 2011 FOR LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

1. FORORD – ET ETABLERET NÆVN	2
2. FLERE MÆND END KVINDER KLAGER TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET	6
3. DISKRIMINATION I NATTELIVET OG GODTGØRELSE	8
4. EN PASSENDE ALDER?	9
5. BESKYTTELSE AF FORÆLDRE TIL BØRN MED HANDICAP	11
6. SOCIAL OPRINDELSE	12
7. RELIGION OG TRO	14
8. ET HOLDBART JURIDISK BEVIS I SAGER OM ETNISK FORSKELSBEHANDLING	16
9. UDLANDET SØGER INSPIRATION I DANMARK	20
10. SAMARBEJDET MED ANDRE EQUALITY BODIES	21
11. MEDIESTORM	22
12. BLIVER KVINDER FORSKELSBEHANDLET I ARBEJDSKADESAGER?	25
13. KLAGER OVER KOMMUNER	26
14. HVEM KAN KLAGE?	29
15. BEVISBYRDE	32
16. RETSSAGER	37
17. AFGRÆNSNING TIL ANDRE LOVOMRÅDER	40
18. STATISTIK	42
19. RESUMÉ AF SAGER AFGJORT AF NÆVNET I 2011	44



1. FORORD – ET ETABLERET NÆVN

Af formand Tuk Bagger

En fortsat stigning i antallet af klagesager har karakteriseret år 2011 for Ligebehandlingsnævnet. En række særligt interessante sager på områder, hvor domstolspraksis er sparsom, har udfordret nævnet. Besøg af forskere, EU-eksaminatorer og flere delegationer af embedsfolk har inspireret nævnet, og håndtering af pressen har været en udfordring for nævnet.

ET STIGENDE ANTAL KLAGESAGER

Det stigende antal sager har medført flere nævnsmøder, og behandling af flere sager på hvert møde, alt sammen tiltag for at undgå en længere sagsbehandlingstid. Det er også lykkedes, da den gennemsnitlige sagsbehandlingstid i 2011 fortsat er på ni måneder, hvilket svarer til sagsbehandlingstiden i 2010.

Antallet af sekretariatsmæssigt afviste sager har derimod været faldende, hvilket dels må ses som et udtryk for, at de sager, sekretariatet modtager, er mere kvalificerede, dels et udtryk for at mange af de mere diffuse henvendelser ikke oprettes som klagesager, men blot besvares som en forespørgsel pr. e-mail.

2010

Nævnet modtog 286 sager
Nævnet afholdt 20 møder
Nævnet afgjorde 122 sager
Sekretariatet afviste 124 sager

2011

Nævnet modtog 347 sager
Nævnet afholdt 24 møder
Nævnet afgjorde 191 sager
Sekretariatet afviste 49 sager

Der er, i de tre år nævnet har eksisteret, sket en ændring i fordelingen af sager på områderne køn, etnicitet og andre forskelsbehandlingsgrunde, det vil sige alder, handicap med videre. Klagesager over forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet på grund af alder udgør nu det største antal sager, der er under behandling i nævnet. Sager om afskedigelse på grund af graviditet, barsel- eller forældreorlov har i alle årene fyldt godt, mens antallet af klager på grund af etnisk oprindelse såvel uden for som inden for arbejdsmarkedet, der ved årets udgang var under behandling i nævnet, er svagt faldende set i relation til de foregående år.

MANGE AFGØRELSE OM AFSKEDIGELSER

2011 kan karakteriseres som året, hvor nævnet navnlig traf afgørelser om afskedigelser. Mange afgørelser drejede sig om afskedigelse på grund af alder, men nævnet har som i de tidligere år ligeledes afgjort en del sager om afskedigelse på grund af graviditet, barsel- fædre- eller forældreorlov. Hertil kommer afgørelser i en række sager om afskedigelse af handicappede.

De mange afgørelser om afskedigelse og det relativt store antal sager, der for tiden er under behandling i nævnet om samme emne, skal uden tvivl ses i lyset af den økonomiske krise, der har medført afskedigelser i en lang række såvel private som offentlige virksomheder. En del af sagerne for nævnet har drejet sig om klager i forbindelse med masseafskedigelser.

AFGJORTE SAGER PÅ DE FORSKELLIGE OMRÅDER

Det kan konstateres, at der i 2011 blev truffet flest afgørelser om "andre forskelsbehandlingsgrunde", det vil sige afgørelser, der drejer sig om forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet på grund af alder handicap med videre. 54 af sagerne drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder, 18 omhandlede forskelsbehandling på grund af handicap, og en lille håndfuld angik national oprindelse, religion eller tro samt social oprindelse. Der er tale om en fordobling af sagsantallet på dette område set i forhold til 2010.

Der blev ligeledes truffet en hel del flere afgørelser om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i 2011.

2010

Nævnet afgjorde i alt 122 sager:

63 om køn

26 om etnicitet

33 om alder, handicap med videre

2011

Nævnet afgjorde i alt 191 sager:

69 om køn

43 om etnicitet

79 om alder, handicap med videre

SAGER, HVOR KLAGER FIK MEDHOLD

Med hensyn til antallet af sager, hvor klagerne fik medhold, var der i 2011 nogenlunde det samme mønster som i de foregående år. I ca. halvdelen af sagerne faldt afgørelsen ud til klagernes fordel.

Der er derimod stor forskel på, i hvilke typer sager klagerne fik medhold. I klager over forskelsbehandling på grund af køn eller alder, handicap med videre fik klagerne medhold i lidt over halvdelen af sagerne, mens klagerne over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse kun fik medhold i knap en femtedel af sagerne.

2010

Klager fik medhold i 58 sager ud af 122 fordelt på

36 om køn

5 om etnicitet

17 om alder og handicap

2011

Klager fik medhold i 85 sager ud af 191 fordelt på

44 om køn

4 om etnicitet

40 om alder, handicap med videre

I et afsnit her i beretningen har vi derfor fundet anledning til at se nærmere på i hvilket omfang, klagerne har været i stand til at løfte deres del af bevisbyrden i de afgørelser, som nævnet har truffet i 2011 om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

NYE SAGSOMRÅDER – FASTSÆTTELSE AF PRAKSIS

Nævnet har i 2011 afgjort sin første sag om forskelsbehandling på grund af social oprindelse. Nævnet fik med denne sag lejlighed til at overveje, hvad begrebet social oprindelse kan omfatte.

Nævnet har ligeledes i 2011 taget stilling til, hvornår det er lovligt at annoncere efter og ved ansættelse lægge vægt på, om den pågældende har en bestemt religiøs overbevisning.

Klager over forskellige entrépriser for mænd og kvinder i nattelivet blev som i alle de foregående år indbragt for nævnet. I begyndelsen af året traf nævnet nogle principielle afgørelser om, hvornår der skal gives godtgørelse samt niveauet for godtgørelsens størrelse. Hensigten var at nå frem til et niveau, hvor det kunne have en hensigtsmæssig virkning på diskoteksejernes adfærd i forhold til diskriminationsreglerne. Der blev således på mødet lagt en praksis for, hvor meget det skal koste en diskoteksejer at overtræde loven i disse sager. Der var i 2011 en svag stigning i antallet af klager over prisforskelle set i forhold til de tidligere år. Det forhold, at klageren har mulighed for at få en godtgørelse, har imidlertid ikke indtil videre medført en væsentlig ændring i antallet af klagesager hverken i opadgående eller nedadgående retning.

Nævnet har også behandlet klager over etnisk diskrimination i nattelivet, og her har de samme hensyn ført til fastlæggelsen af et godtgørelsesniveau.

KLAGEBERETTIGET

Hvem kan få en klage behandlet for nævnet?

Det spørgsmål har nævnet truffet afgørelse om i 2011. Nævnet har blandt andet bestemt, at foreninger eller organisationer, der klager på egne vegne og ikke på vegne af en konkret person, ikke kan få sagen behandlet i nævnet. Nævnet har endvidere bestemt, at en klager skal have en konkret interesse i sagen. Det skal forstås således, at en klager skal tilhøre den gruppe, der i en given situation ville kunne blive forskelsbehandlet. Nævnet er et klageorgan og kan derfor ikke behandle henvendelser om generelle spørgsmål om forskelsbehandling.

BESØG FRA UDLANDET

I 2011 har nævnet haft en del besøg fra udlandet. En norsk og en hollandsk forsker kontaktede sekretariatet med henblik på et møde og muligheden for at få aktindsigt i nogle af de sager, der var blevet behandlet i nævnet. Forskernes fokus var klagesager, hvor flere diskriminationsgrunde var i spil.

Ligebehandlingsnævnet har ligeledes været underkastet eksamination fra den Europæiske Kommission mod Racisme og Intolerance (ECRI), der stillede en lang række spørgsmål til arbejdsmetoder, uafhængighed med mere. Undersøgelsen mandede ud i en landerapport om Danmark, der udkom i foråret 2012.



Endelig har nævnet haft besøg af flere delegationer af embedsmænd fra lande uden for EU, som enten beskæftiger sig med menneskerettigheder og forskelsbehandling, eller som er ved at oprette ligebehandlingsorganer. De søgte inspiration og viden i Ligebehandlingsnævnet, og vi blev klogere på andre landes udfordringer og mere bevidste om egne arbejdsmetoder og processer.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET OG PRESSEN

Navnlig den trykte presse skriver gerne om Ligebehandlingsnævnets afgørelser. Nævnet udsender en gang om måneden et nyhedsbrev med resuméer af de afgørelser, der er truffet i nævnet indenfor den sidste måned. Nyhedsbrevet medfører ofte, at nogle af afgørelserne omtales i pressen. Jeg ser det som positivt, at nævnets arbejde og kendskab til nævnet på den måde får mulighed for at nå ud til dem, der kan have brug for os eller tænkes at få det.

I 2011 traf nævnet afgørelse om, at det var forskelsbehandling at forbeholde en etage med værelser på et hotel for kvinder. Afgørelsen var et par dage forsidestof på samtlige aviser, og blev nævnt på, så vidt vi ved, alle danske TV-kanaler, ligesom historien også nåede udlandet. En sådan eksponering var en udfordring for sekretariatet, der kun har et meget begrænset mandskab, og for mig som formand at løfte, men vi kom igennem, og er blevet nogle erfaringer rigere.

ET ETABLERET NÆVNET

Vi må nu efter tre år kunne betegne nævnet som etableret. Erfaringerne fra tidligere år viser imidlertid, at der hele tiden kommer nye og uventede opgaver til, som ikke umiddelbart har kunnet forudses. Jeg ser med forventning og åbent sind frem til endnu et spændende år.



2. FLERE MÆND END KVINDER KLAGER TIL LIGEBEHANDLINGSNÆVNET

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

Hvem er det, der klager til Ligebehandlingsnævnet, og hvor bor den typiske klager? Vi har kigget på tallene for 2011 for at undersøge disse spørgsmål nærmere.

Flere mænd end kvinder klagede til Ligebehandlingsnævnet i 2011. I alt sendte cirka 340 personer en klage til nævnet, hvoraf 150 var kvinder og 190 mænd.

Aldersmæssigt var en stor del af klagerne mellem 31 – 40 år. Lige netop i denne aldersgruppe var kvinderne stærkere repræsenteret end mændene. De kvindelige klager i denne alder udgjorde en meget større andel end i de øvrige aldersgrupper. Denne kendsgerning hænger formentlig sammen med, at kvinder i den aldersgruppe føder børn og holder barsel- og forældreorlov, og dermed også i højere grad mener sig udsat for forskelsbehandling på grund af køn. I alle andre aldersgrupper var der en overvægt af mandlige klager.

Det kan konstateres, at klager over forskelle i entrépriser på grund af køn især indgives af yngre klager, hvorimod de ældre klager navnlig klager over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse og afslag på jobansøgning.

Geografisk kan vi konstatere, at Københavns Kommune husede en forholdsmæssig stor andel af klagerne, nemlig 26 %. En del af forklaringen på dette skyldes naturligvis, at befolkningsgrundlaget er større her end i andre byer. I København var der tre gange

så mange mænd som kvinder, der klagede. Andre af de større kommuner, som Aalborg, Odense og Aarhus, stod derimod kun for 3 - 4 % af klagerne, hvilket også gjorde sig gældende for mindre kommuner som Fredensborg, Gentofte, Thisted og Ballerup.

Samlet set kan nævnet konkludere:

- At der samlet set var flere mænd end kvinder, der klagede til Ligebehandlingsnævnet
- For både kvinder og mænd var klageren typisk mellem 31 – 40 år
- I aldersgruppen 31 – 40 år var der flere kvinder end mænd, der klagede
- De fleste klager boede i Københavns Kommune

PROCENTVIS FORDELING AF ALDERSGRUPPER

Bemærk at der er tale om cirka-angivelser.

Aldersgruppe	Kvinde	Mand	Total
1 – 20 år	1 %	6 %	4 %
21 – 30 år	22 %	18 %	20 %
31 – 40 år	36 %	21 %	28 %
41 – 50 år	9 %	18 %	14 %
51 – 60 år	16 %	19 %	17 %
61 – 70 år	16 %	17 %	17 %
71 – 80 år	-	1 %	-
81 – 90 år	1 %	-	-
Total	100 %	100 %	100 %

PROCENTVIS FORDELING AF "TOP – NI" BOPÆLSKOMMUNE

Bemærk at der er tale om cirka-angivelser.

Bopælskommune	Procent
København	26 %
Aarhus	4 %
Brøndby	4 %
Aalborg	4 %
Fredensborg	3 %
Odense	3 %
Gentofte	3 %
Thisted	3 %
Ballerup	3 %

3. DISKRIMINATION I NATTELIVET OG GODTGØRELSE

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Nævnet har nu fastsat godtgørelsesniveauet i forbindelse med forskelsbehandling i nattelivet.

Ligebehandlingsnævnet har gennem årene behandlet et stort antal sager om prisforskelle mellem mænd og kvinder i forhold til entrépriser til diskoteker og barer. I 2011 har nævnet behandlet 16 sager vedrørende prisforskelle, hvoraf 14 vedrørte diskoteker og barer.

Det blev allerede i 2009 besluttet, at Ligebehandlingsnævnet, som noget nyt, ville gøre brug af muligheden for at tilkende godtgørelse i disse sager i håb om, at dette ville have en forebyggende virkning på de diskoteker, barer med videre, der udbyder forskellige priser.

Nævnet tog derfor syv sager ud til behandling som principielle på et møde i januar 2011 for at fastlægge godtgørelsesniveauet. Hvor nævnet almindeligvis sammensættes af formanden og to nævnsmedlemmer, blev der i disse sager truffet afgørelse af formanden og fire nævnsmedlemmer.

Fastsættelsen af godtgørelsens størrelse blev diskuteret med udgangspunkt i Rådets direktiv 2004/113/EF, artikel 14.

Det fremgår heraf, at medlemsstaterne skal fastsætte sanktioner til anvendelse ved overtrædelse af de regler, der nationalt er fastsat i henhold til direktivet og træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt.

De iværksatte sanktioner, som kan være udbetaling af erstatning til den krænkede part, skal desuden

være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelserne og have afskrækkende virkning.

Nævnet tilstræbte på den baggrund at afstemme krænkelsernes alvor og det forhold, at der i disse sager er tale om et meget beskedent "økonomisk tab", med forpligtelsen til at sørge for en effektiv overholdelse af ligebehandlingsreglerne.

Det blev derfor besluttet, at en passende godtgørelse i disse sager som udgangspunkt er på 2.500 kr. Der er dog tale om en konkret vurdering i hver enkelt sag.

Det blev også besluttet, at en person kun kan anses for at være blevet krænket i et sådant omfang, at det kan udløse en godtgørelse, i de tilfælde, hvor han er mødt op på diskoteket eller baren, og er blevet udsat for forskelsbehandling ved at blive afkrævet en højere pris end personer af det modsatte køn.

Der blev i 2011 givet godtgørelse i otte sager om prisforskelle.

Nævnet har endvidere i 2011 truffet afgørelse i en enkelt sag om etnisk diskrimination i nattelivet. Også i den sag, er der fastsat godtgørelse ud fra de samme hensyn, som gør sig gældende i sagerne om prisforskelle. Godtgørelsen er imidlertid sat til som udgangspunkt 5.000 kr., idet krænkelsen i disse sager typisk er grovere, fordi der er tale om afvisning og ikke blot om opkrævning af en højere betaling.



4. EN PASSENDE ALDER?

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Forskelsbehandling på grund af alder er ikke kun noget, der vedrører ældre arbejdstagere.

Umiddelbart kunne man tro, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder er et forbud mod at forskelsbehandle personer, der er sidst i 50'erne og på vej mod pension, men Ligebehandlingsnævnet har i 2011 behandlet en del sager, hvor også yngre mennesker mener, at de er blevet forskelsbehandlet på grund af alder.

JOBANSØGNING

Nogle arbejdsgivere angiver allerede i stillingsopslaget, at de foretrækker personer med en bestemt alder eller inden for en bestemt aldersgruppe.

Nævnet har behandlet sager, hvor unge i 30'erne ikke fik et job, fordi de er "for gamle".

En virksomhed søgte en fuldtidsmedarbejder til pakning og kvalitetssikring af virksomhedens produkter. Det fremgik af stillingsopslaget, at den øvre aldersgrænse var 20 år. En 31-årig kvinde søgte jobbet, men fik afslag med den begrundelse, at virksomheden havde valgt at gå videre med en anden kandidat. Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden havde overtrådt forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling i forbindelse med annoncering. Nævnet fandt desuden, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager fik en godtgørelse på 25.000 kr. (j.nr. 2500092-11).

Der er desuden eksempler på, at personer får afslag på et job, fordi de ikke er "gamle nok".

En virksomhed søgte en receptionist. Det fremgik af stillingsopslaget, at personen skulle være mellem 30 og 45 år. En kvinde i slutningen af 20'erne søgte stillingen. Hun fik afslag på ansøgningen blandt andet med den begrundelse, at ét af deres kriterier var, at den, de søgte, skulle være mellem 30 og 45 år, og at der skulle være tale om en person med erfaring indenfor receptionistopgaver. Nævnet tilkendte en godtgørelse på 25.000 kr. (j.nr. 2500092-11).

I andre tilfælde fremgik det af indklagedes svar på ansøgningerne, at ansøgerne var "for gamle" eller "ikke gamle nok" til stillingen. Også disse klager fik medhold i nævnet.

UNGE UNDER 18 ÅR

Nævnet har desuden truffet afgørelse om, at det ikke er i strid med loven, at en virksomhed til nogle job søger efter unge under 18 år, og at unge under 18 år aflønnes efter særlige takster.

En mand mente, at det var udtryk for forskelsbehandling, at han ikke kunne komme i betragtning til et job i en forlystelsespark. Det fremgik af stillingsopslaget, at arbejdsgiveren ønskede medarbejdere fra 16-17 år. Ansøgeren ønskede ikke at oplyse sin alder, og han fik ikke jobbet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at arbejdsgiveren ønskede at ansætte en medarbejder under 18 år, og at dette ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, da ansættelsen efter det oplyste var omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholdt særlige regler om aflønning af unge under 18 år (*j.nr. 2500173-10*).

En ung mand blev som 17-årig ansat som ungarbejder i en dagligvarebutik. Han fik løn i henhold til overenskomstens regler om aflønning af unge under 18 år. Han mente, at det var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder, at han ikke fik løn efter kvalifikationer, fordi han var under 18 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke gælder, hvis ansættelsen er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år (*j.nr. 2500291-10*).

VOKSENELEVER

Endelig har nævnet i en sag taget stilling til, om det er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder at fravælge en person til en elevstilling, fordi pågældendes alder gør, at der skal betales en højere løn, end tilfældet ville være til en yngre person. Sagen blev betragtet som principiel, og der deltog derfor fire nævnsmedlemmer og en formand ved afgørelse af sagen.

En 34-årig kvinde søgte en stilling som kontorelev. Hun kom ikke i betragtning til jobbet. Hun fik at vide, at virksomheden ikke ansatte vokselever, idet lønomkostningen var for høj. Ifølge overenskomsten på området indgik elever, der ved uddannelsesaftalens start var fyldt 25 år i et særligt tilrettelagt voksenforløb og aflønnedes efter individuel aftale på baggrund af blandt andet kvalifikationer.

Nævnets flertal på tre medlemmer fandt, at den indklagede virksomhed havde handlet i strid med loven, idet ligebehandlingsprincippet ifølge det underliggende EU-direktiv, alene kan fraviges ved foranstaltninger, der er begrundet i legitime socialpolitiske formål. Der skal være tale om formål af almen interesse, der adskiller sig fra rent individuelle begrundelser fra den enkelte virksomhed. Klager fik en godtgørelse på 25.000 kr. (*j.nr. 2500090-11*).

Som ovenstående illustrerer, kan unge i 20'erne og 30'erne også blive forskelsbehandlet på grund af alder. Aldersdiskrimination kan således ramme både unge og ældre på arbejdsmarkedet. Sagerne viser imidlertid også, at nogle områder er undtaget fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. Det kan for eksempel dreje sig om ansættelse af ungarbejdere, det vil sige arbejdstagere under 18 år samt aflønningen af disse.



5. BESKYTTELSE AF FORÆLDRE TIL BØRN MED HANDICAP

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

En person, der ikke selv er handicappet, kan blive udsat for forskelsbehandling på grund af andres handicap.

EU-domstolen fastslog i 2008, at forbuddet mod direkte forskelsbehandling ikke er begrænset til kun at gælde personer, som selv har et handicap. I visse situationer vil forældrene til et handicappet barn også kunne være omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling. Kan forældrene bevise, at de behandles ringere end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation på grund af et handicap hos deres barn, så vil det være i strid med forbuddet mod direkte forskelsbehandling. Det kræves ligeledes, at den pågældende far eller mor yder hovedparten af den pleje, det handicappede barnet har behov for (*jf. C-303/06*).

Ligebehandlingsnævnet traf i 2011 for første gang afgørelse i en sag, der blandt mere vedrørte dette spørgsmål. I den konkrete sag fandt nævnet imidlertid ikke grundlag for at betegne barnets sygdom og dens følger som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand (*j.nr. 2500013-10*).

Der er flere sager under behandling i sekretariatet om ovennævnte problemstilling, og nævnet vil derfor i løbet af 2012 træffe afgørelse i en håndfuld sager, hvor der er klaget over forskelsbehandling af forældre til børn med handicap.

6. SOCIAL OPRINDELSE

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Hvornår bliver man forskelsbehandlet på grund af social oprindelse?

Der foreligger os bekendt ikke nogen dansk praksis på området, og det er derfor ikke endelig klarlagt, hvad begrebet præcist dækker over. Det er i litteraturen antaget, at social oprindelse relaterer sig til den gængse opfattelse af sociale klasser, således at det vil være udtryk for forskelsbehandling på grund af social oprindelse, hvis en person fravælges til et job, fordi vedkommendes forældre har en ikke-akademisk baggrund, eller fordi vedkommende kommer fra et socialt belastet område.

Nævnet afgjorde i 2011 den første sag om forskelsbehandling på grund af social oprindelse.

Klager var uddannet kandidat i historie og religion i 1995. Han klagede over, at han i årene efter afsluttet uddannelse blev udsat for forskelsbehandling på grund af social oprindelse i flere tilfælde, fordi han var ud af en ikke-akademisk familie.

Han mente, at han i forbindelse med et aktiveringsforløb ikke fik samme rettigheder som andre ledige. I stedet for relevant aktivering fik han tilbudt et pc-kørekort, og han blev sendt i aktivering på et museum imod sine ønsker.

Han var af den opfattelse, at han blev forskelsbehandlet på grund af social oprindelse, idet han ikke bestod praktisk pædagogikum på et gymnasium og HF-kursus. Han havde overhørt en samtale mellem to gymnasielærere på skolen, hvor den ene udtalte: "Hvad er det, man siger om dem, som ikke kommer fra en AC-familie? Er det ikke først tredje generation, som skal have lov?"

Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af social oprindelse. I forhold til hans pædagogikum lagde nævnet vægt på, at udtalelsen var faldet mellem to kolleger, der ikke var involverede i klagers uddannelsesforløb (*j.nr. 2500026-10*).

Ligebehandlingsnævnets afgørelse viser, at det ikke er tilstrækkeligt til, at klageren kan anses for at have påvist faktiske omstændigheder, at pågældende kommer fra en ikke-akademisk familie. Der skal herudover kunne dokumenteres faktiske omstændigheder, der kan underbygge antagelsen om, at dette er tillagt vægt i den konkrete situation.



FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder 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 hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

Stk. 6...

Stk. 7...

§ 3. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

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

Stk. 3...

Stk. 4...



7. RELIGION OG TRO

Af fuldmægtig Heidi Troest

Ligebehandlingsnævnet har i 2011 behandlet to sager om forskelsbehandling på grund af religion og tro i forbindelse med stillingsannoncer.

Det følger af forskelsbehandlingsloven, at en lønmodtager eller en ansøger til en ledig stilling ikke må forskelsbehandles på grund af lønmodtagerens eller ansøgerens religion eller tro.

Tilsvarende er det ikke tilladt i en stillingsannonce at skrive, at der ønskes eller foretrækkes en person af en bestemt religiøs overbevisning. Dette gælder dog ikke, hvis der er tale om en arbejdsgiver, der har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden/organisationen.

Kravet om, at en lønmodtager skal have en bestemt religiøs overbevisning eller tilhøre en bestemt trosretning, skal være proportionalt. Det indebærer blandt andet, at kravet alene kan stilles i forhold til medarbejdere, der arbejder med den pågældende virksomhed/organisationens kerneopgaver. For eksempel vil man næppe kunne stille krav om, at en rengøringsmedarbejder skal have en bestemt religion eller tro.

Ligebehandlingsnævnet har i 2011 haft lejlighed til at tage stilling til to sager om forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med stillingsannoncer.

En kristen organisation søgte efter en organisationskonsulent. Det var i annoncen angivet, at ansøgere skulle være medlem af den danske folkekirke. Stillingen som organisationskonsulent indebar, at medarbejderen skulle være rådgiver og sarringspartner for de lokale ledere i organisationen. Disse ledere udøvede socialt, diakonalt arbejde. Organisationskonsulenten var desuden en del af organisationens ledelse og skulle rådgive chefen for organisationen omkring organisationens forhold. I forhold til denne konkrete stilling fandt Ligebehandlingsnævnet, at det var proportionalt at stille krav om, at medarbejderen skulle være medlem af den danske folkekirke. Stillingsannoncen var derfor ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling (j.nr. 2500250-10).

I den anden sag var der også tale om en kristen organisation. Her var det et krav, at ansøgere til en stilling som sekretær for organisationens landsleder skulle være kristne og medlem af en kirke eller menighed.

Det var i stillingsannoncen beskrevet, at sekretæren skulle være personlig sekretær for landslederen, og at sekretæren skulle støtte områdeledere og andre medarbejdere. Sekretæren skulle desuden tage sig af forskelligt kontorarbejde. Den indklagede organisation oplyste under sagen, at organisationen har en kristen praksis i det daglige arbejde, og at bøn og forbøn er en central del af organisationens tilbud til dem, der søger rådgivning hos organisationen. Alle medarbejdere, inklusive sekretærer, er involveret i dette arbejde. Ud over at udføre de opgaver, som var oplyst i stillingsannoncen, skulle sekretæren også deltage i bestyrelsesmøder og medarbejdermøder og tage del i andagtsliv, bøn og forbøn. Også her fandt Ligebehandlingsnævnet på baggrund af oplysningerne om stillingens indhold, at det var proportionalt og relevant at stille krav til ansøgernes religion. Stillingsannoncen var derfor ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling (*j.nr. 2500279-10*).

Det er som udgangspunkt i strid med loven at stille krav om, at en medarbejder skal have en bestemt religiøs overbevisning eller tilhøre en bestemt trosretning, medmindre den pågældende virksomhed/organisation er omfattet af undtagelsesbestemmelsen i forskelsbehandlingsloven. Som de to sager viser, afhænger det af en konkret vurdering, om en stilling indebærer arbejdsopgaver, der ligger inden for virksomheden/organisationens kerneområde med den konsekvens, at det er relevant og proportionalt at stille krav til medarbejderens religion eller tro.

FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

§ 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro i §§ 2-5 gælder ikke for arbejdsgivere, hvis virksomhed har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt eller en bestemt trosretning, og hvor lønmodtagerens politiske anskuelse, religiøse overbevisning eller trosretning må anses for at være af betydning for virksomheden.

Stk. 2. Såfremt det ved visse former for erhvervsudøvelse og uddannelser er af afgørende betydning, at udøveren er af en bestemt race, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller har en bestemt hudfarve, alder eller et bestemt handicap eller tilhører en bestemt religion eller trosretning, og kravet om bestemt tilhørsforhold står i rimeligt forhold til den pågældende erhvervsaktivitet, kan vedkommende minister efter indhentet udtalelse fra beskæftigelsesministeren fravige bestemmelserne i §§ 2-5.



8. ET HOLDBART JURIDISK BEVIS I SAGER OM ETNISK FORSKELSBEHANDLING

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

I sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse kan det være svært at omsætte en fornemmelse af diskrimination til et håndfast juridisk bevis, der kan give klageren medhold i Ligebehandlingsnævnet. Det er dog muligt. Læs her mere om, hvad der skal til.

Nævnet traf i 2011 afgørelse i 43 sager, der handlede om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Det er det højeste antal sager siden nævnets debut den 1. januar 2009. Klager fik medhold i fire sager, og kun i to sager blev der givet en godtgørelse.

Det er et lavt tal sammenlignet med tendensen i sager, der omhandler diskrimination på grund af køn, alder og handicap. Her får næsten halvdelen af klagerne medhold, ligesom en stor del af klagerne får godtgørelse.

Selvom nævnet kun gav medhold i fire sager ud af 43, så lykkedes det i 11 sager for klageren at skabe en formodning for, at der var sket forskelsbehandling, og dermed løfte sin indledende del af bevisbyrden. I mere end halvdelen af sagerne kunne modparten imidlertid løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klageren fik af den grund ikke medhold.

EKSEMPLER PÅ SAGER

For at illustrere beviskravene til klageren, vil vi i det følgende fokusere på sager, hvor det lykkedes for klageren at skabe en formodning for forskelsbehandling.

A. STÆRKE KONKRETE BEVISER I SAGEN KRAV OM DANSKKUNDSKABER FØRTE TIL FYRING

Efter flere midlertidige ansættelser blev klager, der stammede fra Sydamerika, fastansat som pædagogmedhjælper i en institution. 10 dage senere blev hun afskediget. Kommunen havde nedlagt klagers stilling.

Indklagede lagde ved afskedigelsen vægt på dansk kundskaber. Et sådant krav kan få uforholdsmæssig stor betydning for personer af anden etnisk oprindelse, der ikke har dansk som modersmål, og nævnet fandt derfor, at klageren havde påvist faktiske omstændigheder for, at hun var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling.

Nævnet lagde vægt på ordlyden i opsigelsesbrevet. Når den blev sammenholdt med, at klager havde arbejdet i institutionen flere år forud for afskedigelsen, havde hun skabt en formodning for indirekte forskelsbehandling. Indklagede havde ikke redegjort for antallet af opsigelser og kvalifikationer hos de øvrige pædagogmedhjælpere. Klager blev derfor tilkendt en godtgørelse på 175.000 kr. svarende til cirka ni måneders løn (j.nr. 2500001-11).

BRUGEN AF ORD SOM "FEJLFARVET" OG "FEJLFARVEDE"

En kommune arrangerede et foredrag for de ansatte. Blandt tilhørerne var ansatte af anden etnisk oprindelse. Efter foredraget påtalte flere af medarbejderne overfor foredragsholderen, at de havde følt sig krænket over brugen af udtryk som "fejlfarvet" og "fejlfarvede". I en efterfølgende mailkorrespondance gav foredragsholderen udtryk for, at ordet "fejlfarvet" var blevet brugt med et glimt i øjet, og at det ikke var personligt ment.

Nævnet fandt, at klageren havde skabt en formodning for forskelsbehandling. Brugen af ord som "fejlfarvet" og "fejlfarvede" kunne efter en subjektiv vurdering anses for at være krænkende. Det havde dog ikke været formålet at krænke enkeltpersoner, da ordene var blevet brugt til at beskrive en stereotyp arbejdsgivers opfattelse af personer med anden etnisk oprindelse end dansk. Klager fik derfor ikke medhold i sagen (*j.nr. 2500004-11*).

B. SAMMENLIGNING MED PERSONER AF ANDEN ETNISK OPRINDELSE END KLAGEREN

Ved vurderingen af, om klageren har påvist faktiske omstændigheder for forskelsbehandling, stiller nævnet ofte spørgsmålet, om klageren har fået en anden behandling, end en person af eksempelvis dansk oprindelse, ville have fået. Kan spørgsmålet besvares bekræftende, kan det betyde, at der er en formodning for forskelsbehandling.

SOMALISK FORENING FORSØGTE AT OPRETTE EN BANKKONTO

En bank afviste at oprette en konto til en somalisk forening. Banken kunne ikke kontrollere, om det ville være i strid med hvidvask-reglerne. Banken oplyste, at de var villige til at genvurdere sagen, hvis foreningen fik en godkendelse i Finanstilsynets register.

Klager havde skabt en formodning for indirekte forskelsbehandling. Klager fik afslag, fordi der skulle sendes penge til Somalia, som blev anset for at være et risikoland i forbindelse med hvidvask og finansiering af terrorisme. Bankens afvisning stillede derfor personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse ringere end andre personer.

Nævnet fandt imidlertid, at bankens afvisning var begrundet i et sagligt og proportionalt formål. Samlekonti udgjorde en risiko for, at der skete hvidvask af penge og finansiering af terrorisme, og Somalia var en konfliktzone. Banken havde også meddelt klager, at de ville se på sagen igen, hvis foreningen blev godkendt i Finanstilsynets register for almennyttige organisationer. Klager fik derfor ikke medhold i sagen (*j.nr. 2500296-10*).

EKSAMEN FRA ET GYMNASIELT INDSLUSNINGSFORLØB KUNNE IKKE OPJUSTERES I FORBINDELSE MED ANSØGNING TIL VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

Tre personer af anden etnisk oprindelse end dansk klagede over, at deres karaktergennemsnit fra det gymnasiale indslusningsforløb for flygtninge og indvandrere ikke kunne justeres ved ansøgning om optagelse på en videregående uddannelse.

Klagerne havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at de var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling. Indslusningsforløbet var rettet mod personer, der ikke havde en dansk gymnasial eksamen. Selvom der ikke blev stillet krav om en bestemt udenlandsk eller etnisk baggrund, var der større sandsynlighed for, at kursister på indslusningsforløbet havde en anden etnisk baggrund end dansk.

Bestemmelsen var således egnet til at stille disse personer ringere end etnisk danske ansøgere. Nævnet fandt dog, at forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt og proportionelt formål. Undtagelsen var begrundet i opbygningen af det danske gymnasiale system. Forløbet kunne ikke anses som en egentlig gymnasial uddannelse. Der var alene tale om et studieforberedende forløb, der gav eleverne adgang til at søge optagelse på videregående uddannelser gennem kvote 1. Klagerne fik derfor ikke medhold (*j.nr. 2500134-10, 2500135-10 og 2500136-10*).

C. BRUGEN AF STATISTISKE OPLYSNINGER

Den indklagede part i sagen vil ofte henvise til, at en bestemt praksis både gælder for personer af anden etnisk oprindelse og for etnisk danske personer, og at der derfor ikke er tale om forskelsbehandling. Hvis nævnet imidlertid ud fra statistiske oplysninger kan se, at den iværksatte praksis især rammer personer af anden etnisk oprindelse, kan det være udtryk for indirekte forskelsbehandling.

BEVILLING AF TAXACHAUFFØRER KRÆVEDE VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

To taxachauffører af anden etnisk oprindelse klagede over forskelsbehandling i forbindelse med uddeling af vognmandstilladelser. Fra efteråret 2010 skulle der gælde nogle nye kriterier, herunder krav om bestået studentereksamen eller lignende erhvervsfaglig uddannelse.

Nævnet fandt, at kriteriet om dokumenteret uddannelse kunne indebære en indirekte forskelsbehandling. Taxachauffører af dansk oprindelse havde ifølge statistiske oplysninger generelt et højere uddannelsesniveau end taxachauffører af anden etnisk oprindelse. Kriteriet var derfor egnet til at stille taxachauffører af anden etnisk baggrund ringere end etniske danske taxachauffører.

Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opfylde det var proportionale. Der blev lagt vægt på, at indklagede ikke havde oplyst nærmere om begrundelsen for at indføre kriteriet om dokumenteret uddannelse. Klagerne fik derfor medhold i sagen (*j.nr. 2500023-11*).



KONKLUSION

Særligt i sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse er det ofte en udfordring for klageren at omsætte en fornemmelse for forskelsbehandling til et håndfast juridisk bevis.

I sager om afskedigelse under graviditet, fædre- eller forældreorlov er der omvendt bevisbyrde, og der er derfor ikke de samme bevisvanskeligheder for klager i disse sager, hvilket også resulterer i, at klager ofte får medhold.

I sager om prisforskelle er beviset ligeledes let at løfte, da det i reglen fremgår af annoncer, hjemmesider og lignende. Det samme gælder i visse sager om forskelsbehandling på grund af alder, hvor det direkte fremgår af begrundelsen for afskedigelsen eller afslag på jobansøgning, at arbejdsgiveren ikke ønsker medarbejdere over eller under en bestemt alder.

Der er i sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse sjældent tale om direkte forskelsbehandling, hvilket formentlig skal ses som udtryk for, at arbejdsgivere og borgere i Danmark godt ved, at det er forbudt at forskelsbehandle på det grundlag.

Forskelsbehandlingen vil derfor ofte foregå mere skjult, hvilket ikke gør det lettere at løfte bevisbyrden i disse sager. Det kan være ganske vanskeligt at koble klagerens etniske oprindelse sammen med formodningen for forskelsbehandling. Det er i sagens natur svært at dokumentere en fornemmelse, og i den forstand udgør denne type af sager en særlig udfordring.

Ovenfor har vi ved hjælp af praksis givet nogle eksempler på, hvordan klager har løftet sin del af

bevisbyrden ved at fremlægge bevismateriale, ved sammenligning af forskellige persongrupper, eller ved at indhente statistiske oplysninger.

Nævnet har endvidere en pligt til at søge sagen oplyst så godt som muligt, og sekretariatet kan under den indledende behandling stille uddybende spørgsmål eller anmode om supplerende oplysninger eller dokumentation.

Når klageren først har skabt en formodning for forskelsbehandling, vil det være op til indklagede at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling. I de citerede sager var det i alle tilfælde muligt for klageren at påvise faktiske omstændigheder. Beviserne var dog ikke stærkere, end at det efterfølgende var muligt for indklagede at tilbagevise påstanden om forskelsbehandling.

HVORDAN KAN EN KLAGER OMSÆTTE EN FORNEMMELSE AF AT VÆRE BLEVET FORSKELSBEHANDLET TIL ET JURIDISK BEVIS?

Klageren kan overveje følgende i forbindelse med indbringelse af sagen for Ligebehandlingsnævnet:

- Var der vidner tilstede?
- Vil de afgive en vidneerklæring, der kan støtte sagen?
- Foreligger der dokumentation i form af breve eller e-mails, lydoptagelser eller videoklip?
- Blev en sammenlignelig person af en anden etnisk oprindelse end klager behandlet anderledes? Hvis ja, så uddyb venligst dette
- Er der objektiv dokumentation for, at en given adfærd især rammer folk af anden etnisk oprindelse end dansk (statistik)?
- Foreligger der interne retningslinjer på arbejdspladsen, der regulerer en given adfærd?



9. UDLANDET SØGER INSPIRATION I DANMARK

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

I internationale sammenhænge bliver Danmark betragtet som et land med stærkt fokus på og lang tradition for god forvaltningsskik og demokratiske forvaltningsprocesser. Ligebehandlingsnævnet har i 2011 haft en række inspirerende møder med udenlandske delegationer om vores måde at arbejde på.

I det forgangne år har Ligebehandlingsnævnet flere gange delt ud af sine erfaringer i møder med udenlandske delegationer, der har taget turen til Danmark for at søge råd og vejledning til deres arbejde med at sikre deres befolkning en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling.

Nævnet har holdt møde med en delegation af indonesiske embedsmænd fra Justits- og menneskeretsministeriet i Indonesien, og med kommissæren fra det nyoprettede ligebehandlingsorgan i Serbien. Nævnet har også haft fornøjelsen af at mødes med en gruppe tyrkiske menneskeretsinspektører, der arbejdede under det tyrkiske indenrigsministerium, og blandt andet beskæftigede sig med konkrete ligebehandlingssager.

Det samlede indtryk af møderne var, at delegationerne især ønskede at høre om, hvilke typer konkrete sager, som nævnet behandler og størrelsen af de godtgørelser, der blev givet. Derudover var der stor interesse for den formelle opbygning af nævnet, procedurer omkring sagsbehandlingen, og hvordan vi i Danmark sikrer, at nævnet forbliver uafhængigt.

10. SAMARBEJDET MED ANDRE EQUALITY BODIES

Af fuldmægtig Heidi Troest

Deltagelse i nordiske og europæiske netværk giver mulighed for erfaringsudveksling og for at få inspiration til afgørelse af de klager, der indbringes for Ligebehandlingsnævnet

Ligebehandlingsnævnet deltager hvert år i arrangementer inden for EU og i Norden med fokus på ligebehandling. Nævnet er medlem af Equinet, som er et europæisk netværk af ligebehandlingsmyndigheder. Gennem disse netværk får nævnet og sekretariatet mulighed for at udveksle erfaringer med deltagere fra de øvrige nordiske lande og EU-lande. Reglerne om ligebehandling er baseret på EU-direktiver, og er derfor til en vis grad de samme i alle medlemsstaterne. Mange af de klager, som Ligebehandlingsnævnet skal tage stilling til, vedrører problemstillinger, der også forekommer i de øvrige EU-lande.

Sidste år benyttede nævnet og sekretariatet sig af muligheden for at hente inspiration og input fra de andre europæiske ligebehandlingsorganer (equality bodies). Vi har eksempelvis spurgt kolleger om deres fortolkning af reglerne om repressalier/viktimisering, og om de havde truffet nogen afgørelser på dette område. Tilsvarende er vi af kolleger blevet spurgt til nævnets praksis på visse områder.

I Equinet deltager sekretariatet i en arbejdsgruppe, som udarbejder rapporter om fortolkning og praksis af ligebehandlingslovgivning – både den nationale og den EU-retlige lovgivning. I 2011 har gruppen arbejdet på et projekt om praksis i sager om lønmodtageres udøvelse af deres religion i arbejdstiden, herun-

der i hvilket omfang en arbejdsgiver skal tage hensyn til en medarbejders særlige ønsker til for eksempel arbejdstid, som skyldes medarbejderens religion.

Ved behandlingen af en sag om påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med deltagelse i et talentshow, fik vi inspiration fra det franske ligebehandlingsorgan HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité – nu Le Défenseurs des Droits). HALDE havde behandlet en lignende sag om aldersdiskrimination. Vi fik tilsendt afgørelsen fra HALDE samt en afgørelse fra den franske Cour de Cassation, som også havde taget stilling til spørgsmålet om forskelsbehandling i forbindelse med deltagelse i et talentshow.

Selvom Ligebehandlingsnævnet i den konkrete sag kom frem til et andet resultat end i de franske sager, så var det til megen inspiration for nævnsmedlemmerne at se, hvordan man havde grebet den samme problemstilling an i Frankrig.

Et talentshow havde et krav om, at deltagere skulle have permanent opholdstilladelse for at kunne deltage i pre-castingen til showet. En klager mente, at der var tale om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse og klagede til Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at deltagelse i et talentshow ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven eller af lov om etnisk ligebehandling. Nævnet havde derfor ikke kompetence til at behandle klagen (*j.nr. 2500248-10*).



11. MEDIESTORM

Af chefkonsulent Susanne Fischer

Hvornår bliver en sag en mediebegivenhed? Sekretariatet og formandskabet har overvejet spørgsmålet.

Ligebehandlingsnævnet har ikke mange ressourcer til pressehåndtering eller til aktivt selv at gå i medierne. Nævnet udgiver et nyhedsbrev hver måned med de afgørelser, der er truffet i perioden, hvilket altid giver en vis omtale. Herudover lægger vi nyhedsbreve på vores hjemmeside om sager, vi finder er af interesse for en større kreds af mennesker, ligesom vi skriver nyhedsbreve i forbindelse med særlige begivenheder, hvor nævnet er involveret i for eksempel ministerbesøg, besøg af udenlandske delegationer med videre.

PRESSEN GENERELT

Den trykte presse skriver gerne om Ligebehandlingsnævnet. Sager omkring prisforskelle på diskoteker, swingerklubber med videre i nattelivet popper op i pressen med jævne mellemrum. Advokatfirmaer kommenterer nævnets afgørelser på deres respektive hjemmesider, og organisationer omtaler sager af betydning for deres medlemmer i deres fagblade. En del lokalaviser fortæller om afgørelser, der vedrører deres lokalområde. Der har i 2011 været en generel interesse for afskedigelsessager. Udviklingen i antal sager har været bragt i flere typer nyhedsmedier fra fagforeningers medlemsblade over lokalaviser og til de store landsdækkende aviser.

HOTEL-SAGEN

Et hotel med 814 værelser havde indrettet en etage med 20 værelser til kvinder og forbeholdt kvinder. Det faldt en mand for brystet, og han klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn.

Nævnet traf afgørelse om, at der var tale om direkte forskelsbehandling, idet mænd ikke havde adgang til alle hotellets værelser.

Efter ligestillingsloven, er der mulighed for at forskelsbehandle, hvis det er begrundet i et "legitimt mål". Et legitimt formål kan være at beskytte ofre for kønsrelateret vold ved at formene mænd adgang til krisecentre, hensyn til privatlivets fred eller blufærdighed. Hotellet begrundede indretningen af etagen kun for kvinder med, at hotellets gæster ofte var forretningsfolk af begge køn, der rejser alene, og at mange kvinder gerne vil møde andre kvinder, og godt kan lide blomster, dufte, modemagasiner med videre som efter hotellets opfattelse ikke i samme grad appellerer til mænd. Herudover var der et ønske om sikkerhed, og det var årsagen til, at mænd var forment adgang.

Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at der var tale om et "legitimt formål", som kunne begrunde forskelsbehandling.

Hotellens ejer kunne have søgt om dispensation hos Erhvervs- og Vækstministeriet. Den mulighed havde han ikke benyttet sig af.

Nævnet nåede frem til, at der var tale om forskelsbehandling på grund af køn i strid med loven.

MEDIESTORM

Afgørelsen medførte henvendelser fra nyhedsmedierne i et omfang, som ikke tidligere oplevet i nævnets historie. I to dage blev sekretariatet bestormet af telefonopringninger fra så godt som alle danske medier; talte, trykte og elektroniske. Tilmed verdenspressen ved både en tysk og en spansk TV-kanal kom ind i kampen. Nævnets formand, Tuk Bagger, stod model til utallige opringninger, optrådte i radio og på TV flere dage og aftner i træk, og blev citeret cirka 700 gange i pressen i forbindelse med sagen.

Da stormen havde lagt sig, reflekterede vi over, hvorfor netop den sag blev så eksponeret. En af forklaringerne kan være sagens enkle faktum. Det kan skrives bag på et frimærke. Hertil kom, at hoteldirektøren tog handsken op, nægtede at søge dispensation og viste hotelværelserne frem igen og igen i diverse kanalers TV-aviser. Han fik en masse medieomtale af sit hotel – og ikke nødvendigvis dårlig reklame. I medierne kom diskussionen til at dreje sig om synspunkter for eller imod hotelværelser særligt for kvinder - noget enhver kan forholde sig til. Kort sagt en historie, der var til at gå til.

TAXA-SAGEN

En anden ganske anderledes sag, der fik meget mediebevågenhed i 2011, var sagen om tildeling af taxatilladelser. En taxachauffør af anden etnisk oprindelse end dansk klagede til nævnet over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med uddeling af vognmandstilladelser.

Tidligere blev taxatilladelser uddelt efter anciennitet, men efter de nye endnu ikke praktiserede kriterier skulle dokumenteret uddannelse indgå i vurderingen af muligheden for at kunne få vognmandstilladelse. Ændringen ville efter klagers opfattelse afskære 50-60 procent af taxachaufførerne af anden etnisk oprindelse, mens indklagede anførte, at årsagen til at indføre nye kriterier var et ønske om en tiltrængt højnelse af standarden hos vognmændene - ikke at forskelsbehandle.

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse om, at indførelse af kriteriet om dokumenteret uddannelse kan indebære en indirekte forskelsbehandling. Klager fik derfor medhold i, at indklagede ved indførelse af kriteriet om dokumenteret uddannelse vil handle i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager og indklagede blev interviewet i diverse medier, hvor de gjorde rede for deres synspunkter, ligesom formanden for nævnet, Tuk Bagger, flere gange i pressen forklarede og uddybede begrundelsen for nævnets afgørelse. Indklagede erklærede i medierne, at de ikke ønskede sagen for domstolene. De ville se på sagen igen og forsøge at finde nogle kriterier for udstedelse af taxatilladelser, der ikke var i strid med ligebehandlingsloven. Her sluttede sagen i medierne.

Ligebehandlingsnævnet blev ikke her eksponeret i samme grad som i hotelsagen. Pressens fokus var klager og indklagede – taxachaufførerne overfor taxanævnet – og nævnets afgørelse kom som en løsning på en strid mellem to parter, som gjorde rede for deres synspunkter i pressen. Nævnet var med på sidelinien.

INGEN SAGER ER UVÆSENTLIGE

Et andet aspekt i pressen var spørgsmålet om, hvorvidt et offentligt nævn skal bruge skatteydernes penge til, at blande sig i den slags "bagatelagtige" forhold, som både hotelsagen og sagerne om prisforskelle i nattelivet er blevet kaldt. Formanden og sekretariatet overvejede i forbindelse med pressedækningen af hotelsagen at skrive et indlæg i pressen om, hvad Ligebehandlingsnævnet også beskæftiger sig med af sagsområder, men afstod. Hovedargumentet for ikke at deltage i debatten var, at det nødvendigvis måtte opfattes som et forsvar.

Vi konkluderede, at Ligebehandlingsnævnet er en administrativ myndighed, som er sat i verden til at træffe afgørelser i de konkrete klagesager, som sekretariatet nu engang modtager på grundlag af en række love om forskelsbehandling. Det er hverken sekretariatet, nævnet eller formandskabets opgave at tage stilling til, om sagerne er mere eller mindre samfundsmæssigt væsentlige.



12. BLIVER KVINDER FORSKELSBEHANDLET I ARBEJDSKADESAGER?

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Offentlige myndigheder har en særlig pligt til at arbejde for ligestilling af kvinder og mænd både i rollen som arbejdsgiver for de ansatte, i forhold til myndighedsudøvelsen og ikke mindst i forhold til borgerne, herunder også når de træffer afgørelser.

Ligebehandlingsnævnet får jævnligt klager fra personer, der mener, at de er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn eller etnisk oprindelse i forbindelse med myndighedernes sagsbehandling og afgørelser.

Nævnet har ikke mulighed for at ændre en myndigheds afgørelse, selvom nævnet vurderer, at ligebehandlingsprincippet er overtrådt i forbindelse med afgørelsen eller sagsbehandlingen. Det antages dog i praksis, at myndigheden skal genoptage sagen og træffe en ny afgørelse, hvis nævnet vurderer, at en person har været udsat for ulovlig forskelsbehandling.

I 2011 tog nævnet stilling til en klage over angivelig forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med arbejdsskadeerstatning til en kvinde, der var kommet til skade under sit deltidsarbejde som social- og sundhedshjælper.

Klager mente, at Ankestyrelsens praksis for beregning af erstatning for tab af erhvervsevne til deltidsbeskæftigede er udtryk for ulovlig forskelsbehandling på grund af køn. Klager henviste til, at der er tale om et rent strukturelt indirekte diskriminationsproblem, når det langt overvejende er kvinder, der arbejder på deltid.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at praksis ikke er udtryk for indirekte forskelsbehandling i strid med ligestillingsloven og det bagvedliggende direktiv.

Nævnet lagde vægt på, at den omstridte praksis medfører, at en person, der er kommet til skade under et deltidsarbejde, vil få erstatning på grundlag af fuldtidsbeskæftigelse, hvis pågældende i en blot midlertidig periode har arbejdet på deltid for eksempel for at passe mindre børn.

Hvis pågældende derimod må anses for mere varigt at have indrettet sin tilværelse på deltidsarbejde, vil erstatningen blive fastsat på grundlag af deltidsbeskæftigelse.

Nævnet traf derfor afgørelse om, at det ikke var i strid med ligestillingsloven, at Ankestyrelsen ved den konkrete vurdering af retten til erstatning inddrog oplysninger om deltidsarbejde (*j.nr. 2500282-10*).

Selvom Ligebehandlingsnævnet vurderede, at praksis om arbejdsskadeerstatning til deltidsansatte ikke er i strid med ligestillingsloven, viser sagen, hvor vigtigt det er, at myndighederne i hele deres virksomhed har ligebehandlingsprincippet for øje.



13. KLAGER OVER KOMMUNER

Af fuldmægtig Ellen Bleeg

Kommunen har mange forskellige funktioner i samfundet. Den fungerer som arbejdsgiver for ansatte i skoler, på plejehjem, børnehaver med videre. Den er administrator af offentlige institutioner såsom skoler og biblioteker, og er ansvarlig for tilkendelse og udbetaling af offentlige ydelser. Der kan med andre ord være mange forskellige årsager til, at borgere eller ansatte klager over en kommune.

Ligebehandlingsnævnet kan konstatere, at vi fortsat modtager klager over forskelsbehandling i kommunerne. I forhold til tidligere år, er der dog i 2011 tale om et fald i antallet af klagesager, hvor kommuner er indklaget. I de første år af nævnets levetid, modtog nævnet mellem 15 og 20 klager over kommuner, i 2011 faldt tallet til ti.

Som det vil fremgå af sagsresuméerne nedenfor, drejede klagerne sig i 2011 om forskelsbehandling på grund af alder, handicap og etnisk oprindelse. Ingen sager omhandlede kønsdiskrimination.

MOBNING AF BARN PÅ EN SKOLE OG REPRESSALIER

Klagers datter følte sig chikaneret og mobbet på sin skole på grund af anden etnisk oprindelse. Klager påstod ligeledes, at hun havde været udsat for repressalier i forbindelse med anmeldelse af chikanen. Både skolen og den ansvarlige enhed i kommunen var indklaget i sagen.

Nævnet fandt det ikke godtgjort, at skolen havde truffet beslutning om at bortvise klagers datter som en reaktion på en henvendelse til skolen om diskrimination (repressalier). Skolen havde løbende fulgt op på klagers henvendelser. Parternes uenighed syntes at være begrundet i klagerens utilfredshed med skolens håndtering af mobningen af hendes datter. Klager havde tidligt i forløbet givet udtryk for, at hun ikke havde tillid til skolen, ligesom hun valgte at holde sin datter hjemme fra skole. Klager fik ikke medhold (j.nr. 2500037-11).

CHIKANE I FORBINDELSE MED AFLEVERING AF BØGER PÅ BIBLIOTEK

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med påstået chikane ved aflevering af biblioteksmateriale på et bibliotek. Det forhold, at bibliotekaren havde talt engelsk til klager, var ikke tilstrækkeligt til at skabe en formodning for forskelsbehandling i form af chikane. Klageren fik ikke medhold i sagen (j.nr. 2500171-11).

RETEN TIL UDBETALING AF OFFENTLIGE YDELSER

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med retten til sygedagpenge og fleksjob. Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Nævnet vurderede, at sagen vedrørte jobcentrets sagsbehandling i forbindelse med klagers ret til sygedagpenge og beslutningen om arbejdsprøvning som forudsætning for revalidering eller fleksjob. Spørgsmålet havde ikke relation til beskæftigelse eller anvisning af beskæftigelse på en sådan måde, at klagen var omfattet af forskelsbehandlingsloven (*j.nr. 2500063-11*).

AFSKEDIGELSE AF EN DAGPLEJEMOR PÅ GRUND AF FALDENDE TILGANG AF BØRN

En kommune skulle afskedige et større antal dagplejere som følge af faldende tilgang af børn til dagplejen. Klager, der var 65, blev afskediget. Hun mente, at afskedigelsen var begrundet i alder.

Nævnet fandt ikke, at klager havde løftet sin del af bevisbyrden. Det forhold, at klager under en telefonsamtale med kommunen havde tilkendegivet, at der var lagt vægt på klagers alder, var ikke understøttet af sagens omstændigheder i øvrigt. Kommunen havde opstillet saglige og objektive kriterier. Der var ikke oplysninger, der indikerede, at kommunen ikke havde gjort brug af disse kriterier. Endelig lagde nævnet vægt på, at der var en jævn aldersfordeling blandt de afskedigede. Den ældste var født i 1945 og den yngste i 1980. Klager fik derfor ikke medhold (*j.nr. 2500013-11*).

AFSLAG PÅ STILLING SOM SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENT

En 58-årig kvinde søgte en stilling som social- og sundhedsassistent. Hun fik afslag blandt andet på grund af alder.

Nævnet lagde vægt på, at kommunen i en mail til klageren havde oplyst, at alder var en del af begrundelsen for, at hun ikke fik jobbet. Selvom kommunen i løbet af 2010 havde ansat personer i alderen fra 55 – 60 år, var det ikke nok til at dokumentere, at der ikke i forhold til den konkrete stilling var blevet lagt vægt på klagerens alder. Klageren fik derfor medhold i sagen og en godtgørelse på 25.000 kr. (*j.nr. 2500033-11*).

AFSKEDIGELSE AF EN SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPER PÅ GRUND AF HANDICAP

En kommune afskedigede en social- og sundhedshjælper, der havde en ryg sygdom. Nævnet fandt, at klagerens ryg sygdom var et handicap i lovens forstand. Opsigelsen var begrundet i klagerens sygefravær, og fraværet kunne tilskrives hendes ryg sygdom. Hun havde derfor påvist en formodning for forskelsbehandling.

Kommunen beviste imidlertid, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Afskedigelsen var begrundet i kommunens økonomiske situation og nedlægningen af 150 stillinger. Klagers sygefravær gjorde hende mindre egnet til at udføre væsentlige arbejdsfunktioner end kollegaer uden et sådant fravær, ligesom hun ikke i samme grad som sine kollegaer var disponibel til at udføre væsentlige funktioner i forbindelse med stillingen. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte kommunens vurdering i sagen. Klageren fik derfor ikke medhold (*j.nr. 2500049-11*).

AFSKEDIGELSE AF TO INDSATSLEDERE PÅ GRUND AF ALDER

Klager og hans kollega var to ud af seks indsatsledere, der blev opsagt. De var samtidig de ældste. Klagerne havde derved skabt en formodning for forskelsbehandling.

Nævnet mente ikke, at kommunen havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Kommunen havde i opsigelsen og sagsforløbet henvist til, at man hovedsagelig lagde vægt på uddannelsesmæssige kvalifikationer og gennemførelsen af den nuværende indsatslederuddannelse. Det fremgik samtidig, at en medarbejder i efteråret 2010 påbegyndte den nye indsatslederuddannelse. Kommunen havde ikke redegjort nærmere for årsagen til, at klagerne ikke fik en tilsvarende mulighed for at påbegynde uddannelsen. Kommunen havde en selvstændig pligt til at motivere klagerne til efteruddannelse. Klagerne fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse på 100.000 kr. hver (*j.nr. 2500065-11 og 2500066-11*).

AFSKEDIGELSE AF PÆDAGOGMEDHJÆLPER AF ANDEN ETNISK OPRINDELSE

Efter flere midlertidige ansættelser blev klager, der stammede fra Sydamerika, fastansat som pædagogmedhjælper i en institution. 10 dage senere blev hun afskediget. Kommunen havde nedlagt klagers stilling.

Nævnet fandt, at klageren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav grund til at tro, at hun var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling. Indklagede havde ved afskedigelsen lagt vægt på danskuddskaber.

Et sådant krav kan få uforholdsmæssig stor betydning for personer af anden etnisk oprindelse, der ikke har dansk som modersmål.

Nævnet lagde vægt på ordlyden i opsigelsesbrevet. Når det blev sammenholdt med, at klager havde arbejdet i institutionen flere år forud for afskedigelsen, havde hun skabt en formodning for indirekte forskelsbehandling. Indklagede havde ikke redegjort nærmere for antallet af opsigelser og kvalifikationer hos de øvrige pædagogmedhjælpere. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 175.000 kr., svarende til cirka ni måneders løn (*j.nr. 2500001-11*).

KONKLUSION

Kommunen har som offentlig myndighed og arbejdsgiver en meget stor berøringsflade til mennesker i mange forskellige livssituationer som borgere eller ansatte, og det, der klages over, er derfor også meget forskelligt, således som det fremgår af ovennævnte sager.

De fleste af sagerne omhandler kommunen som arbejdsgiver. De senere års sparekrav har ført til afskedigelser i kommunerne, og dermed også til klagesager over angiveligt afskedigelse på grund af alder eller handicap til Ligebehandlingsnævnet.

I halvdelen af afskedigelsessagerne fik klageren medhold i, at der var sket en overtrædelse af loven.

Til gengæld var der ingen klager, der fik medhold i deres klage over kommunens myndighedsudøvelse og sagsbehandling. En tendens, der også kan ses i de sager, nævnet har afgjort de foregående år.



14. HVEM KAN KLAGE?

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

Hvis Ligebehandlingsnævnet skal træffe afgørelse, skal nævnet have en klage fra en person, der konkret er blevet udsat for forskelsbehandling eller som er omfattet af den gruppe, der er beskyttet af den pågældende diskriminationsgrund. Det har nævnet i 2011 slået fast i en række afgørelser, hvor det blev afprøvet, hvem der er klageberettiget.

NÆVNETS KOMPETENCE

Loven om ligebehandlingsnævnet afgrænser ikke nærmere, hvem der kan få behandlet en klage af nævnet. Det fremgår imidlertid af forarbejderne til loven, at nævnet behandler skriftlige klager, som er indgivet af den, der mener sig forskelsbehandlet.

Det blev i en række afgørelser, som nævnet traf i 2011, nærmere afgrænset, hvem der er klageberettiget.

KLAGEBERETTIGEDE PERSONER

Det er et krav for at være klageberettiget, at klageren har en "retlig interesse" i at få efterprøvet, om han eller hun har været udsat for ulovlig forskelsbehandling. Klageren skal enten selv konkret være eller have været udsat for forskelsbehandling eller tilhøre den gruppe, der bliver diskrimineret.

Dette slog nævnet fast, da det afviste en klage fra en kvinde, der mente, at personer af anden etnisk oprindelse end dansk bliver forskelsbehandlet, fordi folke- og førtidspensionister skal underrette kommunen, hvis de tager ophold i et tredjeland gennem længere tid. Kvinden klagede ikke over, at hun selv blev udsat for forskelsbehandling, og hun var heller ikke en del af den gruppe, som hun mente, blev udsat for forskelsbehandling. Nævnet afviste derfor at behandle klagen (*j.nr. 2500130-10*).

ORGANISATIONER KAN KLAGE PÅ VEGNE AF EN KLAGEBERETTIGET PERSON

Organisationer og foreninger kan indgive en klage til Ligebehandlingsnævnet, hvis de repræsenterer den person, der mener sig forskelsbehandlet.

Nævnet har i 2011 i flere afgørelser slået fast, at en organisation derimod ikke kan klage i eget navn. Det betyder, at en organisation kun kan få behandlet en klage i nævnet, hvis den klager på vegne af en person, der angiveligt har været udsat for forskelsbehandling.

En organisation, der arbejder mod racediskrimination, klagede over en campingpladsejer, der ifølge en avisartikel nægtede sigøjnere adgang til campingpladsen.

Nævnet afviste at behandle klagen, fordi den klagende organisation ikke havde indbragt sagen enten på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse.

Nævnet henviste til, at det etniske ligebehandlingsdirektiv (se nedenfor) pålægger medlemsstaterne, at alle, der mener sig krænket, skal kunne klage - eventuelt med hjælp fra en organisation, der handler "enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse". Direktivet pålægger derimod ikke medlemsstaterne at give organisationer ret til at indgive en klage i eget navn (*j.nr. 2500298-10*).

JURIDISKE PERSONER KAN VÆRE UDSAT FOR DISKRIMINATION

Det er imidlertid ikke alene fysiske personer, der kan være udsat for diskrimination. En organisation eller en forening vil som juridisk person kunne have en selvstændig interesse i at blive omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling, hvis den for eksempel bliver diskrimineret på grund af medlemmernes race og etniske oprindelse.

Nævnet kunne derfor behandle en sag om angivelig forskelsbehandling i forbindelse med, at en somalisk forening fik afslag på at oprette en bankkonto (*j.nr. 2500296-10*).

NÆVNET KAN IKKE TAGE SAGER OP AF EGEN DRIFT

Nævnet kan således kun behandle klager fra den, der konkret er udsat for forskelsbehandling, og nævnet kan ikke tage sager op af egen drift.



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

Artikel 7 om klageadgang

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænkede, fordi princippet om ligebehandling tilside-sættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder hvor de finder det hensigtsmæssigt til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.
2. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelsen af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

Artikel 13 om uafhængige organer for fremme af ligebehandling

1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer for fremme af ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Sådanne organer kan være en del af institutioner, der har til opgave på nationalt plan at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.
2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til at
 - bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, jf. artikel 7, stk. 2
 - indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
 - offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling



15. BEVISBYRDE

Af fuldmægtig Heidi Troest

Bevisbyrderegler har til formål at fastlægge, hvem af to parter, der skal bære risikoen for, at et forhold ikke er bevist. I ligebehandlingslovgivningen er der fastsat særlige regler om bevisbyrde, som fraviger det traditionelle udgangspunkt. Har en klager eller indklaget ikke øje for bevisbyrdereglernes betydning, kan de alene af den grund risikere, at sagen falder ud til fordel for modparten.

I dansk ret er hovedreglen ligefrem bevisbyrde. Det betyder, at den, der mener at have ret til en erstatning, en ydelse eller lignende, skal kunne bevise sit krav. I ligebehandlingslovgivningen er udgangspunktet delt bevisbyrde, der medfører, at det er lettere for den krænkede part at løfte sin del af bevisbyrden. I særlige situationer i ligebehandlingslovgivningen er der omvendt bevisbyrde, hvilket vil sige, at indklagede skal kunne løfte bevisbyrden for, at der ikke er sket forskelsbehandling.

DELT BEVISBYRDE

Den delte bevisbyrde indebærer, at den, der mener sig forskelsbehandlet, skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af et af de kriterier, der er beskyttet i loven. Først når sådanne faktiske omstændigheder er påvist, vender bevisbyrden, hvorefter det er den indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Når Ligebehandlingsnævnet skal vurdere, hvem, der skal have medhold i en sag, skal nævnet se på, 1) om klageren har påvist faktiske omstændigheder, der giver en formodning for forskelsbehandling, og hvis dette er tilfældet 2) om den indklagede har løftet bevisbyrden for, at der ikke er sket forskelsbehandling.

Der skal mere end blot en påstand om forskelsbehandling til, for at der er påvist faktiske omstændigheder. Det betyder, at det ikke er nok til at påvise faktiske omstændigheder, der giver en formodning for forskelsbehandling på grund af alder, at klager eksempelvis er blevet afskediget, og at han er 65 år. Det er heller ikke nok, at klager har en fornemmelse af, at han er blevet forskelsbehandlet. Den, der mener sig forskelsbehandlet, skal påvise dokumentation for, eller angive konkrete omstændigheder, som tyder på, at det lige netop var alderen, der gjorde, at han blev afskediget.

Ligebehandlingsnævnet har den udfordring i forhold til domstolene, at det kun kan træffe afgørelse på et skriftligt grundlag. Det betyder, at nævnet ikke har mulighed for at indkalde parter og vidner for at få dem til at afgive en mundtlig forklaring. Derimod kan nævnet tage stilling til alle former for skriftligt bevis, herunder billeder, videoer og udskrifter af lydfiler. Når nævnet tager stilling til en sag, vurderer det, hvilken betydning eller vægt et bevis skal tillægges.

FAKTISKE OMSTÆNDIGHEDER

Det afhænger af en konkret vurdering i hver enkelt sag, hvorvidt der er påvist faktiske omstændigheder. Vi har i det følgende nogle eksempler på typer af bevismidler, og hvordan de er brugt i konkrete sager.

HENVISNING TIL ULOVLIGT KRITERIUM

I nogle sager har den indklagede direkte henvist til et ulovligt kriterium som begrundelse for, at klageren eksempelvis ikke har fået tilbudt ansættelse. I sådanne sager vil alene det forhold, at der er henvist til et ulovligt kriterium, være nok til, at der er påvist faktiske omstændigheder, der giver en formodning for direkte eller indirekte forskelsbehandling.

En virksomhed oplyste i en uddybende begrundelse for, hvorfor en 37-årig kvinde fik afslag på sin ansøgning til en stilling som kontorelev, at de havde prioriteret at ansætte to yngre mennesker på 20 og 21 år (*j.nr. 2500053-11*).

Det vil herefter være op til indklagede at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling. Det kan for eksempel ske ved, at den indklagede godtgør, at de rent faktisk har handlet anderledes, end de har givet udtryk for. Det var tilfældet i følgende sag, hvor der var skabt en formodning for forskelsbehandling på grund af alder:

I begrundelsen for et afslag til en ansøger, havde en virksomhed henvist til kriteriet alder. Virksomheden havde imidlertid tilbudt stillingen til en person, der var ældre end klageren, og på den baggrund havde den løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke havde haft betydning for afslaget på ansættelse (*j.nr. 2500302-10*).

STATISTIK

Statistisk bevis egner sig bedst til sager, hvor medarbejdere eller ansøgere entydigt kan fordeles på forskellige grupper, for eksempel alder eller køn. Statistik kan for eksempel bruges til at vise, at der blandt en gruppe af afskedigede medarbejdere, er en overvægt af medarbejdere over en vis alder. Statistik er imidlertid ikke altid et holdbart bevis. Det forhold, at statistik viser, at en arbejdsgiver har afskediget medarbejdere inden for alle aldersgrupper, udelukker ikke, at arbejdsgiveren kan have lagt vægt på alder ved udpegningen af den enkelte medarbejder. Statistik kan således være et led i at påvise et mønster, mens det ikke nødvendigvis kan bruges som bevis for, at en konkret klager er eller ikke er blevet forskelsbehandlet.

Der har været brugt statistik som bevismiddel blandt andet i følgende to sager for Ligebehandlingsnævnet:

En klager fremlagde statistik, der viste, at det overvejende er kvinder, der tager orlov til pasning af et sygt barn. Dermed var der påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for, at klageren var blevet forskelsbehandlet på grund af køn i forbindelse med, at hun blev afskediget (*j.nr. 2500013-10*).

I to sager om forskelsbehandling på grund af etnicitet blev der fremlagt statistik, der viste, at taxachauffører af dansk oprindelse generelt har et højere uddannelsesniveau end taxachauffører af anden etnisk oprindelse. Der var med denne statistik skabt en formodning for, at kriterierne for tildeling af vognmandstilladelser, som blandt andet vægtede uddannelse, indebar indirekte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse (*j.nr. 2500023-11 og 2500024-11*).

En synshandicappet kvinde fik afslag på at blive godkendt som privat dagplejer. Den indklagede kommune havde for Ligebehandlingsnævnet alene gjort gældende, at de ikke havde overtrådt forbudet mod forskelsbehandling. Kommunen henviste til den begrundelse, de havde givet klageren i afslaget på godkendelse – en begrundelse, som direkte henviste til klagerens synshandicap. Da kommunen ikke havde løftet sin del af bevisbyrden, blev klageren tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. (*j.nr. 2500157-10*).

TÆT TIDSMÆSSIG SAMMENHÆNG

I sager, hvor en medarbejder bliver opsagt umiddelbart efter, at denne vender tilbage fra barsel- eller forældreorlov, kan den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen og medarbejderens tilbagevenden fra orlov være nok til, at der er påvist faktiske omstændigheder.

Det var tilfældet i en sag, hvor en revisor blev afskediget tre uger efter, hun vendte tilbage fra forældreorlov (*j.nr. 2500232-10*).

DEN, DER TIER, SAMTYKKER

Når der er påvist faktiske omstændigheder, kan det på grund af muligheden for at tilkende klageren en godtgørelse koste dyrt for indklagede ikke at svare på nævnets henvendelser eller ikke at argumentere tilstrækkeligt for, at der ikke er sket forskelsbehandling. Når klageren har løftet sin del af bevisbyrden, er det op til indklagede at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling. Kan indklagede ikke det, vil klageren få medhold.

KRAV PÅ OPLYSNINGER FRA ARBEJDSGIVER?

Eftersom det er klageren, der i første omgang skal påvise faktiske omstændigheder, er det nærliggende at overveje, om en ansat eller en ansøger til en ledig stilling har krav på at få oplysninger fra arbejdsgiveren om baggrunden for beslutningen om afskedigelse eller afslag på ansættelse. Det kan for eksempel være oplysninger om, hvilke ansøgere, der har været kaldt til samtale, og hvilke kvalifikationer de pågældende har. For hvordan skal ansøgeren til et job, eller en afskediget lønmodtager kunne skabe en formodning for forskelsbehandling, når det alene er arbejdsgiveren, der er i besiddelse af de nødvendige oplysninger?

Kan sekretariatet pålægge en arbejdsgiver at fremlægge disse oplysninger, og hvilken betydning skal det have for sagens resultat, hvis arbejdsgiveren ikke vil fremlægge oplysningerne?

Argumentet er på den ene side, at en klager afskæres muligheden for at vinde sagen, hvis ikke arbejds-



giveren kan pålægges at fremlægge de nødvendige oplysninger. Derved bliver beskyttelsen mod forskelsbehandling illusorisk, fordi arbejdsgiveren kan vinde sagen blot ved at forholde sig passiv.

På den anden side kan det være meget ressourcetrækkende for arbejdsgivere, hvis de skal give oplysninger om alle ansøgere til en stilling, især hvis oplysningerne ikke er tilgængelige i en form, som umiddelbart kan forelægges for nævnet. Det kan være problematisk i forhold til de øvrige ansøgere, hvis oplysningerne har personlig karakter.

Da den delte bevisbyrde indebærer, at klageren skal skabe en formodning for, at der er sket forskelsbehandling, vil et krav om, at en arbejdsgiver skal fremlægge dokumentation om for eksempel andre ansøgere til en stilling kunne betyde, at arbejdsgiveren rent faktisk pålægges en del af klagerens bevisbyrde. Hvis det samtidig bliver til skade for arbejdsgiveren, såfremt han ikke afgiver oplysningerne, betyder det, at den delte bevisbyrde i stedet væltes helt over på arbejdsgiveren, hvilket ikke er hensigten med reglerne.

Der verserer i øjeblikket en sag for EU-domstolen om denne problemstilling (sag C-415/10 Galina Meister vs. Speech Design Carrier Systems GmbH).

OMVENDT BEVISBYRDE

Den omvendte bevisbyrde gælder kun i sager om forskelsbehandling på grund af køn, hvor den afskedigede medarbejder er gravid eller er fraværende efter visse bestemmelser i barselloven, jf. ligebehandlingsloven § 16, stk. 4. herunder blandt andet som følge af afholdelse af barselorlov.

Formålet med den særlige regel om omvendt bevisbyrde er at udvide beskyttelsen for afskedigede medarbejdere, der er gravide eller fraværende på grund af barsel.

Den omvendte bevisbyrde betyder, at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i kvindens graviditet eller i barsel. Kan arbejdsgiveren ikke det, falder sagen ud til fordel for kvinden. Allerede i og med at medarbejderen bliver afskediget, er der skabt en formodning for forskelsbehandling, og det er herefter op til indklagede at bevise, at dette ikke er tilfældet. Denne bevisbyrde er tung for arbejdsgiveren at løfte.

Der gælder ikke noget forbud mod at afskedige en gravid medarbejder - kun et forbud mod at afskedige hende, fordi hun er gravid. Hvis arbejdsgiveren kan pege på andre grunde til, at netop den gravide kvinde var den, der bedst kunne undværes, har arbejdsgiveren løftet bevisbyrden.

Det kan særligt overvejes, hvilken betydning det har for arbejdsgiverens mulighed for at løfte bevisbyrden, at den pågældende virksomhed er i økonomiske vanskeligheder. Ligebehandlingsnævnet har haft lejlighed til at forholde sig til dette spørgsmål i en række sager.

En virksomhed valgte på grund af den økonomiske situation, at de fremover kun ville fokusere på ét forretningsområde. De afskedigede i den forbindelse én af to indkøbsassistenter. Den afskedigede indkøbsassistent var gravid. Ligebehandlingsnævnet kom her frem til, at den indklagede virksomhed havde løftet bevisbyrden for, at indkøbsassistentens graviditet ikke helt eller delvist var årsag til afskedigelsen. Nævnet lagde vægt på, at det område, som virksomheden fremover ville fokusere på, var et område, som især den anden indkøbsassistent havde beskæftiget sig med, og at det var vigtigt for virksomheden, at deres fremtidige indkøbsassistent kunne bidrage positivt til processerne med design og udvikling af nye produkter. På baggrund af oplysningerne om de to indkøbsassistents kvalifikationer fandt nævnet ikke grundlag for at tilsidesætte den indklagede virksomheds vurdering af, hvilken af de to indkøbsassistenter, der var bedst egnet til at varetage de fremtidige opgaver (*j.nr. 2500008-11*).

Bevisbyrden var til gengæld ikke løftet i en sag, hvor en handicaphjælper på barselorlov blev afskediget.

Klageren var én ud af et team på fem handicaphjælpere, hvor alle hjælpere efter nævnets vurdering udførte de samme opgaver. Der blev afskediget én anden handicaphjælper ud over klageren. Nævnet kom her frem til, at indklagede ikke havde godtgjort, at der var saglige grunde til at afskedige klager frem for en anden af handicaphjælperne i teamet (*j.nr. 2500088-11*).

De to sager viser, at det ikke i sig selv er nok til at løfte bevisbyrden, at arbejdsgiveren er i en økonomisk situation, som gør, at det er nødvendigt at reducere antallet af medarbejdere. Arbejdsgiveren skal stadig kunne bevise, at det var nødvendigt at afskedige netop den gravide medarbejder frem for en anden.

DET ER VIGTIGT – BÅDE FOR KLAGER OG INDKLAGEDE – AT VÆRE OPMÆRKSOM PÅ BEVISBYRDEREGLERNE

Nævnets praksis for både den delte og den omvendte bevisbyrde viser, at det er vigtigt for både klager og indklagede at være opmærksom på reglerne om bevisbyrde. En klager, der ikke kan løfte sin del af bevisbyrden og påvise de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han/hun er blevet forskelsbehandlet, vil ikke kunne få medhold i sin klage. Omvendt vil en indklaget, som ikke svarer på Ligebehandlingsnævnets henvendelser eller som ikke argumenterer fyldestgørende for, at der ikke er sket forskelsbehandling, kunne blive pålagt at betale en godtgørelse til klageren, fordi denne indklagede ikke har løftet sin bevisbyrde. Det kan altså vise sig dyrt for en arbejdsgiver ikke at være opmærksom på bevisbyrden.



16. RETSSAGER

Af fuldmægtig Lene Mathiesen

En del af Ligebehandlingsnævnets afgørelser ender i retten. Ved udgangen af 2011 havde nævnet 24 sager under behandling ved domstolene.

Ligebehandlingsnævnets afgørelser er endelige. Det er derfor ikke muligt at få efterprøvet nævnets afgørelser af andre administrative myndigheder.

RETSSAG, NÅR EN KLAGER ELLER INDKLAGET IKKE ER ENIGE I NÆVNETS AFGØRELSE

Parterne har altid mulighed for at få sagen prøvet ved domstolene.

Hvis klageren eller den indklagede er utilfreds med den afgørelse, som nævnet har truffet, har de mulighed for at indbringe sagen for domstolene. Dette sker i givet fald på klagers eller indklagedes eget initiativ, og den, der er utilfreds med afgørelsen, må selv finde en advokat til at føre sagen for retten, og selv dække udgifterne til advokat, retsafgifter med videre.

RETSSAG, NÅR NÆVNETS AFGØRELSE IKKE EFTERLEVES

Når Ligebehandlingsnævnet har truffet afgørelse om, at ligebehandlingsprincippet er blevet krænket, kan klageren få nævnets hjælp til at få indbragt for domstolene, hvis afgørelsen ikke bliver fulgt af modparten.

Dette sker i praksis ved, at nævnets sekretariat får en henvendelse fra klager om, at indklagede ikke har efterlevet afgørelsen. Herefter beder sekretariatet

Kammeradvokaten om at indbringe sagen for domstolene og føre sagen. Hvis Kammeradvokaten ikke kan føre sagen, for eksempel fordi han repræsenterer andre i sagen, beder sekretariatet en anden advokat om at føre sagen.

Det er i disse tilfælde nævnet, der betaler udgifterne til at føre retssagen. Kammeradvokaten undersøger, om klageren kan få fri proces eller hjælp fra en eventuel retshjælpsforsikring. Herudover vil Kammeradvokaten inddrage klager i retssagen i fornødent omfang, for eksempel vil klageren ofte blive bedt om at afgive forklaring for retten.

Det bemærkes, at Ligebehandlingsnævnet ikke af egen drift kan indbringe en sag for domstolene.

FLEST SAGER SOM FØLGE AF UBERETTIGET AFSKEDIGELSE

I løbet af Ligebehandlingsnævnets første tre år er der indbragt en række sager for domstolene, efter at nævnet har truffet afgørelse. Ved årsskiftet 2011/2012 havde nævnet 24 sager under behandling ved domstolene.

De sager, der ender i retten, er typisk sager om afskedigelse af gravide og nybagte forældre på barselorlov, hvor nævnet har tilkendt godtgørelse for uberettiget afskedigelse.

Hertil kommer en række sager om afskedigelser af piloter, hvor byretten har givet nævnet medhold i,



at det var ulovligt at fyre en række ældre piloter. Byrettens dom er indbragt for Østre Landsret. Der kan læses mere om disse sager i årsberetningen for 2010, og dommen kan ses på nævnets hjemmeside i afgørelsesdatabasen.

Fire sager om afskedigelse af yngre piloter afventer, at der skal falde dom i byretten.

Der er herudover indbragt enkelte andre sager for domstolene, som eksempel kan nævnes en sag om afslag på ansættelse på grund af etnisk oprindelse, og en sag om, hvorvidt det er i strid med ligestillingsloven, at et hotel har en særlig etage med værelser, der er forbeholdt kvindelige gæster.

DOMSTOLENE HAR FULGT NÆVNET I DE FLESTE SAGER

Indtil videre har domstolene afgjort 13 sager, pilotsagerne inklusive, hvoraf nævnet har fået medhold i størstedelen. Nævnet er dog blevet underkendt i to sager om afskedigelse under barselorlov.

I en række sager blev der indgået forlig efter, at sagen var oversendt til Kammeradvokaten. Der har typisk været tale om, at indklagede har tilbudt at betale enten hele godtgørelsen eller et lidt mindre beløb, hvilket klageren har accepteret.

I retten afgiver parterne og eventuelle vidner forklaring. Det kan betyde, at der kommer oplysninger frem, der ikke var fremme under sagens behandling i nævnet. Også derfor kan sagerne få et andet udfald i retten. Det bemærkes i den forbindelse, at nævnet ikke har mulighed for bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

I sager om afskedigelse under graviditet og barselorlov gælder der efter ligebehandlingsloven omvendt bevisbyrde, det vil sige, at det er arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes lønmodtagerens graviditet eller barselorlov. Hvis en arbejdsgiver har forholdt sig passiv eller kun fremkommet med sparsom dokumentation i forbindelse med nævnets behandling af sagen, vil nævnet kunne træffe afgørelse om, at arbejdsgiveren ikke har løftet bevisbyrden, og at den afskedigede lønmodtager derfor har ret til en godtgørelse.

Betydningen af, at der kan føres mundtligt bevis i retten kan illustreres af to domme, der blev afsagt i december 2011.

RETTEEN VAR ENIG MED NÆVNET ...

Nævnet havde truffet afgørelse om, at det var i strid med ligebehandlingsloven, at et socialpædagogisk opholdssted afskedigede en gravid socialpædagog. Nævnet vurderede, at opholdsstedet ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Nævnet havde lagt vægt på, at klager ikke havde modtaget nogen advarsel eller påtale for samarbejdsvanskeligheder forud for afskedigelsen. Nævnet tilkendte derfor klager en godtgørelse på 300.000 kr. svarende til omkring ni måneders løn.

Da det socialpædagogiske opholdsted ikke betalte godtgørelsen, blev sagen indbragt for byretten. Der blev i retten afgivet forklaringer af socialpædagogen og flere ledende medarbejdere på opholdsstedet. Retten fandt det heller ikke efter den mundtlige bevisførelse bevist, at afskedigelsen af socialpædagogen var sagligt begrundet i hendes egne forhold, og at arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist skyldtes graviditeten. Byretten fandt derfor ligesom nævnet, at afskedigelsen var i strid med ligebehandlingsloven. Byrettens dom er anket til landsretten (*j.nr. 2500081-09*).

... OG RETTEN VAR UENIG MED NÆVNET

Nævnet havde truffet afgørelse om, at det var i strid med ligebehandlingsloven, at en kvinde blev afskediget fra sin stilling som administrationschef, mens hun var på barselorlov. Nævnet havde på grundlag af parternes argumentation og oplysninger lagt vægt på, at hovedparten af de arbejdsopgaver, som klageren udførte, fortsat blev udført, idet opgaverne enten var outsourcede eller overtaget af den nyansatte butikschef. Nævnet tilkendte derfor klager en godtgørelse på 325.000 kr. svarende til omkring ni måneders løn.

Da den indklagede virksomhed ikke betalte godtgørelsen til klager, blev sagen indbragt for retten. Der blev i retten afgivet forklaringer af klager og forskellige ledende medarbejdere hos indklagede. Byretten afsagde herefter dom om, at den indklagede virksomhed havde godtgjort, at opsigelsen af klager alene var begrundet i dårlig økonomi og deraf følgende nødvendig omstrukturering, som medførte, at stillingen som administrationschef blev nedlagt. Retten fandt derfor, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvis var begrundet i hendes barselorlov (*j.nr. 2500173-09*).

NÆVNET FØLGER RETSPRAKSIS TÆT

Ligebehandlingsnævnet læser med stor interesse og opmærksomhed de domme, der afsiges i retterne om sager, som er afgjort i nævnet. I en del tilfælde er der ikke tidligere truffet afgørelser på de pågældende områder, og nævnet følger derfor tæt, om retterne er enige i nævnets praksis.

Det er på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside muligt at se alle de sager, der er indbragt for retten. Dommene kan ligeledes læses på hjemmesiden.



17. AFGRÆNSNING TIL ANDRE LOVOMRÅDER

Af fuldmægtig Lene Vestergaard Thomsen

Kan Ligebehandlingsnævnet træffe afgørelse om forskelsbehandling i sager, der indebærer fortolkning af bestemmelser på andre lovområder end ligebehandlingslovene?

Ligebehandlingsnævnet har i 2011 truffet afgørelse i flere sager, som involverede fortolkning af bestemmelser i andre love end ligebehandlingslovgivningen.

Nævnet har behandlet tre sager om, hvorvidt det er i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder at nægte en person fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, hvis pågældende opsiges efter at have nået folkepensionsalderen.

EU-domstolen har i en dom fra 12. oktober 2010 slået fast, at det er udtryk for forskelsbehandling på grund af alder at nægte en person fratrædelsesgodtgørelse, alene fordi pågældende har opnået den alder, hvor han kan begynde at få sin arbejdsmarkedspension udbetalt (C-499/08).

Spørgsmålet har i sagerne for Ligebehandlingsnævnet været, om dette resultat umiddelbart kan overføres til de tilfælde, hvor den opsagte person har nået folkepensionsalderen og dermed havde mulighed for at gå på folkepension.

Ligebehandlingsnævnet har i sagerne vurderet, at der ikke var fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at det resultat, som EU-domstolen er nået til om arbejdsmarkedspension, også vil gælde i sager vedrørende folkepension.

Nævnet havde derfor ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at indklagedes afslag på at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til klagerne, der på fratrædelsestidspunktet var fyldt 65 år og dermed var berettiget til folkepension, var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i forskelsbehandlingsloven.

Nævnet fandt således ikke, at det med tilstrækkelig sikkerhed har kunnet sidestille EU-domstolens dom vedrørende funktionærlovens § 2a, stk. 3 om alderspension fra arbejdsgiveren (arbejdsmarkedspension) med de for nævnet forelagte sager vedrørende funktionærlovens § 2a, stk. 2 om folkepension (*j.nr. 2500052-11, 2500021-11, 2500022-11*).

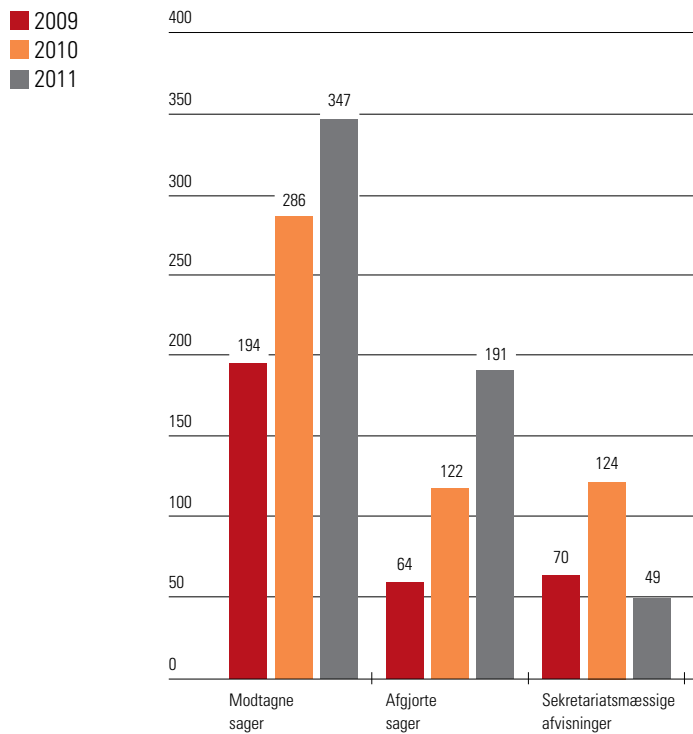
I en anden sag har nævnet for at kunne vurdere, om en kvinde var blevet opsagt på grund af sin graviditet, forholdt sig til, om der reelt var tale om en virksomhedsoverdragelse mellem klagers arbejdsgiver og en anden tæt tilknyttet virksomhed.

Da nævnet fandt, at der var tale om en virksomhedsoverdragelse, og da indklagede ikke havde godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes, fik klager medhold i sin klage (j.nr. 2500257-10).

Sagerne viser, at Ligebehandlingsnævnet i forbindelse med afgørelser efter ligebehandlings- og forskelsbehandlingslovene kan komme tæt på bestemmelser på andre lovområder i forbindelse med vurderingen af om, der er sket ulovlig forskelsbehandling.

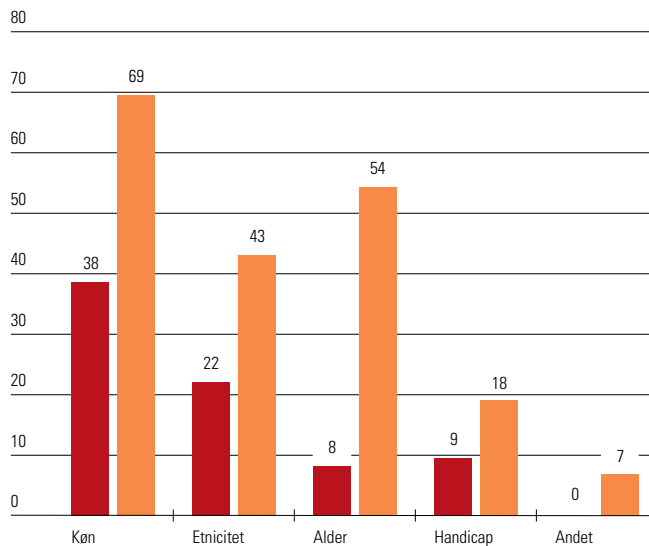


18. STATISTIK



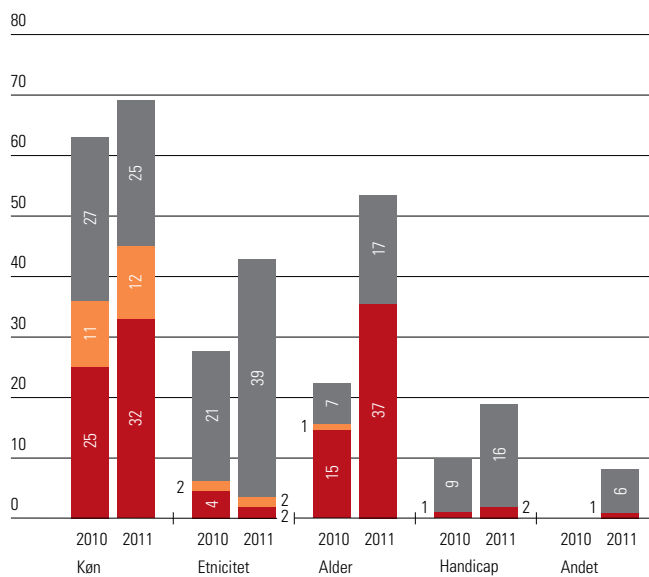
AFGJORTE SAGER I ALT

■ 2010
■ 2011



SAGERNES RESULTAT

■ Medhold og godtgørelse
■ Medhold uden godtgørelse
■ Ikke medhold



19. RESUMÉ AF SAGER AFGJORT AF NÆVNET I 2011

KØN

J.NR. 2500223-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en mands klage over, at der afholdtes en traditionel herrefrokost, hvor kvinder ikke havde adgang. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at klager var klageberettiget i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt kvinder blev forskelsbehandlet. Nævnet lagde vægt på, at klager som mand ikke har en konkret retlig interesse i forhold til spørgsmålet om forskelsbehandling af kvinder. Der var således ikke tale om, at klager selv vil være udelukket fra at deltage i frokosten på grund af sit køn.

J.NR. 2500190-11

Et internet datingsite tilbød kvinder, at de kunne oprette en gratis VIP profil. Mænd skulle betale for at oprette en tilsvarende profil. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var i strid med ligestillingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500139-11

Det var i strid med ligestillingsloven, at et hotel havde forbeholdt 20 ud af dets 814 værelser til kvindelige gæster. Nævnet lagde vægt på, at mænd ikke havde adgang til alle hotellets værelser. Det fremgik af en avisomtale, at der ved indretningen af værelserne, herunder begrænsningerne i adgangsforsøholdene, blandt andet var taget sikkerhedsmæssige hensyn. Nævnet fandt ikke, at indretningen var et legitimt mål, der kunne begrunde en sådan forskelsbehandling. Nævnet henviste også til, at der ikke var søgt dispensation.

J.NR. 2500138-11

En gravid kvinde blev afskediget fra sin stilling som social- og sundhedsassistent. Nævnet fandt ikke,

at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet og den forestående barselorlov. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 230.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500121-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om forskelsbehandling på grund af køn fra en kvindelig brolægger. Efter de foreliggende oplysninger, måtte nævnet lægge til grund, at klager udførte selvstændig virksomhed i forhold til indklagede. Forholdet var derfor hverken omfattet af ligebehandlingsloven eller af ligestillingsloven.

J.NR. 2500117-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over, at en arkitekt var blevet sat ned i arbejdstid og efterfølgende opsagt, kort tid efter, at hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun skulle i fertilitetsbehandling. Ligebehandlingsnævnet fandt, at en afgørelse krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan ske ved nævnet.

J.NR. 2500116-11

Klager blev opsagt i en massefyring seks måneder efter, at han var vendt tilbage fra forældreorlov. Nævnet lagde til grund, at indklagede på grund af arbejdsmangel havde måttet foretage en omstrukturering, som medførte en væsentlig reduktion i antallet af medarbejdere. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klagers afholdelse af forældreorlov havde haft indflydelse på, at netop han blev opsagt.

J.NR. 2500112-11

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Diskoteket havde en entrépris på 70 kr. for mænd, mens kvinder kom gratis ind. Nævnet fandt, at klager havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse, og klager blev tilkendt 2.500 kr.

J.NR. 2500105-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage om påstået sexchikane, da en afgørelse af, om klager var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, krævede bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500100-11

Et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder til et striptease-arrangement. Prisen for mænd var 40 kr., mens prisen for kvinder kun var 20 kr. Ligebehandlingsnævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt ligestillingsloven, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500099-11

Et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Der var fri bar inkluderet i prisen for både kvinder og mænd. Ligebehandlingsnævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt ligestillingsloven, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500098-11

Et diskotek opkrævede forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Entréen kostede 150 kr. for kvinder og 250 kr. for mænd. Der var fri bar inkluderet i prisen for både kvinder og mænd. Ligebehandlingsnævnet fandt, at diskoteket havde overtrådt ligestillingsloven, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500091-11

En kvinde blev afskediget fra sit job som socialpædagog på en institution for anbragte unge. Klager var gravid på opsigelsestidspunktet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at de skulle reducere antallet af medarbejdere på grund af nedgang i tilgangen af unge til institutionen. Dog mente Ligebehandlingsnævnet, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Ligebehandlingsnævnet havde lagt vægt på, at det ikke var blevet dokumenteret, at klager ikke ville kunne omplaceres til andet arbejde på institutionen. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500088-11

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en handicaphjælper blev afskediget, mens hun var på barselorlov. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at klager var én ud af fem handicaphjælpere i et team, hvor alle hjælpere udførte de samme opgaver. Indklagede havde ikke godtgjort, at der var saglige grunde til at afskedige klager frem for en af de øvrige hjælpere, og at klagers barselorlov ikke havde været en medvirkende årsag til, at hun blev afskediget. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 240.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500085-11

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Diskoteket havde en entrépris på 70 kr. for mænd, mens kvinder kom gratis ind. Nævnet fandt, at klager havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse og klager blev tilkendt 2.500 kr.

J.NR. 2500074-11

Klager blev opsagt fra sin stilling som IT Retailchef i en tøjvirksomhed. Klager mente, at opsigelsen var begrundet i hans ønske om at afholde forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den indklagede tøjvirksomhed havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen

ikke var begrundet i klagerens ønske om at afholde forældreorlov, men i at klager var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

J.NR. 2500056-11

En kvinde ansat i et ejendomsmæglerfirma fik ændret vilkårene for sin ansættelse, mens hun var på barselorlov. Klager fik ved ændringen af ansættelsesvilkårene samtidig reduceret sin løn. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse under afholdelse af barselorlov. Nævnet fandt imidlertid, at indklagede havde godtgjort, at ændringerne var begrundet i andre forhold end klagers afholdelse af barselorlov, og indklagede havde derfor ikke handlet i strid med ligebehandlingsloven.

J.NR. 2500055-11

Sagen verserer ved domstolene.

En chauffør blev opsagt pr. sms, umiddelbart efter at han havde meddelt sin arbejdsgiver, at hans kæreste var ved at føde. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der på grund af den nære tidsmæssige sammenhæng med meddelelsen om fødslen og opsigelsen, var en formodning for at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. Arbejdsgiveren havde ikke godtgjort, at fødslen ikke var medvirkende årsag til opsigelsen. Opsigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 130.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn.

J.NR. 2500045-11

En avis annoncerede som led i en rabatordning med et tilbud om, at kvinder kunne få rabat på wellness-behandling. En mand ønskede at bestille en wellness-behandling til sig selv og sin kæreste, men fik at vide, at tilbuddet var målrettet kvinder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde handlet i strid med ligestillingsloven ved kun at give tilbuddet om rabat til kvinder.

J.NR. 2500039-11

En mand klagede over, at en klinik tilbød gratis hiv-test til bøsser og mænd, der havde sex med andre mænd. Klager mente, at der var tale om forskelsbehandling af kvinder og heteroseksuelle mænd. Ligebehandlingsnævnet fandt, at sagen ikke var omfattet af nævnets kompetence. Ligebehandlingsnævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at den ydelse, som den indklagede klinik tilbød, var gratis. Det fremgår af forarbejderne til ligestillingsloven, at varer og tjenesteydelser, der ikke normalt leveres mod betaling, som udgangspunkt ikke vil være omfattet af loven.

J.NR. 2500038-11

En salgskordinator/spadesigner blev afskediget fra sit job under sin barselorlov. Nævnet lagde vægt på, at klager som den eneste udelukkende var beskæftiget med spa-booking, og at denne funktion blev nedlagt som en fællesfunktion hos indklagede. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i klagers barselorlov. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

J.NR. 2500034-11

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige fordelagtige tilbud til deres kvindelige gæster, heriblandt gratis entré og en gratis drink. Samtidig fandt Ligebehandlingsnævnet, at indklagede havde udøvet indirekte forskelsbehandling ved, at tilbuddene efterfølgende var gældende for alle, der kom på diskoteket iklædt dametøj. Klager fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500026-11

En alkoholhandler blev afskediget under sin graviditet. Nævnet lagde vægt på, at indklagede ikke havde dokumenteret, at klager ikke kunne påtage sig arbejde med ambulant behandling på lige fod med de øvrige ansatte, der var beskæftiget med dette. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at klagers graviditet ikke havde været medvirkende

årsag til, at hun blev afskediget. Godtgørelse på 260.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500016-11

I følge en avisartikel havde et bibliotek givet en politisk-religiøs organisation tilladelse til at afholde et møde på biblioteket, hvor der var adskilte tilhørs- og adgangsforhold for mænd og kvinder. En kvinde klagede til Ligebehandlingsnævnet over biblioteket. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle sagen, da den ikke var omfattet af Ligebehandlingsnævnets kompetence. Nævnet lagde vægt på, at en politisk-religiøs forenings afholdelse af et møde på et offentligt bibliotek, ikke er omfattet af ligestillingslovens udtryk "offentlig forvaltning" eller "almen virksomhed", og at varer og tjenesteydelser, der ikke normalt leveres mod betaling, ikke vil være omfattet af ligestillingsloven.

J.NR. 2500012-11

En kvinde blev opsagt fra sit job som økonomichef, mens hun var på barselorlov. Indklagede begrundede opsigelsen med, at der skulle ansættes en concern-økonomidirektør, og at der herefter ikke længere var tilstrækkeligt med arbejdsopgaver til også at beskæftige en økonomichef i virksomheden. Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden havde handlet i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 675.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500010-11

En socialkonsulent blev opsagt under sin graviditet. Nævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at de på grund af nedgang i arbejdsmængden i foreningen, herunder i socialkonsulentordningen, måtte skære ned i antallet af medarbejdere. Nævnet vurderede, at det var klagers arbejdsområde, der var i tilbagegang, og at der ikke var noget reelt alternativ til klager i forhold til afskedigelser i socialkonsulentordningen. Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

J.NR. 2500008-11

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en gravid indkøbsassistent blev afskediget fra sin stilling. Nævnet lagde til grund, at det var nødvendigt for indklagede at foretage nedskæringer i antallet af medarbejdere. Det var nævnets vurdering, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at valget af klager som den, af to indkøbsassistenter, der skulle afskediges, ikke var begrundet i hendes graviditet. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

J.NR. 2500287-10

En kvinde, ansat som blomsterbinder, fik ændret sine arbejdsvilkår, mens hun var på barselorlov. Klager opsagde sin stilling med henvisning til de ændrede arbejdsvilkår. Afgørelsen er afsagt med dissens. To medlemmer af Ligebehandlingsnævnet fandt, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse. Et medlem fandt, at omlægningen af arbejdstiden ikke var så væsentlig, at den kunne sidestilles med en afskedigelse. Der blev truffet afgørelse efter flertallet, og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500286-10

I forbindelse med tegning af en bilforsikring, blev en mand bedt om at oplyse sit køn, til brug for beregningen af forsikringspræmien. Det følger af ligestillingsloven, at den ikke finder anvendelse, når køn bruges som faktor for beregningen af præmier og ydelser i forbindelse med forsikring og lignende finansielle ydelser, hvis anvendelse af køn er en afgørende faktor ved beregningen. Ligebehandlingsnævnet afviste derfor sagen.

J.NR. 2500282-10

Indklagede havde efter praksis i en arbejdsskadesag ved beregningen af den årsløn, der lå til grund for fastsættelsen af erhvervsevnetabserstatningen for en deltidsbeskæftiget klager, inddraget en vurdering af, om deltidsbeskæftigelsen var af midlertidig ka-

rakter. Nævnet lagde vægt på, at de situationer, hvor årslønnen blev beregnet på grundlag af den faktiske indtjening som deltidsbeskæftiget, var, når skadelidte havde indrettet sin tilværelse på deltidsarbejde. En sådan konkret bedømmelse af den enkelte erstatningssøgendes forhold var ikke i strid med ligebehandlingsreglerne.

J.NR. 2500275-10

Det var ikke i strid med ligestillingsloven, at en mand blev nægtet adgang til en bar, på trods af at to kvinder var blevet lukket ind to minutter forinden. Der var ikke skabt en formodning for, at der var sket forskelsbehandling på grund af køn. Nævnet lagde vægt på, at baren valgte at lukke dørene, for at kunne nå at servicere deres gæster inden lukketid.

J.NR. 2500261-10A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

En klager var ved et besøg på et diskotek, blevet afkrævet en højere entrépris end sine to veninder. Ligebehandlingsnævnet traf i j.nr. 2500261-10 afgørelse om, at diskoteket havde handlet i strid med ligestillingsloven. Nævnet blev efterfølgende gjort opmærksom på, at indklagede i sagen, ikke var den rette.

Ligebehandlingsnævnet genoptog sagen på forvaltningsretligt grundlag, og traf afgørelse over den rette indklagede. Nævnet fandt herefter, at det var i strid med ligestillingsloven, at diskoteket havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500261-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager blev ved et besøg på et diskotek afkrævet en højere entrépris end sine to veninder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr. Ligebehandlingsnævnet lagde afgørende vægt på, at klager havde besøgt diskoteket. Ligebehandlingsnævnet fandt, at hensynet til en effektiv overholdelse af reglerne

kunne begrunde en højere godtgørelse, end hvad der hidtil har været praksis i nævnet.

J.NR. 2500260-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager i forbindelse med en jobansøgning fik tilsendt et spørgeskema med spørgsmål om, hvorvidt klager var gravid eller planlagde en graviditet. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500259-10

En kvinde klagede til ligebehandlingsnævnet over, at hun under sin barselorlov fik ændret sit stillingsindhold og ikke blev indkaldt til lønsamtale. Kvinden klagede desuden over, at hun blev opsagt samme dag, hun vendte tilbage fra barselorlov. Kvinden var ansat i en stilling som bogholder/blæksprutte i en golfklub. Ligebehandlingsnævnet fandt, at varslingen om ændring af stillingsindholdet ikke kunne sidestilles med en opsigelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen var begrundet i virksomhedens behov for nedskæringer og omstruktureringer og ikke i klagers afholdelse af barselorlov. I relation til den manglende indkaldelse af klager til lønsamtale, fandt ligebehandlingsnævnet, at indklagede ikke havde godtgjort, at den manglende indkaldelse ikke var begrundet i klagers afholdelse af barselorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

J.NR. 2500257-10

En kvinde blev opsagt fra sin stilling som daglig leder i en sportsrideklub, mens hun var på barsel. Hendes arbejdsopgaver blev overtaget af en anden. Mens klager var på barsel, blev alle ansættelser overdraget fra indklagede 1 til indklagede 2. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at der var sket en virksomhedsoverdragelse. Nævnet fandt, at de indklagede ikke havde godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers afholdelse af barsel. Afskedigelsen var derfor i strid med ligebehandlingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., der skulle betales af indklagede 1 og indklagede 2 i forening.

J.NR. 2500253-10

En kvinde fik ændret sit stillingsindhold, mens hun var på barselorlov, og hun blev efterfølgende afskediget. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det ikke var i strid med ligebehandlingsloven, at kvinden blev afskediget. Ligebehandlingsnævnet kunne ikke tage stilling til spørgsmålet om klagers ret til at vende tilbage til det samme arbejde efter barsel, da dette ville kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500251-10A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

En mandlig klager blev i forbindelse med et besøg på et diskotek afkrævet en højere entrépris end sin kæreste. Ligebehandlingsnævnet traf i j.nr. 2500251-10 afgørelse om, at diskoteket havde handlet i strid med ligestillingsloven. Nævnet blev efterfølgende gjort opmærksom på, at indklagede i sagen, ikke var den rette.

Ligebehandlingsnævnet genoptog sagen på forvaltningsretligt grundlag, og traf afgørelse over den rette indklagede. Nævnet fandt herefter, at det var i strid med ligestillingsloven, at diskoteket havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager valgte i forbindelse med et besøg på diskoteket at gå, da han blev afkrævet en højere entrépris end sin kæreste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr.

J.NR. 2500251-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Klager valgte i forbindelse med et besøg på et diskotek, at gå da han blev afkrævet en højere entrépris end sin kæreste. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 2.500 kr. Ligebehandlingsnævnet lagde afgørende vægt på, at klager havde besøgt diskoteket. Ligebehandlingsnævnet fandt, at hensynet til en effektiv overholdelse af reglerne kunne begrunde en højere godtgørelse, end hvad der hidtil har været praksis i nævnet.

J.NR. 2500247-10

En klager fik andre arbejdsopgaver, efter hun kom tilbage fra endt barselorlov. Hun blev senere opsagt og fik ikke nogen af de stillinger, hun søgte hos indklagede i opsigelsesperioden, hvor hun igen var gravid. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligebehandlingsloven i nogle af de nævnte tilfælde.

J.NR. 2500246-10

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af kønsidentitet i forbindelse med en kommunes behandling af klager, som var transseksuel. Nævnet fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med Ligebehandlingsloven. Nævnet lagde til grund, at klager oplevede mødet med forvaltningen som ubehageligt. Nævnet fandt det dog ikke godtgjort, at klagers kønsidentitet havde haft indflydelse på indklagedes sagsbehandling. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

J.NR. 2500243-10

Et diskotek havde et koncept med Ladies Night, hvor de tilbød deres kvindelige gæster at købe seks drinksbilletter for 100 kr. Det fremgik ikke af tilbuddet, at det også var gældende for mænd. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde handlet i strid med ligestillingsloven ved at ikke at udforme tilbuddet, så det var gældende for begge køn.

J.NR. 2500237-10

En klager blev ikke indkaldt til lønsamtale af sin arbejdsgiver, mens hun var på barsel, ligesom hun ikke var blevet oplyst om hendes mulighed for selv at bede om en lønsamtale. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det påhvilede arbejdsgiveren at sørge for, at klager under sin barselorlov på tilsvarende måde som de øvrige ansatte, blev orienteret om muligheden for at bede om en lønsamtale. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

J.NR. 2500236-10

Det var i strid med ligestillingsloven ikke at give samme tilbud om drinksbilletter til mænd og kvinder. Klagen drejede sig om et diskotek, der ved entré til diskoteket, tilbød mandlige gæster ølbilletter og kvindelige gæster drinksbilletter. Nævnet lagde til grund, at drinksbilletterne repræsenterede en potentiel højere værdi end ølbilletter. Diskoteket havde overtrådt loven ved ikke at oplyse de mandlige gæster om, at de havde mulighed for at få drinksbilletter i stedet for ølbilletter.

J.NR. 2500232-10

En kvinde blev opsagt fra sin stilling som revisor 3 uger efter, hun vendte tilbage fra forældreorlov. Efter hun havde genoptaget arbejdet, afholdt hun fortsat 7 timers forældreorlov om ugen. På grund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem hendes tilbagevenden fra orlov, arbejdsgivers vurdering af hende i umiddelbar tilknytning hertil og hendes opsigelse fandt Ligebehandlingsnævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling. Indklagede havde ikke godtgjort, at klager var den, der bedst kunne undværes, og de havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at afholdelse af orlov ikke havde været medvirkende årsag til, at hun blev opsagt. Hun blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500228-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling efter, at han havde varslet afholdelse af forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500226-10

En kundeservicemedarbejder blev afskediget efter endt barselorlov. Nævnet fandt, at afskedigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven. Der blev lagt vægt på, at indklagede på grund af den økonomiske situation var nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere, at klager ikke var den eneste der blev afskediget i afdelingen, og at de tilbageværende medarbejdere havde længere anciennitet og mere erfaring. Der var efter nævnets vurdering heller ikke en formodning for, at en manglende lønregulering i 2010, skyldtes den afholdte barselorlov eller en ny graviditet.

J.NR. 2500200-10

En sælger med ansvar for Jylland og Fyn fik ændret sit stillingsindhold, mens hun var på barselorlov. Klagers stillingsindhold indeholdt efter ændringen bl.a. et krav om, at klager nu skulle overnatte uden for hjemmet 1-3 dage om ugen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at ændringerne i klagers arbejdsvilkår var så væsentlige, at de kunne sidestilles med en afskedigelse. Indklagede havde derfor handlet i strid med ligestillingsloven, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 225.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500189-10

En kvinde ansat i et barselsvikariat som lærer på en handelsskole var blevet ansat i henhold til et cirkulære, der betød, at hun ikke fik løn under orlov da hun senere gik på barsel. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det ikke var i strid med ligebehandlingsloven, at klagers ansættelse blev henført til det nævnte cirkulære.

J.NR. 2500183-10A

– FORVALTNINGSRETTLIG GENOPTAGELSE

Et diskotek havde en entrépris på 200 kr. for mænd og 100 kr. for kvinder. Ligebehandlingsnævnet traf i j.nr. 2500183-10 afgørelse om, at diskoteket havde handlet i strid med ligestillingsloven. Nævnet blev efterfølgende gjort opmærksom på, at indklagede i sagen, ikke var den rette.

Ligebehandlingsnævnet genoptog sagen på forvaltningsretligt grundlag, og traf afgørelse over den rette indklagede. Nævnet fandt herefter, at det var i strid med ligestillingsloven, at diskoteket havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Nævnet fandt, at klager ikke havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse. Ligebehandlingsnævnet lagde afgørende vægt på, at klager ikke havde besøgt diskoteket.

J.NR. 2500183-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Diskoteket havde en entrépris på 200 kr. for mænd og 100 kr. for kvinder. Nævnet fandt, at klager ikke havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse. Ligebehandlingsnævnet lagde afgørende vægt på, at klager ikke havde besøgt diskoteket.

J.NR. 2500182-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder. Diskoteket havde en entrépris på 280 kr. for mænd og 100 kr. for kvinder. Nævnet fandt, at klager ikke havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse. Ligebehandlingsnævnet lagde afgørende vægt på, at klager ikke havde besøgt diskoteket.

J.NR. 2500159-10

En hoteløkonom blev afskediget, mens hun var på barselorlov. Afgørelsen blev afsagt med dissens. Et

medlem fandt, at indklagede havde handlet i strid med loven. To medlemmer fandt, at der var tvivl om, hvorvidt klageren var blevet tilbudt genansættelse. Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse efter flertallet, og sagen blev afvist på grund af, at det var nødvendigt med bevisførelse i form af mundtlige parts og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted ved nævnet.

J.NR. 2500155-10

Indklagede annoncerede i et stillingsopslag efter en "initiativrig Qvinde" til en stilling som journalist/redaktionssekretær. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at betegnelsen "initiativrig Qvinde" ikke kunne opfattes på anden måde end, at indklagede søgte efter en kvinde til stillingen og fandt, at indklagede havde handlet i strid med ligebehandlingsloven.

J.NR. 2500153-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek gav kvinder 3 gratis drinksbilletter ved entré til diskoteket, mens mænd ikke fik gratis drinksbilletter. Nævnet fandt, at klager ikke havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse, idet klager ikke havde været på diskoteket.

J.NR. 2500151-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et diskotek havde forskellige entrépriser for mænd og kvinder ved et arrangement kaldet "one summer one price". Diskoteket havde en entrépris på 200 kr. for mænd og 100 kr. for kvinder. Endvidere tilbød diskoteket, at der kunne købes entrébilletter til fem dage. I så fald var prisen 500 kr. for mænd og 250 kr. for kvinder. Nævnet fandt, at klager ikke havde været udsat for en krænkelse, der kunne begrunde en godtgørelse. Ligebehandlingsnævnet lagde afgørende vægt på, at klager ikke havde besøgt diskoteket.

J.NR. 2500138-10

En kommune havde ikke medregnet en periode, hvor klager havde afholdt aftalebaseret børnepasningsor-

lov, i beregningen af hendes jubilæumsanciennitet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at kommunen havde handlet i strid med ligebehandlingsloven.

J.NR. 2500137-10

Det var i strid med ligestillingsloven, at et universitet annoncerede efter kvindelige studerende til en karrieremesse for kvindelige datalogistuderende.

J.NR. 2500127-10

Der blev indgået forlig, efter at sagen var overgivet til Kammeradvokaten.

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en teknisk sekretær på forældreorlov blev opsagt. Klagers arbejdsopgaver med at udarbejde tekniske manualer var faldende, men Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagers orlov ikke havde været en medvirkende årsag til, at klager blev afskediget. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr., svarende til ca. 9 mdr. løn.

J.NR. 2500123-10

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven, at en klager med kinesisk baggrund blev opsagt fra sit arbejde som lærer i kinesisk på en kostskole. Ligebehandlingsnævnet fandt, at opsigelsen hverken var begrundet i klagerens graviditet eller etniske oprindelse.

J.NR. 2500121-10

Der blev indgået forlig, efter at sagen var overgivet til Kammeradvokaten.

En medarbejder i et ejendomsmæglerfirma blev opsagt, fordi hun ikke havde fortalt hvor længe hun forventede at være på barselorlov. Dette var i strid med ligebehandlingsloven og klageren blev tilkendt en godtgørelse på 210.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn. Afgørelsen er afsagt med dissens.

J.NR. 2500098-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som web-redaktør, efter han havde oplyst sin arbejdsgiver om, at han ønskede at afholde forældreorlov. Opsigelsen skete i forbindelse med klagerens prøvetid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr. svarende til ca. seks måneders løn.

J.NR. 2500084-10

Sagen verserer ved domstolene.

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev afskediget fra sit job i et revisionsfirma, efter han havde varslet, at han ville holde forældreorlov. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 300.000 kr.

J.NR. 2500058-10

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sit job som projektkoordinator i forbindelse med graviditet. Klager arbejdede i en virksomhed, som skulle sammenlægges med en anden virksomhed, og i den forbindelse skulle klagers stilling nedlægges. Indklagede havde godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet.

J.NR. 2500057-10

Det var ikke i strid med ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit job som elektronikteknolog efter, at han var vendt tilbage fra forældreorlov. Ligebehandlingsnævnet vurderede, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i klagers afholdte eller planlagte orlov, men derimod i en vurdering af, hvem der bedst kunne undværes i klagers team.

J.NR. 2500038-10

Sagen verserer ved domstolene.

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt fra sin stilling som lagermedarbejder kort tid efter, at hun havde meddelt sin arbejdsgiver om sin graviditet. Nævnet lagde vægt på, at den beskrevne anvendelse af SIFU-princippet ikke kunne medføre en fravigelse fra ligebehandlingslovens udgangspunkt om, at

en arbejdsgiver skal kunne godtgøre, at afskedigelsen er begrundet i særlige forhold, der ikke har forbindelse med graviditeten. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 165.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500034-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en klager blev opsagt under hendes graviditet. Indklagede havde ikke godtgjort, at opsigelsen ikke var begrundet i klagers graviditet. Indklagede var under konkurs. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 375.000 kr.

J.NR. 2500015-10

Sagen verserer ved domstolene.

Det var i strid med ligestillingsloven, at en klager fik ændret sin stilling fra fastansat køkkenhjælp på en restaurant til en 3 måneders tidsbegrænset ansættelse, efter hun havde meddelt sin arbejdsgiver, at hun var gravid. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 185.000 kr. svarende til ca. ni måneders løn.

J.NR. 2500223-09

En ændring af en klagers arbejdsvilkår efter barsel og senere opsigelse fra stillingen som Vice President i en større virksomhed, var ikke i strid med ligebehandlingsloven. Aflønningen og tildeling af optioner var heller ikke i strid med ligelønsloven.

ETNISK OPRINDELSE

J.NR. 2500171-11

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med påstået chikane ved aflevering af biblioteksmateriale på et bibliotek. På baggrund af de fremlagte oplysninger fandt nævnet ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling i form af chikane. Det forhold, at bibliotekaren talte engelsk til klager, var ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at der var påvist faktiske omstændigheder. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med lov om etnisk

ligebehandling.

J.NR. 2500108-11

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i form af chikane og mobning ved pakkearbejde hos indklagede. Klagers arbejde var formidlet via et vikarbureau. Nævnet lagde vægt på, at vikarbureauet var klagers arbejdsgiver, men at indklagede fungerede som arbejdsleder for klager og havde ansvaret for arbejdsmiljøet. Nævnet fandt ikke, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for chikane i form af forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Nævnet lagde vægt på, at de af klager beskrevne krænkelser var forholdsvis ukonkrete, ligesom klager hverken gjorde indklagede og/eller vikarbureauet opmærksom på forholdene. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

J.NR. 2500096-11

En mand med anden etnisk baggrund end dansk blev afvist fra et diskotek. Diskoteket havde begrundet afvisningen i sikkerhedsmæssige årsager. Ligebehandlingsnævnets afgørelse blev afsagt med dissens. To af nævnets medlemmer mente, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet afvist på grund af hans anden etniske baggrund, og at diskoteket ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at der ikke var sket forskelsbehandling på grund af etnicitet. Et medlem mente, at der ikke var enighed mellem parterne, om grunden til at klager var blevet afvist, og at sagen derfor skulle afvises. Nævnet traf afgørelse efter flertallets bestemmelse og fandt, at diskoteket havde handlet i strid med lov om etnisk ligebehandling. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

J.NR. 2500093-11

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en it-medarbejder blev afskediget fra sin stilling. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde lagt vægt på klagers etniske oprindelse eller religion ved vurderingen af, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes.

J.NR. 2500042-11

En kvinde klagede over, at hendes italienske ægtefælle ikke kunne bestille NemID online, fordi han ikke havde et dansk pas. Ligebehandlingsnævnet fandt, at den påståede forskelsbehandling var knyttet til den pågældende persons statsborgerskab. Ligebehandlingsnævnet kan ikke tage stilling til forskelsbehandling på grund af statsborgerskab. Nævnet fandt heller ikke, at der i øvrigt var tale om forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse.

J.NR. 2500037-11

Klagers datter følte sig chikaneret og mobbet på sin skole. Endvidere påstod klager, at forbuddet mod repressalier var blevet overtrådt i forbindelse med anmeldelse af chikanen og den efterfølgende dialog med indklagede. På baggrund af sagens oplysninger fandt Ligebehandlingsnævnet det ikke godtgjort, at klagerens datter havde været udsat for repressalier. Klager fik derfor ikke medhold i sagen.

J.NR. 2500028-11

Til en nytårsfest 2010 på et diskotek havde en klager med anden etnisk baggrund forsøgt at bestille et VIP-bord. I arrangementet kunne der deltage ca. 125 spisende gæster. Klager fik afslag på at bestille det ønskede bord. Da klagers ven, som havde et dansk navn, bestilte et bord dagen efter, fik han svar fra indklagede om, at der var et bord tilbage, som han kunne reservere. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde bevist, at der ikke var sket overtrædelse af ligebehandlingsprincippet. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at klager flere gange tidligere

havde været gæst hos indklagede, samt at der på tidspunktet for klagerens kammerats henvendelse, telefonisk var indgået et afbud, hvorfor der nu var et ledigt VIP-bord.

J.NR. 2500024-11 OG J.NR. 2500023-11

En mandlig taxachauffør af anden etnisk oprindelse end dansk klagede over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med uddeling af taxatilladelser. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indførelse af kriteriet om dokumenteret uddannelse kan indebære en indirekte forskelsbehandling. Klager fik derfor medhold i, at indklagede ved indførelse af kriteriet om dokumenteret uddannelse vil handle i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500007-11

Klagen drejer sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med gennemførelsen af en erhvervsuddannelse. Klager påstod, at han var blevet udsat for forfølgelse og hetz fra skolens side. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

J.NR. 2500004-11

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en fremtidsforsker i forbindelse med et foredrag om det danske arbejdsmarked, brugte betegnelser som "fejlfarvede" og "perker". Ligebehandlingsnævnet fandt, at anvendelsen af udtrykkene normalt må anses for nedvurderende, men at anvendelsen i den konkrete sammenhæng ikke var chikane. Klager fik derfor ikke medhold.

J.NR. 2500003-11

En mand klagede over den sagsbehandling, der fandt sted hos de indklagede myndigheder i forbindelse med, at de behandlede hans sager om ret til supplerende dagpenge og førtidspension. Nævnet fandt,

at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klagers etniske oprindelse havde haft betydning for den måde, hvorpå de indklagede myndigheder havde behandlet hans sager. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med lov om etnisk ligebehandling.

Ligebehandlingsnævnet havde ikke kompetence til at vurdere, om de indklagede myndigheds afgørelser var korrekte, ligesom nævnet ikke kunne vurdere, om de indklagede havde overholdt de forvaltningsretlige regler og grundsætninger.

J.NR. 2500001-11

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en kommune afskedigede en pædagogmedhjælper af anden etnisk oprindelse end dansk fra hendes stilling på grund af hendes danskundskaber. Klager blev derfor tilkendt en godtgørelse på 175.000 kr.

J.NR. 2500299-10

En kvinde prøvede en håndcreme under en indkøbstur i et supermarked. Håndcremen var ikke mærket som en "tester", og kvinden og hendes mand blev kontaktet af en butiksdetektiv, og politiet blev tilkaldt. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at klager og hans hustru var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med loven.

J.NR. 2500298-10

En organisation, der arbejder mod racediskrimination og for etnisk ligestilling, indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet. Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnicitet i forbindelse med, at det af en avisartikel fremgik, at den indklagede campingpladsejer nægtede sigøjnere adgang på campingpladsen. Nævnet afviste at behandle klagen, da den klagende organisation ikke havde indbragt sagen enten på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse.

J.NR. 2500296-10

En bank afviste at oprette en konto til en somalisk forening, fordi der var tale om en samlekonto, og fordi pengene skulle sendes til Somalia. Ligebehandlingsnævnet fandt, at afvisningen ikke var i strid med lov om etnisk ligebehandling. Klager fik ikke afslag på at oprette kontoen på grund af foreningens medlemmers etniske oprindelse, men fordi pengene skulle sendes til Somalia, som flere analyser udpegede som et risikoland i forbindelse med hvidvask og finansiering af terrorisme.

J.NR. 2500292-10

En mand klagede over politiets opførsel i forbindelse med, at han på en metrostation blev afhørt som mistænkt for lommetyveri. Ligebehandlingsnævnet afviste sagen under henvisning til, at der var tale om en klage over politiets myndighedsudøvelse i forbindelse med begivenhederne omkring anholdelsen. En sådan klage er efter ordlyden af lov om etnisk ligebehandling, ikke omfattet af lovens regler.

J.NR. 2500290-10

Klager, der er fra Sri Lanka, var via et vikarbureau sendt ud i en virksomhed på ubestemt tid. Vikariatet blev efter kort tid opsagt uden begrundelse. Klager fandt efterfølgende nogle bemærkninger på Facebook om sig selv fra en anden vikar på virksomheden. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at der var anledning til at formode, at vikarbureauet, i forbindelse med ophøret af klagers vikariat, havde lagt vægt på hans etniske oprindelse. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500288-10

En klager med anden oprindelse end dansk klagede over, at han havde været udsat for chikane af hans tidligere arbejdsgiver. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at de af klager fremførte episoder ikke var nærmere

præciseret, og at parterne var uenige om forløbet. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500284-10

Afgørelsen er ophævet og erstattet af 7100072-12.

En muslimsk mand fik afslag på en stilling som montør. Klager var under jobsamtalen blevet spurgt, om han var muslim. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at spørgsmålet i sig selv var nok til, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet forskelsbehandlet på grund af sin religion. Der var ingen holdepunkter for at antage, at indklagede havde brugt oplysningen i forbindelse med udvælgelsen af, hvem man ønskede at ansætte.

J.NR. 2500276-10

En læge med sydeuropæisk baggrund følte sig chikaneret og mobbet af sine kolleger og ledelsen på grund af sine manglende dansk kundskaber. På trods af at klager subjektivt utvivlsomt havde haft oplevelse af at have været udsat for en negativ og uønsket adfærd, fandt Ligebehandlingsnævnet ikke, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500270-10

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med en anholdelse. Nævnet opfattede klagen som en klage over politiets myndighedsudøvelse i forbindelse med begivenhederne omkring anholdelsen, der efter ordlyden af lov om etnisk ligebehandling ikke findes omfattet af lovens regler. Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

J.NR. 2500248-10

Et talentshow havde et krav om, at deltagere skulle have permanent opholdstilladelse for at kunne deltage i pre-castingen til showet. En klager mente, at

der var tale om forskelsbehandling og klagede over producenten af talentshowet og over tv-kanalen, hvor talentshowet blev vist. Ligebehandlingsnævnet fandt, at deltagelse i et talentshow ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven eller lov om etnisk ligebehandling. Nævnet havde derfor ikke kompetence til at behandle klagen.

J.NR. 2500227-10

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en fodboldspiller med afrikansk baggrund blev idømt en advarsel for usportslig og illoyal adfærd ved at have beskyldt en modspiller for at have fremsat chikanøse bemærkninger under en fodboldkamp.

J.NR. 2500201-10

En strid om betaling for overvægt medførte, at en flypassager mente, at flyselskabet havde udsat ham for racisme. Ligebehandlingsnævnet afviste sagen under henvisning til, at en afgørelse af sagen kun kunne afklares ved en egentlig bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500133-10

En organisation, der arbejder mod racediskrimination og for etnisk ligestilling, indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet. Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnicitet i forbindelse med, at det af en avisartikel fremgik, at indklagede campingpladsejer nægtede sigøjnere adgang på campingpladsen. Nævnet afviste at behandle klagen, da den klagende organisation ikke havde indbragt sagen enten på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse.

J.NR. 2500132-10

En organisation, der arbejder mod racediskrimination og for etnisk ligestilling, indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet. Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnicitet i forbindelse med, at det af en avisartikel fremgik, at indklagede campingpladsejer nægtede sigøjnere adgang på cam-

pingpladsen. Nævnet afviste at behandle klagen, da den klagende organisation ikke havde indbragt sagen enten på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse.

J.NR. 2500130-10

En kvinde klagede over, at der i forbindelse med en ændring af pensionslovgivningen blev indført en pligt for folke- og førtidspensionister til at underrette deres hjemkommune om ophold uden for EU/EØS og Schweiz af mere end 2 måneders varighed. Ligebehandlingsnævnet afviste at behandle klagen med den begrundelse, at kvinden ikke var klageberettiget, da hun ikke havde en konkret retlig interesse i sagen.

J.NR. 2500126-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en rengøringsassistent oplevede mangel på rengøringsmidler til brug for hendes arbejde. Det var heller ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager fik forkert udbetaling af løn, eller hvis klager ikke fik udleveret en ansættelseskontrakt.

J.NR. 2500140-10

Der var ikke skabt en formodning for, at en lejer af en lejlighed havde været udsat for forskelsbehandling eller chikane på baggrund af det forhold, at han kommer fra Indien. Indklagedes anvendelse af ordet "inderne" var ikke i sig selv tilstrækkelig grund til, at der var tale om en overtrædelse af lov om etnisk ligebehandling.

J.NR. 2500135-10, J.NR. 2500134-10 OG

J.NR. 2500136-10

Studerende med en eksamen fra det gymnasiale indslusningsforløb for flygtninge og indvandrere, kunne ikke få justeret deres karaktergennemsnit ved ansøgning om optagelse på en videregående uddannelse efter reglerne om bonus for tidlig studiestart. Ligebehandlingsnævnet fandt, at forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i det saglige formål, at opbygningen af det danske gymnasiale system, gør

at GIF-forløbet ikke er at anse for en egentlig eller hel gymnasial uddannelse.

J.NR. 2500093-10

En indisk studerende blev bortvist fra et universitet med den begrundelse, at han i forbindelse med et praktikprojekt, havde gjort brug af plagiering. Klager følte sig forskelsbehandlet på grund af sin etniske oprindelse og klagede til Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, det gav anledning til at formode, at bortvisningen var begrundet i hans etniske oprindelse. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

J.NR. 2500079-10

Det var ikke i strid med lov om etnisk ligebehandling, at en klager ikke kom i betragtning ved udlejning af en lejlighed. Klager var registreret som bolig-søgende til lejligheder på 2-3 værelser. Lejligheden som klagen drejede sig om, var registreret som en 1 værelses lejlighed. Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling begrundet i hans etniske oprindelse.

J.NR. 2500050-10

Sagen er efterfølgende afgjort ved Viborg Byret. Det var i strid med loven om etnisk ligebehandling, at en klager med anden etnisk baggrund end dansk, flere gange blev nægtet adgang til et diskotek. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der var skabt en formodning for, at afvisningen var begrundet i klagers etniske oprindelse. Da indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, blev klager tilkendt en skønsmæssigt fastsat godtgørelse på 10.000 kr. Ligebehandlingsnævnet lagde særlig vægt på, at klager var blevet afvist gentagne gange.

J.NR. 2500042-10; J.NR. 2500043-10; J.NR. 2500041-10; J.NR. 2500031-10 OG J.NR. 2500030-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at annoncere efter asiatiske børn til at medvirke som statister i en tv komedieserie.

J.NR. 2500222-09

En organisation, der arbejder mod racediskrimination og for etnisk ligestilling, indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet. Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af etnicitet i forbindelse med, at det af en artikel i en avis fremgik, at en borgmester havde udtalt, at der var begrænsninger for antallet af udlændinge i kommunens boligblokke. Nævnet afviste at behandle klagen, da den klagende organisation ikke havde indbragt sagen enten på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse.

J.NR. 2500143-09

Ligebehandlingsnævnet fandt, at en klager, der var polak og ansat i en ejendomsvirksomhed, ikke havde påvist forhold, der underbyggede, at hans nationale oprindelse havde haft betydning for tvisten om hans lønudbetaling.

HANDICAP

J.NR. 2500162-11

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med en lokalaftale om udbetaling af engangsvederlag til fængselspersonale. Nævnet fandt, at det var i overensstemmelse med aftalens bestemmelser, at der ikke var udbetalt engangsvederlag til klager, fordi han var varslet afskediget på det tidspunkt, hvor aftalen trådte i kraft. Nævnet fandt videre, at der ikke var grundlag for at antage, at aftalens vilkår i øvrigt var i strid med lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af kriterierne i loven, herunder handicap.

J.NR. 2500107-11

En postarbejder med en knælidelse blev opsagt på

grund af sygdom. Ligebehandlingsnævnet afviste sagen under henvisning til, at sagen vedrørte en klage over brud på en overenskomst. Da klager ikke havde godtgjort, at hans faglige organisation ikke ville føre sagen fagretligt, kunne nævnet ikke behandle klagen.

J.NR. 2500064-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke på tidspunktet for sagens behandling tage stilling til en klage over, at en SOSU-assistent var blevet opsagt på grund af sin ryglidelse. Nævnet lagde vægt på, at der den 2. marts 2011 blev truffet afgørelse i anden sag mellem samme parter. Denne afgørelse er indbragt for domstolene. Under den aktuelle sag tog indklagede forbehold for at gøre domstolenes afgørelse om handicap gældende, hvis retten måtte nå frem til, at klager ikke er handicappet i lovens forstand. Under disse omstændigheder fandt nævnet ikke at kunne behandle sagen.

J.NR. 2500063-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over angivelig forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med ret til sygedagpenge og fleksjob. Klagen havde ikke relation til beskæftigelse eller anvisning af beskæftigelse på en sådan måde, at sagen var omfattet af forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500049-11

En kommune afskedigede en social- og sundhedshjælper, der havde en ryglidelse. Opsigelsen var begrundet i klagers sygefravær. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klagers ryglidelse kunne betegnes som et handicap, og at opsigelsen på grund af sygefravær var indirekte begrundet i handicappet. Nævnet fandt ikke grundlag for at tilsidesætte kommunens vurdering, hvorefter det samlede sygefravær havde et omfang, der gjorde klager mindre egnet til i tilstrækkelig grad at udføre de samme væsentlige arbejdsfunktioner som kollegerne. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500036-11

En mand klagede over sin tildeling af erhvervs-
evnetab i forbindelse med en arbejdsskade. Ligebe-
handlingsnævnet tiltrådte sekretariatets afvisning af
sagen med den begrundelse, at den konkrete klage
omhandlede forskelsbehandling i forbindelse med
indklagedes behandling af sagen om erstatning for
erhvervsenetab. Et sådan forhold er ikke omfattet af
forskelsbehandlingsloven, da det vedrører et forhold
udenfor arbejdsmarkedet.

J.NR. 2500264-10

En mand, der var blevet døvet på det ene øre og havde
tinnitus på samme øre, blev i et kursusforløb flyttet
fra et hold til et individuelt forløb. Ligebehandlings-
nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske
omstændigheder, der gav anledning til at formode,
at han havde været udsat for forskelsbehandling på
grund af sit handicap.

J.NR. 2500172-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at
et museum undlod at indkalde en klager, til en job-
samtale til en stilling som museumsinspektør. Der var
ikke formodning for, at den manglende indkaldelse
var begrundet i hans handicap.

J.NR. 2500171-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven,
at en kommune undlod at indkalde en klager til en
jobsamtale til en tidsbegrænset stilling som AC-
projektadministrator. Der var ikke formodning for,
at den manglende indkaldelse var begrundet i hans
handicap.

J.NR. 2500170-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven,
at en kommune undlod at indkalde en klager til en
jobsamtale til en stilling som ejendomsadministrator.
Der var ikke formodning for, at den manglende indkal-
delse var begrundet i hans handicap.

J.NR. 2500169-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven,
at en kommune undlod at indkalde en klager til en
jobsamtale til en stilling som pedel ved et plejehjem.
Der var ikke en formodning for, at den manglende
indkaldelse var begrundet i hans handicap.

J.NR. 2500168-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven,
at et ministerium undlod at indkalde en klager til
en jobsamtale til en stilling som AC-fuldmægtig og
pædagogisk konsulent. Der var ikke formodning for,
at den manglende indkaldelse var begrundet i hans
handicap.

J.NR. 2500157-10

En kvinde fik afslag på sin ansøgning om at blive god-
kendt som privat dagplejer. Kommunen begrundede
afslaget med klagers synshandicap og betydningen
af øjenkontakt for små børn. Indklagede havde ikke
bidraget med yderligere oplysning af sagen, men
alene henvist til, at de fastholdt deres afgørelse. På
den baggrund fandt nævnet ikke, at indklagede havde
løftet bevisbyrden for, at der ikke var tale om direkte
forskelsbehandling. Klager blev tilkendt en godtgø-
relse på 25.000 kr.

J.NR. 2500149-10

En døvet klager blev opsagt fra sit job som lærer på en
specialskole for hørehæmmede børn. Klager blev op-
sagt i forbindelse med at indklagede skulle reducere
medarbejderstaben på grund af faldende elevtal, og
på grund af, at der var færre og færre tegnsprogsbruge-
re blandt eleverne, men flere og flere med Cochlear
Implants med behov for talekorrektur. Der var brug
for lærere, der kunne talekorrigerende eleverne, mens
behovet for tegnsprog var faldende. Ligebehandlings-
nævnet fandt bl.a., at klager ikke havde mulighed for
at varetage arbejdet med talekorrektur på lige fod
med de hørende lærere, og at det var denne kvalifika-
tion, der fremadrettet var behov for. Ligebehandlings-
nævnet fandt derfor, at indklagede havde godtgjort,

at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med opsigelsen af klager.

J.NR. 2500148-10

En hørehæmmet klager blev opsagt fra sit job som lærer på en specialskole for hørehæmmede børn. Klager blev opsagt i forbindelse med at indklagede skulle reducere medarbejderstaben på grund af faldende elevtal, og på grund af, at der var færre og færre tegnsprogsbrugere blandt eleverne, men flere og flere med Cochlear Implants med behov for talekorrektur. Der var brug for lærere, der kunne talekorrigere eleverne, mens behovet for tegnsprog var faldende. Ligebehandlingsnævnet fandt bl.a., at klager ikke havde mulighed for at varetage arbejdet med talekorrektur på lige fod med de hørende lærere, og at det var denne kvalifikation, der fremadrettet var behov for. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at indklagede havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket i forbindelse med opsigelsen af klager.

J.NR. 2500049-10

Det var ikke forskelsbehandling pga. handicap, at en klager blev opsagt fra sit job som lagerassistent.

J.NR. 2500023-10

Sagen verserer ved domstolene.

Det var i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling, at en Sosu-assistent med et synshandicap ikke fik mulighed for at forhandle løn i perioden, efter hun overgik til fleksjob. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr.

J.NR. 2500013-10

En kvinde blev opsagt under afholdelse af sygeorlov, hvor hun passede sin søn. Kvindens søn var født med et hul i hjertet. Klagen drejede sig både om forskelsbehandling på grund af køn og handicap. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde handlet i strid med ligebehandlingsloven, da de havde bevist, at princippet om ligebehandling ikke var blevet tils-

desat i forbindelse med afskedigelsen af klager. Forbuddet mod forskelsbehandling er ikke begrænset til personer, der selv har et handicap, hvis det er bevist, at forskelsbehandlingen skyldes et handicap hos den pågældendes barn, og vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for. Ligebehandlingsnævnet fandt dog ikke grundlag for at betegne sønnens sygdom og dens følger som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at den eventuelle funktionsnedsættelse på langt sigt, ikke med tilstrækkelig sikkerhed i dag kunne anses for et handicap i lovens forstand. Indklagede havde derfor heller ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

ALDER

J.NR. 2500193-11

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager på 34 år fik afslag på en stilling som bestyrer af en butik. Indklagede havde oplyst klager om, at de gerne ville "have en yngre profil" til deres butik. Der var herved påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udøvet forskelsbehandling på grund af klagers alder. Uanset at indklagede efter sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet havde begrundet afslaget til klager med hans anciennitet og det forhold, at indklagede ikke kunne matche klagers forventede lønkrav, havde indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at alder ikke havde haft indflydelse på afslaget til klager. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500142-11

En kvindelig universitetsstuderende fik afslag på sin ansøgning til et job som receptionist. Indklagede, en virksomhed der udlejer bolig- og erhvervsjendomme, søgte en receptionist mellem 30 og 45 år, med dokumenterede sprogfærdigheder og kvalifikationer i Microsoft Office. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbe-

handlingsloven ved at lægge vægt på klagerens alder i udvælgelsesprocessen. Nævnet lagde vægt på ordlyden af stillingsannoncen samt den efterfølgende uddybende begrundelse til klager, hvoraf det fremgik, at der var blevet lagt vægt på klagers alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500092-11

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en 31-årig kvinde søgte et job i en virksomhed, der i stillingsannoncen søgte medarbejdere under 20 år. Klager fik herefter afslag på sin ansøgning. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde udsat klager for forskelsbehandling. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. Afgørelsen blev afsagt med dissens for så vidt angik godtgørelsens størrelse.

J.NR. 2500090-11

En kvinde på 34 år fik afslag på en ansøgning til en stilling som kontorelev. Af stillingsopslaget fremgik det, at indklagede søgte tre kontorelever. I den uddybende begrundelse for afslaget på ansøgningen, fik klager at vide, at indklagede ikke ville ansætte voksnelever, fordi lønomkostningerne herved var for høje. Sagen blev behandlet på et principielt møde i Ligebehandlingsnævnet. Ved mødet deltog fem nævnsmedlemmer. Afgørelsen blev afsagt med dissens. Tre medlemmer fandt, at klager havde skabt en formodning for, at der var sket forskelsbehandling på grund af alder, og at indklagede ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Den omstændighed, at indklagede henviste til øgede lønomkostninger kunne ikke føre til et andet resultat. To medlemmer fandt, at henvisningen til lønomkostninger ikke kunne medføre, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet traf afgørelse efter flertallet og fandt, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500089-11

Ligebehandlingsnævnet kunne ikke behandle en klage over angivelig forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med en søgt stilling som tjener, da dette krævede bevisførelse i form af mundtlig parts- og vidneforklaringer.

J.NR. 2500066-11

En klager født i 1950 blev opsagt fra sin stilling som indsatsleder. En jævnaldrende kollega blev opsagt samtidig med klager. Klager og hans kollega var de eneste to ud af seks indsatsledere, der blev opsagt. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde skabt en formodning for, at han var blevet opsagt på grund af alder, og at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for at de ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 115.000 kr.

J.NR. 2500065-11

En klager født i 1946 blev opsagt fra sin stilling som indsatsleder. En jævnaldrende kollega blev opsagt samtidig med klager. Klager og hans kollega var de eneste to ud af seks indsatsledere, der blev opsagt. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager havde skabt en formodning for, at han var blevet opsagt på grund af alder, og at indklagede ikke havde løftet bevisbyrden for at de ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 115.000 kr.

J.NR. 2500061-11

En klagers tidsbegrænsede ansættelse i en virksomhed ophørte på klagerens 63 års fødselsdag. Klageren mente, at det var forskelsbehandling på grund af alder. Klageren var på tidspunktet for aftalens indgåelse direktør for virksomheden og havde selv været med til at forhandle ansættelseskontraktens vilkår. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klageren ikke kunne påberåbe sig, at indklagede skulle have handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde ved afgørelsen vægt på, at klageren som direktør

havde haft en betydelig medindflydelse på kontraktens indhold, herunder tidspunktet for udløb af den midlertidige ansættelse.

J.NR. 2500059-11

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en 39-årig mand søgte et job i en virksomhed, der i stillingsannoncen søgte medarbejdere under 20 år. Klager fik herefter afslag på sin ansøgning. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde udsat klager for forskelsbehandling. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. Afgørelsen blev afsagt med dissens for så vidt angik godtgørelsens størrelse.

J.NR. 2500058-11

Ved en afskedigelsesrunde i juni/juli 2010 op sagde en virksomhed i alt ni medarbejdere, mens to medarbejdere overgik til pension. Alderen for de afskedigede ni medarbejdere var henholdsvis 30 år, 31 år, 42 år, 47 år, 57 år, 60 år, 61 år samt to på 62 år, hvoraf klager var den ene. Ligebehandlingsnævnet lagde til grund, at antallet af ældre medarbejdere udgjorde en væsentlig andel af den samlede medarbejdergruppe hos indklagede. Andelen af ældre afskedigede var dog ikke uforholdsmæssig stor i forhold til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab i virksomheden. Ligebehandlingsnævnet fandt derfor, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500053-11

En kvinde på 37 år fik afslag på en ansøgning til en stilling som kontorelev. Indklagede oplyste i den uddybende begrundelse for afslaget, at de havde prioriteret at ansætte to yngre personer på 20 og 21 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven ved at

lægge vægt på klagerens alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500052-11

En 65-årig kvinde blev opsagt fra sin stilling som sekretær. Indklagedes begrundelse for opsigelsen var omorganisering på kontoret, hvorved klagers stilling blev overflødig. Klager gjorde krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, hvilket indklagede afviste med den begrundelse, at klager var fyldt 65 år. Hun havde nu ret til folkepension og var derfor ikke berettiget til fratrædelsesgodtgørelse. Ligebehandlingsnævnet afviste sagen, da der ikke var fuldt tilstrækkelig grundlag for at fastslå, at indklagede havde handlet i strid med loven.

J.NR. 2500033-11

En 58-årig kvinde søgte en stilling som social- og sundhedsassistent. Hun fik afslag blandt andet på grund af sin alder. Nævnet fandt ikke, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager blev derfor tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500032-11

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager på 55 år fik afslag på en ansøgning til jobbet som skandinavisk distributionschef. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde blandt andet vægt på, at indklagede havde oplyst saglige grunde for ikke at tilbyde klager stillingen. Det kunne ikke føre til en ændret vurdering af den foreliggende klage, at indklagede genopslog stillingen, og i den forbindelse efterspurgte en yngre person, der var på vej frem i karrieren. Indklagede havde begrundet genopslaget af stillingen med, at det første stillingsopslag tilsyneladende tiltrak en gruppe erfarne ansøgere med højere forventninger til lønnen, end den som indklagede var indstillet på at betale. Der blev ansat en kandidat til den løn, som

indklagede var indstillet på at betale. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

J.NR. 2500022-11

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at et rengøringsfirma afskedigede en inspektør/serviceleder, der var ansat i fleksjob, da løntilskuddet bortfaldt, da hun fyldte 65 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det ikke i sig selv var indirekte forskelsbehandling at afskedige en medarbejder, der var ansat i fleksjob, når løntilskuddet bortfalder. Nævnet fandt ikke grundlag for at fastslå, at afslaget på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven til klager, der på fratrædelsestidspunktet var berettiget til folkepension, var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling.

J.NR. 2500021-11

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at et rengøringsfirma afskedigede en 65-årig inspektør/serviceleder, da der på grund af omsætningsnedgang skulle reduceres i antallet af medarbejdere. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål, da klager tidligere havde fået en skriftlig advarsel. Nævnet fandt ikke grundlag for at fastslå, at afslaget på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, til klager, der på fratrædelsestidspunktet var berettiget til folkepension, var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling.

J.NR. 2500013-11

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en 65-årig kvinde blev afskediget fra sin stilling som dagplejer som følge af faldende tilgang af børn til dagplejen. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet forskelsbehandlet på grund af sin alder. Nævnet lagde vægt på, at den indklagede kommune havde opstillet en række saglige og objektive kriterier til brug for udvælgelsen af, hvilke dagplejere der skulle afskediges.

J.NR. 2500009-11

En kvinde på 50 år klagede over, at hun havde fået afslag på en stilling som tjener afløser. Indklagede havde i sin stillingsannonce oplyst, at de søgtes efter unge tjener afløser. Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder samt social oprindelse. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, og klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. Nævnet fandt imidlertid ikke, at der var sket forskelsbehandling på grund af social oprindelse.

J.NR. 2500006-11

En 33-årig mand klagede over, at han flere gange i løbet af optagelsesprocessen til den civile flylederuddannelse var blevet afvist, fordi han var for gammel. Indklagede havde derfor handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 35.000 kr.

J.NR. 2500302-10

En teknisk sælger fik afslag på en ansøgning om et job. Klager mente, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af alder. Indklagede havde i afslaget til klager oplyst alder som et af kriterierne for deres beslutning om ikke at indkalde klager til ansættelsessamtale. Der var herved påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udøvet direkte forskelsbehandling. Nævnet fandt imidlertid, at indklagede havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Der blev herved lagt vægt på, at indklagede i ansættelsesproceduren tilbød stillingen til en person, der var ældre end klager, og at indklagede i øvrigt havde oplyst saglige grunde for fravalget af klager.

J.NR. 2500301-10

En kvinde var ansat i beskyttet beskæftigelse efter serviceloven. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at kom-

munen standsede bevillingen til beskyttet beskæftigelse med den begrundelse, at klager var fyldt 65 år. Ligebehandlingsnævnet henviste til, at servicelovens § 103 har karakter af en social foranstaltning, der sigter mod at forbedre den pågældendes livskvalitet, og at der ikke er tale om ansættelse, som vil være omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

J.NR. 2500294-10

En 65-årig kvinde blev opsagt fra sit job som børnesagkyndig i en statsforvaltning. Indklagede havde begrundet opsigelsen i manglende bevillinger. Det var de to ældste i den børnesagkyndige gruppe, som blev opsagt. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede ikke havde godtgjort, at klagers alder ikke havde været en medvirkende årsag til opsigelsen. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 175.000 kr. svarende til ca. fire måneders løn.

J.NR. 2500291-10

En 17-årig mand, der var ansat i et supermarked, klagede over, at han ikke blev aflønnet efter hans kvalifikationer. Klagers ansættelse var omfattet af en overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år. Ligebehandlingsnævnet fandt, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke var overtrådt, da unge under 18, som er omfattet af en overenskomst, er undtaget fra forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500265-10

En 61-årig klager var ansat som controller/intern konsulent i en non-governmental organisation. Stillingen var tidsbegrænset til seks måneder, men blev flere gange forlænget. Ligebehandlingsnævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde i afgørelsen vægt på, at samtlige medarbejdere hos indklagede var ansat på tidsbegrænsede kontrakter. At klagers stilling var blevet

forlænget otte gange i ansættelsesperioden på tre år og otte måneder, kunne ikke føre til et andet resultat, da der ikke var noget der kunne tyde på, at det var begrundet i klagers alder.

J.NR. 2500258-10

En 36 årig kvinde, der ikke blev udvalgt til at deltage i den 2. optagelsesprøve på scenografuddannelsen, følte sig forskelsbehandlet på grund af sin alder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var sket overtrædelse af forskelsbehandlingsloven hverken i forbindelse med 1. eller 2. optagelsesprøve, da der ikke var skabt en formodning for, at klageren var blevet forskelsbehandlet pga. alder.

J.NR. 2500249-10

Det faldt uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence at tage stilling til en regel i et energiselskabs vedtægter, hvorefter personer på 67 år og derover ikke kunne vælges til selskabets repræsentantskab. Ligebehandlingsnævnet fandt, at forholdet ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven, da der ikke var tale om et ansættelsesforhold i lovens forstand. Nævnet lagde ved vurderingen vægt på, at medlemmerne af repræsentantskabet i det indklagede energiselskab blev valgt af selskabets forbrugere. Medlemmerne var således ikke udpeget eller valgt af selskabet, og selskabet havde ingen indflydelse på valget af medlemmerne eller deres varetagelse af hvervet.

J.NR. 2500230-10

En 53-årig mand fik afslag på sine ansøgninger om ph.d.stipendier ved et universitet. Det fremgik af indklagedes handlingsplan, at man generelt foretrak yngre studerende til ph.d.-uddannelserne. Indklagede havde ikke løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke havde haft indflydelse på tildelingen af ph.d.-stipendier. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500223-10; 25000222-10; J.NR. 2500221-10; J.NR. 2500220-10; J.NR. 2500219-10; J.NR. 2500217-10; J.NR. 2500216-10; J.NR. 2500215-10; J.NR. 2500214-10; J.NR. 2500213-10; J.NR. 2500212-10; J.NR. 2500210-10; J.NR. 2500209-10; J.NR. 2500208-10; J.NR. 2500207-10; J.NR. 2500206-10; J.NR. 2500205-10; J.NR. 2500203-10

Klager blev opsagt fra sin stilling som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste, der var inddelt i grupper, primært efter ansættelsesåret, sekundært efter pilotens alder. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet lagde vægt på, at det i forbindelse med opsigelsen kun var en del af de piloter, der var en del af klagers rekrutteringsår, der var blevet opsagt. Det betød, at alderskriteriet indgik i vurderingen, da indklagede havde afskediget de medarbejdere, der stod nederst på listen, idet de var de yngste medarbejdere indenfor det pågældende rekrutteringsår. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 350.000 kr. Ved godtgørelsens størrelse blev der lagt vægt på, at klager var blevet tilbudt genansættelse.

J.NR. 2500218-10 OG J.NR. 2500204-10

Klager blev opsagt fra sin stilling som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste, der var inddelt i grupper efter ansættelsesåret. Ligebehandlingsnævnet har lagt vægt på at det i forbindelse med opsigelsen, kun var en del af de piloter, der var en del af klagers rekrutteringsår, der blev opsagt. Det betyder, at alderskriteriet er indgået i vurderingen, da indklagede har afskediget de medarbejdere, der stod nederst på listen, idet de var de yngste medarbejdere indenfor det pågældende rekrutteringsår. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 500.000 kr.

J.NR. 2500197-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en tjenestemandsansat flyveleder blev afskediget fra sin stilling på grund af alder. Afskedigelsen skete i overensstemmelse med en gammel aftale fra 1988 om den pligtige afgangsalder for flyveledere. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr. Afgørelsen blev afsagt med dissens for så vidt angik godtgørelsens størrelse.

J.NR. 2500196-10

Det var i strid med ligebehandlingsloven, at en tjenestemandsansat flyveleder blev afskediget fra sin stilling på grund af alder. Afskedigelsen skete i overensstemmelse med en gammel aftale fra 1988 om den pligtige afgangsalder for flyveledere. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at indklagede havde godtgjort, at afskedigelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål. Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr. Afgørelsen blev afsagt med dissens for så vidt angik godtgørelsens størrelse.

J.NR. 2500187-10

Det var strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager fik afslag på en stilling som kontorelev i en kommune. Kommunen havde begrundet afslaget i klagerens alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500185-10

En kvinde på 60 år blev opsagt fra sin stilling som synsmedarbejder. Hun arbejdede med undervisning, vejledning og rådgivning af voksne synshandicappede mennesker. Ligebehandlingsnævnet fandt, at der ikke var sket forskelsbehandling på grund af alder. Ligebehandlingsnævnet lagde vægt på, at indklagede på grund af den økonomiske situation var nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere. Der var ikke

påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at indklagede havde udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen. Indklagede havde ved opsigelsen lagt vægt på kvalifikationer, muligheden for omplacering, særlige personlige forhold, og anciennitet.

J.NR. 2500173-10

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at en klager ikke blev indkaldt til ansættelsessamtale til en stilling i en forlystelsespark. Indklagede søgte i stillingsopslaget efter en medarbejder mellem 16 og 17 år. Ansættelsen var omfattet af en overenskomst for unge under 18 år, og stillingsopslaget var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven. Det var heller ikke i strid med loven, at indklagede spurgte klager om hans alder.

J.NR. 2500156-10

En mand blev opsagt fra sin stilling som pilot. Indklagede havde ved opsigelsen fulgt et senioritetsprincip baseret på en senioritetsliste. Ligebehandlingsnævnet fandt, at indklagede havde overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 560.000 kr.

J.NR. 2500139-10

En mand ansat i forsvaret søgte en stilling som forsvarsattaché. Han blev ikke indkaldt til samtale. Han følte sig forskelsbehandlet på grund af alder. Det fremgår af bekendtgørelse om undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap, at militært personel, der indordnes i rækkefølgen af militære grader, og som er ansat eller indkaldt til tjeneste i det militære forsvar, er undtaget fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder og handicap. Indklagede havde derfor ikke handlet i strid med loven.

NATIONAL OPRINDELSE

J.NR. 2500191-10

Det var forskelsbehandling pga. national oprindelse, at en klager med russisk baggrund fik afslag på en stilling som underviser og oversætter i russisk og engelsk. Indklagede oplyste, at de kun ansatte danskere eller englændere til at undervise i engelsk. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr.

J.NR. 2500030-11

En virksomhed anvendte et ansøgningskema med en række standardspørgsmål, hvori jobansøgere blandt andet skulle oplyse deres nationalitet. Ligebehandlingsnævnet fandt, at spørgsmålet vedrørende ansøgers nationalitet var et spørgsmål om statsborgerskab, der i modsætning til national oprindelse, ikke er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

SOCIAL OPRINDELSE

J.NR. 2500026-10

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af social oprindelse i forbindelse med kommunal aktivering, og i forbindelse med at klager var i pædagogikum på et gymnasium. Ligebehandlingsnævnet fandt ikke, at det kommunale jobcenter, gymnasiet eller ministeriet havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

J.NR. 2500181-10

– ALDER OG SOCIAL OPRINDELSE

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder og social oprindelse i forbindelse med afslag på ansøgning om støtte til efteruddannelse som meritlærer i forbindelse med aktiveringsforløb i kommunalt regi. Ligebehandlingsnævnet afviste sagen under henvisning til, at klagen udelukkende vedrørte indklagedes afslag til økonomisk støtte til gennemførelse af en uddannelse og således ikke havde relation til beskæftigelse på en sådan måde, at den var omfattet af forskelsbehandlingsloven.

RELIGION OG TRO

J.NR. 2500080-11

En organisation indgav en klage til Ligebehandlingsnævnet over, at en folkekirkelig organisation i sine grundregler stiller som et generelt krav, at ansatte hos organisationen skal være medlem af den danske folkekirke. Ligebehandlingsnævnet afviste at behandle klagen, da den klagende organisation ikke havde indbragt sagen enten på vegne af eller til støtte for en klagende person med dennes tilladelse.

J.NR. 2500250-10

En kristen organisation havde et generelt krav om, at deres ansatte skal være medlem af den danske folkekirke. Organisationen opslug et stillingsopslag vedrørende ansættelse af en organisationskonsulent, hvor de stillede krav om, at ansøgeren var medlem af den danske folkekirke. Ligebehandlingsnævnet fandt, at det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede havde et generelt krav om medlemskab af den danske folkekirke. Ligebehandlingsnævnet fandt dog, at stillingsopslaget i det konkrete tilfælde var omfattet af undtagelsesreglen i forskelsbehandlingsloven, hvorefter blandt andet en virksomhed, der har som sit udtrykte formål at fremme et bestemt religiøst standpunkt eller trosretning, ikke er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling forudsat, at lønmodtagerens religiøse overbevisning eller trosretning er af betydning for virksomheden.

J.NR. 2500279-10

En kvinde klagede over, at en kristen organisation i et stillingsopslag stillede krav om, at ansøgere til en stilling som sekretær skulle være kristne og medlem af en kirke eller menighed. Ligebehandlingsnævnet fandt, at uanset, at det af stillingsopslaget ikke fremgik, at sekretærens opgaver ikke ville adskille sig fra, hvad en sekretær i en ikke-kristen organisation vil kunne forventes at skulle varetage, havde organisationen ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Nævnet lagde afgørende vægt på, at den pågældende skulle være personlig sekretær for organisationens landsleder, og at stillingen ville indebære arbejde indenfor den indklagede organisations kerneopgaver. Forholdet var derfor omfattet af undtagelsen til forbuddet mod forskelsbehandling i forskelsbehandlingsloven.

Ligebehandlingsnævnet
Amaliegade 25
Postboks 9080
1022 København K
Telefon: 33 41 12 00
E-mail: ast@ast.dk
www.ligebehandlingsnaevnet.dk