

TEMAHÆFTE: FORSKELSBEHANDLING

AF PER LEHMANN, FLEMMING H. GRØNSUND
OG SANNE AAKERMANN ØSTRUP

Temahæftet er udgivet i tilknytning til bogen ”Arbejdsret for tillidsvalgte” for at give mulighed for, at man kan få et større indblik i en række områder omkring forskelsbehandling. I forhold til indholdet i bogen, vil man i dette temahæfte få en uddybende gennemgang af reglerne samt flere afgørelser, der er truffet af danske domstole, Ligebehandlingsnævnet og af EU-domstolen.



Forskelsbehandling

ISBN: 978-87-7840-007-9

LO-varenr.: 4218

Udgivet i oktober 2012 af

FIU, Landsorganisationen i Danmark

© **FIU og forfatterne**

Kopiering fra dette hæfte må kun finde sted ved kildeangivelse

Illustration:

Frits Ahlefeldt

Grafisk tilrettelæggelse:

CoolGray

Redaktionsgruppe:

Lone Grønhøj (LO) og Vibeke Ejlertsen (3F)

FORSKELSBEHANDLING

Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet er en del af det sæt af ligestillingslove, som er vedtaget i Folketinget, og som i stor udstrækning har baggrund i EU-direktiver.

Ligestillingsprincipperne omhandler også forbud mod diskriminering af mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, som blandt andet omhandler ligeløn mellem mænd og kvinder, forbud mod seksuel chikane samt forbud mod forringelse af ansættelsesvilkårene eller afskedigelse begrundet i graviditet. Ligestilling er beskrevet i et temahæfte om ligestilling, som også er udgivet i tilknytning til bogen.

Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet var i mange år kun beskyttet ved grundlovens §§ 74 og 75, hvori der står skrevet:

”Alle indskrænkninger i den fri og lige adgang til erhverv, som ikke er begrundede i det almene vel, skal hæves ved lov¹”.

og

”Til fremme af almenvellet bør det tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for arbejde på vilkår, der betrykker hans tilværelse²”.

Formuleringerne er ikke særligt konkrete, og mange anser grundlovens § 74 som en programmerklæring der ikke indeholder egentlige rettigheder og pligter³.

LOV OM FORSKELSBEHANDLING

9. juni 1971 vedtog Folketinget lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race med videre. Loven bliver populært kaldt racediskriminationsloven og trådte i kraft 1. august 1971.

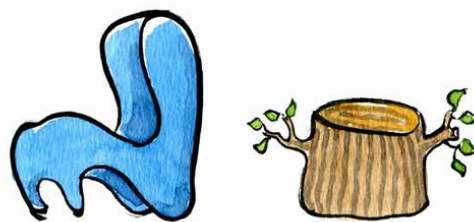
Loven indeholder kun seks paragraffer. I § 1 står der:

”Den, som inden for erhvervsmæssig eller almennyttig virksomhed på grund af en persons race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse eller tro nægter at betjene den pågældende på samme vilkår som andre, straffes med bøde, hæfte eller fængsel indtil 6 måneder”.

Loven gav derved ikke mulighed for en økonomisk kompensation til den skadeslidte. Den forurettede måtte derfor benytte erstatningsansvarslovens bestemmelser om godtgørelse for tort⁴, hvis han eller hun ville gøre sit krav gældende. Først i 1992 underskrev Danmark den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK)⁵, hvorefter Danmark formelt blev omfattet af reglerne om diskriminationsforbud, som er beskrevet i konventionens artikel 14 med følgende tekst:

”..de i denne konvention (EMRK) anerkendte rettigheder og friheder skal sikres uden forskel på grund af køn, race, farve, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel eller ethvert andet forhold”.

Som et resultat af Danmarks tiltrædelse af EMRK vedtog Folketinget med virkning fra 1. juli 1996 Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet⁶. Loven forbyder enhver form for direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Loven bærer i sit indhold præg af et politisk ønske om at sikre en effektiv overholdelse af ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (1958) og FN-konventionen om fjernelse af alle former for racediskrimination (1965). Fra 1996 og frem er det primært på grund af EU-regulering, at forskelsbehandlingsloven er blevet revideret og udviklet.



FORSKELSBEHANDLING I EU

Ikke-diskriminationsprincippet er udgangspunktet for hele EU-samarbejdet og de traktatbestemmelser, som tilsammen udgør fundamentet for det indre marked. Via lovregulering i EU-traktaten forsøger EU at sikre varernes, arbejdskraftens, tjenesteydernes og kapitalens frie bevægelighed i alle medlemslandene. De fire friheder er den samlede betegnelse for det indre marked, som blev fastslået med Rom-traktaten.

Hovedreglen er, at der ikke må forekomme diskrimination og restriktioner mellem medlemsstaterne, med mindre restriktionen er nødvendig på grund af tvingende almene hensyn, samt at den er ikke-diskriminerende, nødvendig og proportional i forhold til det tilsigtede mål.

EU's initiativer omkring antidiskriminationsregler er derfor en naturlig konsekvens af ønsket om at sikre det frie marked i hele Europa. Det indebærer derfor også, at forskelsbehandlingen på arbejdsmarkedet på grund af køn, tro, alder, national samt social eller etnisk oprindelse begrænses mest muligt. Enhver begrænsning er med til at hindre unionens udvikling. EU's demokrati- og retsstatsprincipper, som er grundlæggende for EU-samarbejdet, har naturligvis også en betydning i udviklingen af den europæiske lovgivning mod diskrimination.

NYE DIREKTIVER

På baggrund af EU-samarbejdets udvikling hen mod mere union, var der i EU et øget ønske om at sikre, at ingen personer i unionen blev forskelsbehandlet ved arbejde i andre medlemsstater. I november 1999 fremsatte EU-kommissionen derfor et forslag til bekæmpelse af forskelsbehandling omhandlende andet end køn. Forslagene resulterede i vedtagelsen af ligebehandlingsdirektivet⁷, som trådte i kraft i juni 2000, og efterfølgende blev EU's beskæftigelsesdirektiv⁸ vedtaget i november 2000.

Ligebehandlingsdirektivet har blandt andet til formål at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race eller etnisk oprindelse. Beskæftigelsesdirektivet har til formål at bekæmpe forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grundlag af religion, tro, handicap, alder og seksuel orientering.

Begge direktiver gælder for alle, der lever eller arbejder i et EU-land, uanset om de er statsborgere eller ej. Direktiverne skulle gennemføres i de nationale lovgivninger senest i løbet af 2003. For Danmarks vedkommende fik man et års udskydelse i forhold til at gennemføre lovgivning om beskyttelse i forbindelse med alder og handicap, som ikke var indskrevet i den oprindelige forskelsbehandlingslov fra 1996. Disse forhold blev først indskrevet i forskelsbehandlingsloven i december 2004.

Der blev endvidere indsat to nye definitioner på forskelsbehandling, som omhandler chikane og instruktion, og begreberne ”direkte” og ”indirekte” forskelsbehandling, som stammer fra EU-direktiverne, blev defineret i loven.



EU I DANSKE DOMSTOLE

Uanset om lovgivningen om forskelsbehandling først skulle tilpasses tre år efter direktivernes vedtagelse, skulle direktivernes indhold, dengang som nu, fortolkes ”EU-konform” ved de nationale domstole.

Det vil sige, at de nationale domstole er forpligtet, i den udstrækning det er muligt, til at tolke national lovgivning i overensstemmelse med direktiverne for at opnå det resultat, der er meningen med direktiverne. Dette princip har EU-domstolen tidligere præciseret i dommen til Kolpinghuis-sagen⁹. Sagen omhandlede et helt andet emne, nemlig lovgivning i Holland om udvinding og markedsføring af naturlig mineralvand. I Kolpinghuis-sagen slår EU-domstolen fast:

”En domstol i en medlemsstat er ved anvendelse af na-

tional lovgivning forpligtet til at fortolke denne på baggrund af direktivets ordlyd og formål for at nå det... tilsigtede resultat..”

EU OG GRUNDLÆGGENDE RETTIGHEDER

Som en naturlig konsekvens af det tættere samarbejde mellem de europæiske lande blev der for første gang i europæisk historie lavet et charter¹⁰ om grundlæggende rettigheder. I chartret¹¹ samledes EU-borgernes politiske, sociale og økonomiske rettigheder i et dokument. Retten til ligestilling er indskrevet heri.

Chartret er udarbejdet af et konvent bestående af en repræsentant fra hvert EU-land og for EU-kommissionen samt af medlemmer fra Europa-Parlamentet og de nationale parlamenter. Chartret blev formelt offentliggjort i Nice i december 2000. Chartret fik med få ændringer status som traktat, da Lissabon-traktaten trådte i kraft i december 2009. Her blev dokumentet indsat i artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union, og i traktatens artikel 6 bliver det ligeledes præciseret, at unionen tiltræder EMRK¹².

Chartret er opdelt i syv kapitler, hvoraf de seks første omhandler menneskerettigheder, herunder forbud mod forskelsbehandling som fremgår af chartrets kapitel 3. Chartret om grundlæggende rettigheder forventes at få endnu større indflydelse på EU-retten og dansk lovgivning, på grund af sin formelle status som traktattekst i fremtiden.

Forskelsbehandling i et arbejdsretligt perspektiv må forventes at være en disciplin, hvor fagbevægelsen i de kommende år får store muligheder for at hente nye sejre og sætte nye milepæle i beskyttelsen af lønmodtagerrettighederne. I den sammenhæng skal man ikke underkende EU-domstolens rolle. I de forgående år har domstolen haft stor indflydelse på udviklingen af dansk lovgivning mod forskelsbehandling. I fremtiden vil vi formentlig se en præcisering af retspraksis på en lang række områder, der i dag er uafklaret.

FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, normalt kaldet forskelsbehandlingsloven, er senest blevet revideret i 2008¹³. Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse og forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af:

- race
- hudfarve
- religion eller tro
- politisk anskuelse
- seksuel orientering
- alder
- handicap
- national, social eller etnisk oprindelse.

DIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Begrebet direkte forskelsbehandling fremgår af lovens § 1, stk. 2, hvor der står:

”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.”

Der foreligger med andre ord direkte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver undlader at ansætte en person, afskediger en medarbejder eller behandler den pågældende ringere, fordi denne er af en bestemt race, hudfarve, religion, tro, national, social eller etnisk oprindelse. Det er uden betydning, om forskelsbehandlingen sker bevidst eller ubevidst.

Fx: En arbejdsgiver nægter at ansætte en person med et fysisk handicap, fordi arbejdsgiveren er af den opfattelse, at hans kunder ikke ønsker at blive serviceret af en person med et synligt handicap. Det er ulovligt.

Fx: En arbejdsgiver aflønner de polske lagermedarbejder med en lavere timeløn på grund af deres nationalitet og begrunder årsagen med deres manglende danske sprogkundskaber og ikke deres kvalifikationer. Det er ulovligt.

INDIREKTE FORSKELSBEHANDLING

Indirekte forskelsbehandling fremgår af lovens § 1, stk. 3, hvor der står følgende:

”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.”

Ved vurderingen af, om der er tale om indirekte forskelsbehandling, er arbejdsgiverens motiv uvæsentligt. Det væsentlige er, om de kriterier, der anvendes, udelukker bestemte grupper på grund af deres, race, religion, alder, handicap og så videre.

Som det fremgår af lovteksten, er det ikke forbudt at stille særlige krav, som kan medføre, at særlige grupper stilles ringere end andre. Sådanne krav skal kunne begrundes af arbejdsgiveren, og betingelserne skal være nødvendige for at opfylde et sagligt formål. Det vil sige, at midlerne skal stå i et rimeligt forhold til målet. Et formelt set neutralt krav kan være, at der i et jobopslag er skrevet, at

det er en forudsætning, at medarbejderen ”kan formulere sig skriftligt på dansk”. Et sådant krav rammer primært lønmodtagere, der enten er læsehandicappet eller er af anden etnisk oprindelse end dansk. Et umiddelbart neutralt krav om skrivefærdigheder kan altså være ulovligt og være et udtryk for indirekte forskelsbehandling, fordi en eller flere grupper på forhånd sorteres fra. Men det afhænger naturligvis af det konkrete job, om kravet om skriftlig kommunikation på dansk er sagligt og rimeligt.



LOVEN OG CHIKANE

I forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4 står der:

”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”.

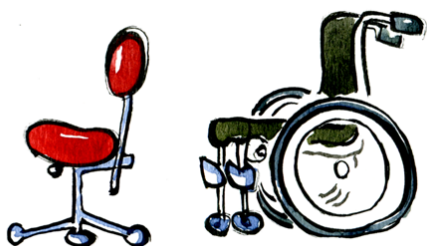
Forbuddet mod chikane, der er rettet mod personer, som er omfattet af forskelsbehandlingsloven, blev indarbejdet i 2004. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når dens formål eller virkning er, at en persons værdighed krænkes. Hvis der skabes et ubehageligt klima, som kan virke ydmygende, nedværdigende, fjendtligt eller truende, uanset om det har karakter af en verbal, psykisk eller fysisk handling, er det chikane for den eller de personer, handlingen er rettet i mod.

En arbejdsgiver har ansvaret for, at medarbejderne ikke udsættes for chikane. Hvis arbejdsgiveren ved eller burde vide at der foregår chikane på virksomheden, skal denne sikre, at chikanen ophører og ikke gentager sig. Forudsætningen, for at forskelsbehandlingsloven kan bruges, er altså, at personen er ansat hos en arbejdsgiver. Hvis en kollega chikanerer en anden kollega, må den krænkede kollega derfor rette krav via erstatningsansvarslovens § 26. Hvis det kan bevises, at arbejdsgiveren har været eller burde have været vidende om chikanen, kan den berørte

medarbejder også rette krav mod arbejdsgiveren med henvisning til forskelsbehandlingsloven.

Retspraksis om chikane er fortsat meget begrænset her i starten af 2012. Vestre Landsret har i en dom fra 22. januar 2008 taget stilling til problemet. Sagen handlede om en bagersvend¹⁴, der blev udsat for chikane af sin arbejdsgiver på grund af sin homoseksualitet. På et tidspunkt efter sin ansættelse hos bagermesteren fortalte medarbejderen, at han var homoseksuel. I den følgende tid blev bagersvenden udsat for ydmygende bemærkninger fra arbejdsgiverens side. Fx sagde bagermesteren flere gange til kunder i butikken, at homoseksuelle var ulækre og burde sendes til en øde ø, og at de var psykisk syge. Efter noget tid meldte bagersvenden sig syg og fratrådte siden sin stilling.

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet anlagde herefter sag mod arbejdsgiveren, med krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7. Landsretten gav bagersvenden medhold, og arbejdsgiveren blev dømt til at betale en godtgørelse på 100.000 kroner svarende til cirka fire måneders løn.



I en anden sag¹⁶ om en udenlandsk speciallæge mente ligebehandlingsnævnet ikke, at der var udøvet chikane i forskelsbehandlingslovens forstand. Lægen havde studeret i Danmark i 2005 og 2006. I januar 2007 fik han autorisation til at arbejde som læge og speciallæge i neurologi i Danmark, først som frivillig under oplæring og efterfølgende i et vikariat frem til september 2007. Lægen mente, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit sprog – og derved også sin etniske oprindelse – i form af chikane og mobning. Af sagen fremgik det blandt andet, at lægen følte, at han blev holdt uden for i forbindelse med personalets morgenmøder.

På disse møder blev han, efter lægens opfattelse, ”forskubbet” til at sidde blandt de studerende, selvom specialisterne normalt sad tæt på cheflægen. Derudover oplevede lægen også, at den ledende overlæge talte til ham i en stærk tone foran de andre kollegaer. Hertil kom også episoder, hvor andre kollegaer bevidst belærte lægen foran både patienter og en sygeplejerske. I løbet af noget tid begyndte sygeplejerskerne at stille andre læger spørgsmål om forhold, de lige havde fået svar på af lægen – for næsen af ham. Pludselig ville de ikke tale

engelsk til ham. Lægen mistede langsomt sin selvtillid, og til sidst blev han syg, fordi han var stresset og bange for at tage på arbejde. Han forlod afdelingen efter seks måneders ansættelse. Lægen anlagde dog først sag mod hospitalet 3,5 år efter ansættelsen var endt.

Selvom lægen utvivlsomt havde haft en oplevelse af at have været udsat for en negativ og uønsket adfærd fra kollegaer på baggrund af sin nationale oprindelse og begrænsede danskkundskaber, fik han ikke medhold i ligestillingsnævnet, som i sin kendelse bl.a. skriver: ud fra det beskrevne ansættelsesforhold mente nævnet ikke, at det var bevist, at klager havde været udsat for en adfærd, der kunne karakteriseres som værende en krænkelse af *grovere karakter*.

Endvidere lagde nævnet afgørende vægt på, at lægen under ansættelsen ikke havde gjort hospitalet opmærksom på problemstillingen. Derved havde hospitalet ikke haft mulighed for at reagere på situationen.

Som det fremgår af kendelsen fra ligebehandlingsnævnet kan der nok stilles krav om, at chikanen skal være af en vis grovere karakter, for at forskelsbehandlingsloven kan være overtrådt. Endvidere lagde nævnet vægt på, at den krænkede person ikke havde rejst problemet under sin ansættelse og derved afskar virksomhedens ledelse for at reagere på forholdene.

Det forhold, at en person ikke har rejst problemet under sin ansættelse, har ligebehandlingsnævnet behandlet i en anden sag¹⁷.

Sagen omhandlende chikane og mobning ved pakkearbejde. I denne sag blev det ligeledes tillagt stor betydning, at medarbejderen ikke havde rejst spørgsmålet under sin ansættelse. Det må derfor antages som væsentligt, at den chikanerede person reagerer over for arbejdsgiveren, mens vedkommende er ansat.

LOVEN OG INSTRUKTION

Loven forbyder forskelsbehandling på en række områder. En arbejdsgiver har pligt til at sikre, at der ikke foregår forskelsbehandling i virksomheden. I forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 5 står der:

”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.”

Hvis en arbejdsgiver eller en anden overordnet leder, enten i forbindelse med arbejdets udførsel eller i forbindelse med ansættelser, pålægger eller anviser en medarbejder i at diskriminere andre i virksomheden, er det ulovlig forskelsbehandling.

Forudsætningen, for at der kan foreligge en instruktion, er, at den person, der afgiver instruktionen, har de nødvendige beføjelser. Der skal foreligge et over- og underordningsforhold. En kollega, der opfordrer til forskelsbehandling i forbindelse med en instruktion, vil ikke være omfattet af forbuddet, med mindre at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant er vidende om forskelsbehandlingen.

Et eksempel:

En arbejdsgiver beder i forbindelse med en ansættelsesproces sin mellemløber om ikke at tage personer over 57 år i betragtning, ”da der ikke kan betale sig at oplære en ældre medarbejder i virksomhedens edb-systemer, da vedkommende nok snart skal på pension”. Det er direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Et andet eksempel:

En arbejdsgiver meddeler en uddannelsesansvarlig i virksomheden, at medarbejdere med anden etnisk oprindelse end dansk ikke skal på efteruddannelse, da deres forståelse af undervisningen er for dårlig, og at det derfor er spild af penge. Det er direkte forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Der mangler relevant retspraksis i sager om instruktion, så det er endnu ikke muligt at sige noget om, hvordan domstolene vil dømme i sådanne sager.

LOVEN OG LØNVILKÅR

I forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 2 og stk. 3 står der:

”Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.”

”En lønmodtager, hvis løn i strid med stk. 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.”

Bestemmelserne i stk. 2. er identiske med § 1, stk. 3 i ligelønsloven og skal derfor fortolkes på samme måde. Tilsvarende gør sig gældende med stk. 3, som er identisk med bestemmelsen i ligelønslovens § 2. Paragraffen sikrer lønmodtagere, der hører under lovens beskyttelseskriterier, mod lønmæssig forskelsbehandling, der ikke kan begrundes i saglige forhold. Hvis det alligevel sker, har den forurettede medarbejder krav på at få udbetalt lønforskellen. Det er dog muligt at fravige dette princip, hvis særlige forhold gør sig gældende jf. § 9, stk. 2 i loven. Denne bestemmelse benyttes, hvis man fx ønsker at foretage sig noget særligt, for at forbedre beskæftigelsesituationen for specielt udsatte grupper.

Eksempelvis kan der være tale om lønmæssig forskels-

behandling, hvis en entreprenørvirksomhed, der både beskæftiger danske og ungarske håndværkere, konsekvent aflønner de ungarske håndværkere 50 kroner lavere pr. time end de danske håndværkere. Hvis der ikke er forskel på relevant uddannelse og arbejdets art, er det direkte forskelsbehandling begrundet i national, social eller etnisk oprindelse. Derfor har de ungarske håndværkere ret til at få efterbetalt lønforskellen.

Der foreligger pt. ingen relevant retspraksis om forskelsbehandling om lønvilkår. Men set i lyset af de seneste års konflikter om udenlandsk arbejdskraft i Danmark, mon så ikke denne paragraf vil blive forsøgt brugt af fagbevægelsen i et forsøg på at bekæmpe løndumping på det ikke overenskomstdækkede arbejdsmarked.

LOVEN OG UDDANNELSE

I forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 1 står der:

”En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte, for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling.”

Bestemmelsen fastslår, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle sine medarbejdere, som er omfattet af loven, når det gælder uddannelse, som arbejdsgiveren har bestemmelsesretten over. Det gælder både interne og eksterne uddannelsesforløb. Det vil fx være direkte forskelsbehandling, hvis en tømrermester tilbyder alle sine ufaglærte medarbejdere mulighed for at begynde på et forløb som voksenlærlinge, men udelukker en enkelt ansat, som er 55 år, med det argument, at han er for gammel og derfor ikke kan tjene sin løn hjem igen, når han er udlært.

LOVEN OG REGISTRERING

I forskelsbehandlingslovens § 4 står der:

”En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.”

En arbejdsgiver må ikke, i forbindelse med en ansøgning eller under en ansættelsessamtale, bede om oplysning om ansøgerens religion, seksuelle orientering eller andre af lovens kriterier. Tilsvarende gør sig gældende over for ansatte beskæftiget i virksomheden. Arbejdsgiveren må heller ikke på anden måde frembringe, modtage og bruge oplysninger om de ansatte, som er omfattet af lovens bestemmelser. Det er dog muligt at anvende personoplysninger til en opgørelse over medarbejderstabens oprindelse, så længe dette foregår i anonymiseret form og i overensstemmelse med persondatalovens bestemmelser¹⁸.

Ifølge forskelsbehandlingslovens § 9, stk. 1 finder denne § 4 ”ikke anvendelse, i det omfang andet følger af særlig lovgivning”.

Loven og jobannoncering

I henhold til ligebehandlingsloven må man generelt ikke ved jobannoncer give udtryk for, at man foretrækker en ansøger af et bestemt køn. Forskelsbehandlingsloven beskriver også forhold, der skal iagttages i jobannoncen.

I forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 1 og stk. 2 står der:

”Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person 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. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.”

”Stk. 1 gælder ikke, hvis en arbejdsgiver i henhold til undtagelsesbestemmelser i denne lov kan foretrække lønmodtagere med et bestemt kendetegn.”

Bestemmelsens første led svarer til bestemmelsen i § 6 i Lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Hvis en virksomhed skriver i en jobannonce, at virksomheden kun søger eller foretrækker danskere statsborgere under 30 år, er det en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Annoncer skal som udgangspunkt være neutrale i deres indhold, når det gælder etnisk oprindelse, hudfarve, alder med videre. Tilsvarende gør sig gældende, hvis man i en jobannonce skriver, at man bevidst ikke ønsker ansøgere fra en af de nævnte kategorier.

Det er ligeledes forbudt at opstille usaglige krav, der i praksis har til formål at afskære en bestemt gruppe fra at søge jobbet.

Et eksempel:

Hvis der i en annonce stilles krav om, at ansøgerne til stillinger som sanitør taler og skriver fejlfrit dansk, vil det under normale omstændigheder være en overtrædelse af loven.

Hvis arbejdsgiveren har fået dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling jf. § 6, stk. 2 er det lovligt at annoncere efter en person med fx en speciel etnisk oprindelse. Det er tilsvarende lovligt at forskelsbehandle, hvis ansøgerens politiske anskuelse eller religiøse overbevisning eller trosretning er af afgørende betydning for virksomheden og jobbet udførelse, jf. § 6, stk. 1.

Socialministeriet¹⁹ har i en enkelt afgørelse fra 2005 givet

dispensation til De Samvirkende Invalideorganisationer, således at personer med handicap ved ansættelsen af handicaphjælper kan lægge vægt på ansøgerens alder. Som begrundelse skriver Socialministeriet, at mennesker med handicap, der ansætter personale efter § 77 i Lov om social service til at assistere sig i dagligdagen, skal have ret til at lægge vægt på ansøgerens alder, således at personen kan søge efter personale, der aldersmæssigt svarer til vedkommende selv.



En virksomhed må gerne skrive i en jobannonce, at virksomheden ønsker en personalesammensætning, der afspejler det omkringliggende samfund. Det er også tilladt at oplyse, at virksomheden har en seniorpolitik/handicappolitik, og at virksomheden i en konkret situation foretrækker en ældre ansøger eller en ansøger med handicap til en ledig stilling, hvis der er flere lige kvalificerede ansøgere, jf. muligheden for positiv særbehandling af ældre og personer med handicap i § 9, stk. 4.

AFGØRELSE OM JOBANNONCER

Ligestillingsnævnet har i flere afgørelser taget stilling til jobannoncer, hvor henholdsvis kravet om tilknytning til en bestemt religion samt krav om særlig etnisk oprindelse havde betydning for jobansøgeren.

Ligestillingsnævnet behandlede 11. maj 2011²⁰ en sag, hvor en kristen organisation søgte en organisationskonsulent. I stillingsopslaget var beskrevet, hvad arbejdet gik ud på, samt hvilke personlige egenskaber potentielle ansøgere skulle have. Det fremgik af annoncen, at ansøgeren skulle være medlem af folkekirken og skulle kunne arbejde ud fra organisationens kristne livs og menneskesyn.

Endvidere havde organisationen i sine grundregler stillet et generelt krav om, at alle de ansatte skulle være medlem af den danske folkekirke. Ligestillingsnævnet behandlede sagen efter retsreglerne i forskelsbehandlingslovens §§ 5 og 6 og kom i sin afgørelse frem til, at den er i strid med loven.

Det fremgår af kendelsen at:

”Nævnet lægger vægt på, at det i hvert enkelt tilfælde må afhænge af en konkret vurdering, om der til den enkelte stilling er knyttet opgaver, hvor et krav om medlemskab af den danske folkekirke er relevant og står i et fornuftigt forhold til det formål, der forfølges med kravet. Eksempelvis vil der til stillinger, hvor arbejdsopgaverne ikke

ligger inden for organisationens kerneopgaver med forkyndelse eller udøvelse af diakonalt arbejde, ikke kunne stilles krav om medlemskab af den danske folkekirke”.

I relation til spørgsmålet om hvorvidt den indklagede organisation har overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling i forbindelse med annoncering efter organisationskonsulenten, udtalte nævnet:

”...at stillingsopslaget i dette konkrete tilfælde er 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.”

I den nævnte sag fik organisationen derved medhold i, at religionen havde afgørende betydning for udøvelsen af erhvervet som organisationskonsulent, og at kravet, om at ansøgere til stillingen skulle være medlem af den danske folkekirke, stod i et fornuftigt forhold til det formål, der forfølges. Organisationen blev derfor frikendt.

Ligestillingsnævnets kendelse vil formentlig kunne drage direkte parallel ved ansættelse af medarbejdere i fx faglige organisationer. Her stilles der ofte krav til den ansatte om medlemskab af en bestemt fagforening. I overensstemmelse med kendelsen fra folkekirken er det naturligt, at ansatte, som udøver den faglige organisations kerneopgaver, også kan kræves at være medlemmer af denne organisation. Når det drejer sig om øvrige ansatte, må der foretages en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, hvorvidt medlemskab af en bestemt organisation kan være en forudsætning for ansættelsen. Det er fx tvivlsomt, om et medlemskab af en bestemt faglig organisation kan være et rimeligt krav til en rengøringsassistent eller pedel, som er beskæftiget i en fagforening.

I den anden sag har Ligestillingsnævnet truffet afgørelse om, at det ikke var en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven § 5, at der blev rejst krav til ansøgeren om særlig etnisk oprindelse. Til et tv-program blev der søgt efter asiatiske børn til medvirken som statister. Nævnet frikendte virksomheden og anførte som begrundelse:

”Nævnet har lagt til grund, at det i forbindelse med brug af statister til teater, film og tv ofte vil være nødvendigt at skaffe personer med bestemte karakteristika. Nogle af disse karakteristika vil være omfattet af forskelsbehandlingslovens og ligebehandlingslovens diskriminationsgrunde, mens andre ikke vil.

Efter forarbejderne til forskelsbehandlingsloven gælder § 5 alene for annoncering efter arbejdskraft eller i forbindelse med erhvervsuddannelse. Det er Ligebehandlingsnævnets opfattelse, at det ikke har været hensigten

med lovens § 5 at begrænse den kunstneriske frihed i forbindelse med søgning efter statister med bestemte karakteristika til brug for teater, film og tv.

På den baggrund findes indklagede ikke at have handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.”

Forskelsbehandlingsloven udelukker med andre ord ikke, at der søges efter særlige persongrupper. Det skal blot have et sagligt og hensigtsmæssigt formål.



LOVEN ELLER KOLLEKTIV OVERENSKOMST

Det er generelt forbudt at lave regler eller indgå fx kollektive aftaler der indebærer en forskelsbehandling. Der er dog visse undtagelser, især i forhold til alder, når det fremgår af kollektiv overenskomst.

I Forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 1, står der: *”Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.”*

Bestemmelsen sikrer, at man ikke kan aftale sig ud af lovens beskyttelse mod forskelsbehandling. Det gælder uanset om det sker i en individuel ansættelseskontrakt eller i en kollektiv overenskomst, eller i en lokalaftale mv. Det gælder også eksisterende aftaler indgået før loven blev vedtaget. Bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer er også ugyldige, hvis de strider mod forbuddet mod forskelsbehandling.

Der er dog åbnet mulighed for en undtagelse for hovedreglen i lovens § 5a, stk. 3, som præciserer:

”at loven ikke er til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.”

ÆLDRE MEDARBEJDERE

I Forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 4, står der:

”Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af stk. 3, kan dog ændres, således at aldersgrænsen hæves til en alder under 70 år.”

Den nugældende aldersgrænse på 70 år blev indført ved en lovændring 1. januar 2008. Hidtil var aldersgrænsen 65 år, men den blev forhøjet som en del af det Velfærdsforlig, der blev vedtaget i Folketinget 20. juni 2006. Formålet med ændringen var at sikre, at flere ældre kunne blive på arbejdsmarkedet.



UNGE UNDER 18 ÅR

I forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 5 og stk. 6 står der:

”Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.”

”Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for unge under 15 år, hvis ansættelse ikke er reguleret af en kollektiv overenskomst.”

De særlige undtagelsesvilkår for unge under 18 år blev vedtaget af Folketinget med virkning fra 1. april 2006.

Reglerne giver mulighed for en lavere aflønning af unge, såfremt der i en kollektiv overenskomst er aftalt særlige ungdomslønninger. Endvidere gives der mulighed for at tidsbegrænse ansættelsen, frem til den unge fylder 18 år. Regeringens formål med at indføre de særlige vilkår fremgår af bemærkningerne til lovforslaget.

Uddrag af beskæftigelsesministerens bemærkninger til lovforslaget:

”Begrundelsen for forslaget er, at unges erhvervs-mæssige integration herved støttes i form af, at de unge får mulighed for at få arbejds erfaring, i perioden indtil de fylder 18 år, hvorefter de typisk vil være gået i gang med en uddannelse”.

Lovforslaget gav anledning til en del diskussioner blandt arbejdsmarkedets parter. Særligt problemstillingen med at give adgang til at afskedige unge, når de bliver 18 år, blev fundet problematisk. I et høringssvar til Folketinget tilkendegav LO blandt andet, at man var tilfreds med, at regeringen ville tage ansvar for at beskytte overenskomstbestemmelser om særlige regler for unge under 18 år, og støttede således lovforslaget. LO bemærkede dog, at det ikke kunne udelukkes, at der opstår sager, hvor en lønmodtager vil anfægte lovbestemmelsen på baggrund af EU-direktivet. LO vendte sig derimod i mod, at lovforslaget giver adgang til at afskedige ansatte ved det fyldte 18 år, idet spørgsmål om afskedigelse, efter LO's opfattelse, fortsat bør afgøres ud fra de almindelige regler om afskedigelse.

Regelsættet omfatter kun virksomheder, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, som har særlige lønninger for unge under 18 år. Det medfører, at uorganiserede virksomheder, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, ikke må give unge en lavere løn end ansatte over 18 år. Virksomhederne må heller ikke lægge vægt på medarbejdernes alder, når de ansætter eller afskediger. Dette medfører den paradoksale situation, at unge ansat hos virksomheder uden overenskomst i realiteten vil kunne kræve en løn på niveau med deres voksne kollegaer. Til det siger beskæftigelsesministeren:

Uddrag af beskæftigelsesministerens bemærkninger til lovforslaget:

”Arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder bestemmelser om aflønning af unge under 18 år, har ikke behov for at være omfattet af lovændringen, fordi de jo ikke er bundet af en overenskomsts lønvilkår. Adgangen til at lægge vægt på alder i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af unge under 18 forudsætter således, at arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst, med særlige regler for unge under 18 år.”

Hvorvidt denne fortolkning af EU's ligebehandlingsdirektiv er i overensstemmelse med EU-retten, kan kun fremtiden vise. Umiddelbart virker det problematisk, at

der er denne forskel på retsstillingen for virksomheder med kollektiv overenskomst og dem uden.

Særreglerne om unge har i en enkelt sag – omtalt som ”Irma-sagen” – været behandlet ved landsretten. Sagen beskrives nærmere i afsnittet ”Særlige regler for ungarbejdere” på side 26.



BEVISBYRDER OG FORSKELSBEHANDLING

I forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1 og 2, samt § 7a, står der:

”Personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.”

”En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.”

”Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

Det almindelige udgangspunkt i dansk ret er, at der gælder en ligefrem bevisbyrde. Også når det handler om ansættelsesforhold. Bevisbyrden påhviler med andre ord den part, som påstår at have et krav. I praksis betyder det eksempelvis, at hvis en lønmodtager mener, at en opsigelse er usaglig, er det som udgangspunkt lønmodtageren, der skal bevise, at opsigelsen er sket med en usaglig begrundelse. I praksis er reglen om bevisbyrde ikke så firkantet. Hvis arbejdsgiveren ikke vil fremkomme med de oplysninger, der kan belyse sagen, vil det normalt komme arbejdsgiveren til skade.

Ved overtrædelse af forskelsbehandlingsloven stiller sagen sig anderledes. Her er der tale om delt bevisbyrde, som det fremgår af lovens § 7a. Den delte bevisbyrde i forskelsbehandlingssager er kommet ind i dansk lovgivning via EU-retten. Først i form af praksis fra EU-domstolen og siden 1997 gennem EU-lovgivning.

Delt bevisbyrde blev indført i forskelsbehandlingsloven ved gennemførelsen af det etniske ligebehandlingsdirektiv

i 2004. Det betyder, at en medarbejder, der anser sig for krænket, kun skal kunne påvise de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket en krænkelse. Kan medarbejderen det, vender bevisbyrden, hvorefter det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at der ikke er sket nogen krænkelse. Bevisbyrden fordeles således mellem medarbejder og arbejdsgiver. I praksis bliver bevisbyrden ofte placeret hos arbejdsgiveren, og det kan derfor ofte være vanskeligt at skelne mellem delt bevisbyrde og omvendt bevisbyrde. Hvis der sker lønmæssig forskelsbehandling, er det arbejdsgiverens opgave at bevise, at det pågældende arbejde ikke er af samme værdi, og at forskelsbehandlingen derfor er berettiget.

GODTGØRELSE VED OVERTRÆDELSE AF LOVEN

Det er de almindelige domstole, der afgør, om man skal have en godtgørelse, hvis ens rettigheder er krænket. Om man er berettiget til en godtgørelse afhænger først og fremmest af, hvor grov overtrædelsen er. Godtgørelsen skal dække den ikke-økonomiske skade, som den krænkede har lidt. Det er op til domstolene at afgøre, hvornår der er ført tilstrækkeligt bevis og dermed ”påvist faktiske omstændigheder”. En tilsvarende bestemmelse om bevisbyrden er indskrevet i ligebehandlingsloven.

Hvis forskelsbehandlingen er sket på baggrund af en kollektiv overenskomst, skal sager om forskelsbehandling behandles efter de almindelige fagretlige regler. Det fremgår blandt andet af industriens overenskomst fra 2012, hvor EU’s direktiv om forskelsbehandling på grund af alder og handicap er indsat som bilag 24. Her fremgår det af § 7 at:

”Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.”

Hvis den faglige organisation, der ejer overenskomsten, vurderer at de ikke vil føre sagen for den ansatte, og derved afskærer den berørte medarbejder for, at få sagen behandlet via det fagretlige system, må det antages at forskelsbehandlingssagen kan rejses ved de almindelige domstole i henhold til arbejdsretslovens almindelige principielle udgangspunkt som fremgår af lovens §11 stk.2.

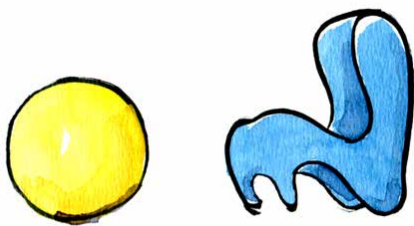
Som krænket kan man også få erstatning efter de almindelige erstatningsregler. Enten alene eller ved siden af godtgørelsen. Det kan fx være tilfældet, hvis en arbejdsgiver dømmes i en sag om chikane, og hvis den kollega, der har chikaneret, samtidig dømmes til at betale erstatning på baggrund af erstatningsansvarsloven.

SKATTEFRI GODTGØRELSE

En godtgørelse, der udbetales efter forskelsbehandlingsloven, er skattefri jf. statsskatteloven § 5a. Det har Skatteankenævnet fastslået i en sag fra 2007²¹, som omhandlede

en ansat, der blev afskediget på grund af et handicap med nedsat hørelse. I afgørelsen udtaler nævnet:

”Det er Skatteankenævnets opfattelse, at godtgørelsen ikke skal beskattes efter bestemmelserne i ligningslovens § 7U. Et engangsbeløb, der udbetales som godtgørelse for krænkelse af goder af ideel karakter fx for svie og smerte, varigt men og tort, træder ikke i stedet for løbende indtægter, men sidestilles med erstatning for formuetab og omfattes derfor efter reglerne i statsskatteovens § 5 a.



Det fremgår af Tidsskrift for skatter og afgifter 2001.469, beskatning af godtgørelses- og erstatningsbeløb, at godtgørelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarked m.v., hvorfor godtgørelsen betragtes, som en kompensation for ikke-økonomisk skade og er derfor skattefri jævnfør statsskatteovens § 5 a.”

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET KAN BRUGES

I henhold til forskelsbehandlingslovens § 8a kan en forurettet person indbringe en sag for Ligebehandlingsnævnet, hvis betingelserne er opfyldt. Det vil sige, at der ikke foreligger mulighed for fagretlig behandling af sagen, eller hvis den faglige organisation ikke ønsker at føre sagen.

Det er gratis at få en sag behandlet i nævnet, men udgifter i forbindelse med sagen, herunder advokatbistand med videre, godtgøres ikke af nævnet.

Nævnet behandler kun sager, der kan fremlægges ved skriftlig dokumentation, og afviser derfor at træffe afgørelser i sager, der forudsætter en mundtlig bevisførelse – herunder afhøring af vidner. Nævnet kan tilkende godtgørelse og underkende afskedigelse, som følger de relevante love og kollektive overenskomster. Godtgørelsesniveauet i Ligebehandlingsnævnet følger retspraksis fra domstolene, og der er eksempler på, at Ligebehandlingsnævnet har tilkendt væsentlige godtgørelser. I en sag²² om aldersdiskrimination blev en pilot tilkendt en godtgørelse på 900.000 kroner svarende til ni måneders løn.

DE BESKYTTEDE KATEGORIER

De følgende omtalte sager har enten principiel betydning for udviklingen af beskyttelse mod forskelsbehandling, eller er sager der illustrerer den usikkerhed, der fortsat hersker på området. Visse kategorier af forskelsbehand-

ling er ikke medtaget, da der endnu ikke – i starten af 2012 – findes relevant retspraksis.

RELIGION OG TRO

Folkeretten beskriver en stærk beskyttelse af religionsfriheden. Det fremgår blandt andet af EMRK art. 9 stk. 1. samt af EU's charter om grundlæggende rettigheder, hvor der blandt andet i artikel 10 er indskrevet retten til at tænke frit og til samvittigheds og religionsfrihed.

”Enhver har ret til at tænke frit og til samvittigheds og religionsfrihed. Denne ret omfatter frihed til at skifte religion eller tro samt frihed til enten alene eller sammen med andre, offentligt eller privat at udøve sin religion eller tro gennem gudstjeneste, undervisning, andagt og overholdelse af religiøse skikke”.

Når det drejer sig om beskyttelse af handicappede, har arbejdsgiveren i et vist omfang pligt til at indrette arbejdspladen således, at den handicappede fortsat kan bestride jobbet. Omvendt må den ansatte, hvis religion forhindrer vedkommende i at foretage forskellige handlinger eller kræver særlige religiøse regler for fx beklædning, acceptere at gå på kompromis med sine ritualer. Det betyder, at en religiøs pligt til at bede på bestemte tidspunkter må henlægges til medarbejderens egne betalte pauser. Ellers må pågældende søge et job, som er foreneligt med de religiøse pligter.

JØDISK HELLIGDAG

EU-domstolen har i sagen Prais²³ fastsat princippet om, hvor stort et hensyn en virksomhed skal tage i forbindelse med en ansøger eller en ansats religiøse pligter. Vivien Prais, der var jøde, søgte en stilling i EU. Hun var ude af stand til at deltage i ansættelsesprøven, der blev afholdt på en jødisk helligdag, hvilket blandt andet betød, at hun ikke måtte skrive og rejse den pågældende dag. Prais gjorde rådet opmærksom på problemet to dage efter indkaldelsen til prøven og cirka tre uger før prøvens afholdelse. Hun anmodede forgæves om en anden dato for prøven. Hun følte sig derfor afskåret fra at blive ansat og indbragte sagen for EF-domstolen.

I sin afgørelse fastslog domstolen, at uskrevne retsgrundsetninger om religionsfrihed og diskriminationsforbud indgår i EU-retten. Men hensynet til ansøgenes religiøse forhold måtte vejes op mod hensynet om at sikre, at alle kom til prøverne samme dag for at undgå ulige forhold for ansøgerne. I det konkrete tilfælde, hvor Prais først informerede rådet, efter indkaldelse af ansøgere og datoen for prøven var fastsat, havde rådet ret til at nægte at fastsætte en ny dato.

RELIGIØS HOVEDBEKLÆDNING

Brugen af religiøst betinget hovedbeklædning eller anden anvendelse af religiøse symboler er omfattet af grundlovens § 67 og EMRK artikel 9. En begrænsning i adgangen til at give udtryk for sin religion er som ud-

gangspunkt et indgreb i religionsfriheden. Højesteret har i den såkaldte Føtex-sag²⁴ taget stilling til spørgsmålet. Sagen omhandlede en muslimsk medarbejder, Najla Ainouz, der tiltrådte 1. marts 2000 i en fuldtidsstilling i bagerafdelingen i Føtex i Frederiksberg Centret. Hun var omfattet af de rettigheder og pligter, der fremgik af Føtex' personalereglement. I personalereglementet var fastsat bestemmelse om, at de ansatte skulle være iklædt den af Føtex udleverede beklædning, og i medarbejderpjecen var tilføjet:

"På alle områder, hvor der ikke er krav om en bestemt hovedbeklædning, er det en del af vores uniformeringskrav, at medarbejderne ikke bærer hovedbeklædning"

Medarbejderen havde ikke tidligere båret tørklæde, men meddelte 24. maj 2001 lederen af bagerafdelingen, at hun for fremtiden af religiøse grunde ville bære hovedtørklæde. Dette gentog hun 28. maj 2001 og blev på den baggrund samme dag bortvist fra Føtex. Medarbejderen indbragte sagen for domstolene med påstand om ulovlig indirekte diskrimination i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Sagen endte i Højesteret, som stadfæstede landsrettens afgørelse og frikendte Føtex for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. I dommen fastslår Højesteret:

"Det må lægges til grund, at forbuddet mod at bære hovedbeklædning – selv om reglerne herom formelt set er neutrale – i særlig grad rammer den del af de muslimske kvinder, som af religiøse grunde bærer hovedtørklæde"

Med andre ord har Føtex med deres uniformeringskrav indført en indirekte forskelsbehandling i lovens forstand. Indirekte forskelsbehandling kan godt være tilladt, hvis den er rimelig og objektivt begrundet og nødvendig. Til dette krav udtaler Højesteret:

"Efter forarbejderne til lov nr. 459 af 12. juni 1996 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. foreligger der imidlertid ikke en ulovlig indirekte forskelsbehandling, hvis de regler, der medfører forskelsbehandlingen, er "objektivt begrundet i hensyn til arbejdets udførelse."

Som eksempel på en indirekte forskelsbehandling, der ikke er ulovlig, nævnes, at det:

fortsat [vil] være tilladt at kræve, at de ansatte bærer uniform eller en bestemt beklædning, hvis dette er en del af virksomhedens præsentation udadtil, og hvis det er et konsekvent krav, der stilles til alle ansatte i samme stillinger.

Lovgiver har herved foretaget en afvejning af hensynet til en arbejdsgiver, der kræver uniform eller bestemt beklædning, over for hensynet til en ansat, som af religiøse

grunde ikke kan opfylde beklædningsreglerne. Højesteret finder, at det – når de i eksemplet angivne betingelser er opfyldt – ikke kan være afgørende for tilladeligheden, om virksomheden som led i kravet om uniform eller bestemt beklædning foreskriver anvendelse af en bestemt hovedbeklædning eller foreskriver, at de ansatte ikke må bære hovedbeklædning".

Højesteret mente på den baggrund ikke, at forbuddet mod hovedbeklædning i butikken var en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, og retten tilføjede, at der efter Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols praksis heller ikke var grundlag for at mene at forbuddet stred mod menneskerettighedskonventionens artikel 9. Højesteret stadfæstede derfor landsrettens afgørelse.



I en anden dom frikendes Toms Fabrikker A/S²⁵ for at udøve forskelsbehandling. Kendelsen blev afsagt med dissens. Sagen angik en medarbejder, Fatima Andersen, som i 1998 søgte et fabriksarbejde i produktionen hos Toms Fabrikker A/S.

Under et informationsmøde hos arbejdsformidlingen forespurgt Fatima Andersen, om hun kunne bære tørklæde i produktionen. Virksomhedens repræsentanter meddelte, at man af hensyn til hygiejnen skulle bære en nethue, og at hun i produktionen på fabrikken alene måtte bære tørklæde, såfremt dette kunne dækkes af den påkrævede nethue.

Af religiøse grunde bar hun tørklæde og klæder således, at alene hendes hænder og ansigt ikke var dækket af tøj. Hvis hun skulle have nethuen ud over tørklædet, ville dette imidlertid medføre, at hendes hals og nakke ikke kunne dækkes, og derfor var det ikke nogen løsning. Hun opgav derfor at søge jobbet.

Herefter anlagde hun sag mod Toms Fabrikker A/S med krav om en godtgørelse for ulovlig indirekte diskrimination. Som påstand i sagen fremførte Fatima Andersens advokat, at: *"Sagsøgte har som arbejdsgiver pligt til at udforme reglement til uniform således, at de ansattes religion respekteres, og sagsøgte har ikke opfyldt denne forpligtelse, idet sagsøgte netop har afskåret sagsøger fra at udøve sin religion ved ikke at kunne bære sit tørklæde".*

Landsretten mente under hensyn til den konkrete sags omstændigheder – hygiejne og sikkerhed ved fødevarereproduktion – ikke, at der var tale om en overtrædelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

I dommen udtaler landsretten følgende:

”Det må anses for et tilsigtet formål med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., at en arbejdsgiver bestræber sig på at tilrettelægge forholdene i virksomheden så smidigt, at bestemte beklædningskrav i virksomheden kan forenes med de ønsker om særlig beklædning, der af religiøse grunde fremsættes af ansøgere eller ansatte over for arbejdsgiveren. Men det fremgår også klart af bemærkningerne til lovforslaget (L 181/1996), at en arbejdsgiver på baggrund af hensyn til bl.a. sikkerhed og hygiejne på arbejdspladsen kan fastsætte, bestemte beklædningskrav, som de ansatte må følge.”

Et flertal i landsretten mente herefter, at beklædningskravet måtte anses for sagligt begrundet og administreret.

RELIGIØS ARBEJDSVÆGRING

I en sag om en medarbejder, der er medlem af Jehovas Vidner, tog Hillerød Byret stilling til, om hun kunne fritages for at deltage i en reception på grund af religiøse forhold. Sagen²⁶ omhandlede en medarbejder ansat som trainee i en ejendomsmæglervirksomhed. Hun ønskede ikke at deltage i en fødselsdagsreception for en af indehaverne af religiøse grunde. Hun forlod derfor virksomheden i arbejdstiden, da receptionen begyndte. Da virksomheden efterfølgende gav hende en advarsel for ulovlig udeblivelse, nægtede hun at modtage advarslen og valgte at sige op. Efterfølgende anlagde medarbejderen sag mod virksomheden med påstand om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven og med krav om en godtgørelse på 50.000 kroner.

Byretten frikendte virksomheden og begrundede deres afgørelse med følgende:

”Set ud fra typen af den af sagsøgte drevne virksomhed findes det godtgjort, at de ansattes deltagelse i en reception for kunder, forretningsforbindelser m.v. for at ”mingle” og for at sørge for servicering af gæsterne er en naturlig del af også sagsøgers arbejde som trainee, og det findes at være et rimeligt krav fra sagsøgtes side, at erhvervsafdelingen skulle være repræsenteret med mere end halvdelen af de fire ansatte i afdelingen. Det forhold, at en anden ansat efter omstændighederne fik lov til at holde en længe planlagt fridag kan ikke føre til et andet resultat.

Det forhold, at sagsøger forlod arbejdspladsen uden tilladelse før normal arbejdstidsophør, finder retten, er en grov tilsidesættelse af hendes pligter som ansat,

hvorfor sagsøgtes meddelelse af advarsel findes fuldt ud berettiget.

Retten finder ikke, at: sagsøgte herved har diskrimineret sagsøger som følge af hendes religiøse overbevisning ved at forlange, at hun deltog i arbejdsrelateret reception eller ved senere at tildele hende en advarsel som følge af hendes uretmæssige bortgang fra virksomheden.”

Sagen blev efterfølgende anket til landsretten, som stadfæstede frifindelsen²⁷



RAMADAN OG JOB

At virksomhedernes begrundelse for at fravælge medarbejdere på grund af deres religiøse forhold skal være saglige og nødvendige, fremgår af en sag fra Østre Landsret i 2008²⁸. En medarbejder blev tilkendt en godtgørelse på 25.000 kroner, fordi hun blev fravalgt til en stilling som fastansat tilkaldevikar. Sagen omhandler en farmaceutstuderende, der uopfordret søgte en stilling som vikar på et observations- og behandlingshjem. Under ansættelsessamtalen blev det aftalt, at hun skulle have nogle prøvewagter. Da det var ramadan²⁹, fastede hun på prøvewagten. Efterfølgende blev hun valgt fra med den begrundelse, at hun ikke spiste sammen med børnene, da hun var på vagt under ramadanen.

Østre Landsret mente, at observations- og behandlingshjemmet derved indirekte havde forskelsbehandlet medarbejderen på grund af hendes religion, og at dette var i strid med lovens § 2.

NATIONAL, SOCIAL ELLER ETNISK OPRINDELSE

Lovgivningen mod diskrimination og forskelsbehandling på baggrund af race eller etnisk oprindelse er i dag funderet i flere lovgivningskomplekser.

En af de første love om forbud mod forskelsbehandling på grund af race med videre er racediskriminationsloven³⁰ fra 1971. Loven forbyder også diskrimination på grund af hudfarve, national oprindelse, tro og seksuel orientering. Loven gælder blandt andet ved adgang til diskoteker og udskænkingssteder.

Lov om etnisk ligebehandling³¹ omhandler forbud mod forskelsbehandling for al offentlig og privat virksomhed

angående social beskyttelse, herunder social sikring og sundhedspleje, sociale goder, uddannelse med videre.

Straffelovens § 266b³² har også bestemmelser om forbud mod, at personer eller grupper trues, forhånes eller nedværdiges på grund af deres race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering. Overtrædelse af loven kan straffes med bøde eller fængsel i op til to år.

Lovene gælder som hovedregel ikke ved ansættelsesrelationer mellem en arbejdsgiver og en potentiel eller aktuel medarbejder, her gælder forskelsbehandlingsloven.

Der er kun et meget begrænset antal sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, på baggrund af national, social eller etnisk oprindelse. Og i de fleste sager har klageren ikke fået medhold. Mange af de sager, der har været indbragt for ligebehandlingsnævnet, omhandler forskelsbehandling på grund af sprogkunderskaber. I disse sager har arbejdsgiveren ofte et rimeligt skøn til at vurdere, om ansøgeren lever op til arbejdsgiverens forventninger til fx sprogkrav.

En sag om en ansøger, der søgte en stilling som telemarketingmedarbejder til telefonsalg, blev behandlet i Ligebehandlingsnævnet.³³ I sagen blev det oplyst det, at klageren talte flydende dansk, og at hun havde bestået danskprøve2 og læste kommunikation samt kultur- og sprogstudier ved Roskilde Universitetscenter. Virksomheden mente ikke, at ansøgerens danskunderskaber var tilstrækkelige og afviste derfor ansøgeren. I kendelsen frikendes arbejdsgiveren, og Ligebehandlingsnævnet udtaler i den forbindelse følgende:

”Det er Ligebehandlingsnævnet vurdering, at en arbejdsgiver inden for lovens rammer har et skøn til at vurdere, om en medarbejder er egnet til at besidde en konkret stilling. Skønnet omfatter også arbejdsgiverens ret til at vurdere om en ansøgers danskunderskaber er tilstrækkelige”

Højesteret har ligeledes taget stilling til forskelsbehandling i forbindelse med sprogkrav. I sagen³⁴ stillede en tidligere ansat krav om godtgørelse for forskelsbehandling på grund af de sprogkrav, virksomheden havde stillet ved at foretrække en medarbejder, der talte flydende dansk, frem for en medarbejder med hollandske oprindelse. I dommen fastslår Højesteret blandt andet:

”Under hensyn til de arbejdsopgaver, der skulle varetages med telefonsalg til det danske marked, finder Højesteret, at det sprogkrav, som JS Danmark stillede, var sagligt begrundet. Der er ikke noget grundlag for at tilsidesætte det skøn, som virksomheden i så henseende har foretaget ved at foretrække en anden medarbejder end A til at varetage den nye opgave. Højesteret stadfæstede derved Sø- og Handelsrettens frifindelse af virksomheden.”

Kendelserne viser, at arbejdsgiveren tildeles en stor ret til selv at vurdere, hvilke sprogkrav der er en forudsætning for at bestride en arbejdsopgave. Et krav om, at en medarbejder skal kunne tale flydende dansk, vil altså ikke altid vil være i strid med forskelsbehandlingsloven, såfremt sprogkravet er sagligt begrundet i de arbejdsopgaver, som medarbejderen skal bestride.

Det er dog væsentligt at være opmærksom på, at en opsigelse eller manglende ansættelse, begrundet i national oprindelse og sprog godt kan være et udtryk for forskelsbehandling. Det må i den enkelte sag altid bero på en konkret vurdering.



Det fremgår af en sag afgjort i Ligebehandlingsnævnet. Her blev en arbejdsgiver dømt for have udøvet forskelsbehandling, da en jobansøger blev nægtet en jobsamtale med den begrundelse, at hun ikke var dansk. Sagen³⁵ drejede sig om en kvinde af anden etnisk oprindelse end dansk, der søgte job som rengøringsassistent på et hotel. Kvinden blev afvist med den begrundelse, at hun ikke var dansk, og man fra hotellets side ønskede en mere ligelig fordeling mellem danskere og personer med anden etnisk herkomst.

Afslaget blev efterfølgende bekræftet telefonisk over for kvindens ægtefælle, som optog en telefonsamtale med hotellets oldfrue på sin mobiltelefon. Oldfruen tilkendegav, at der var tale om et dansk hotel, og at et af hendes store problemer var, at folk skulle kunne forstå, hvad de ansatte sagde. Sagen blev bragt som artikel i en lokalavis, hvor det fremgår af artiklen, at direktøren bakkede oldfruen op. Ligebehandlingsnævnet udtaler i sin afgørelse:

”Nævnet finder, at det på det foreliggende grundlag må lægges til grund, at indklagede i forbindelse med klagerens jobansøgning tilkendegav, at man aktuelt ønskede at ansætte en person med dansk baggrund, da man ønskede en mere ligelig fordeling mellem ansatte med dansk og ansatte med anden etnisk baggrund. Der er derfor er en formodning for, at klageren i forbindelse med jobsøgningen hos indklagede, blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin etniske oprindelse”.

Virksomheden havde derved overtrådt loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

HANDICAP GENERELT

Forskelsbehandlingsloven indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Navnlig efter at forbuddet mod forskelsbehandling på baggrund af alder og handicap blev tilføjet i 2004, har spørgsmålet om handicap været behandlet i en række sager, både ved civile domstole i Danmark og ved EU-domstolen.

Arbejdsgiveren er forpligtiget til i rimeligt omfang at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at princippet om ligebehandling af personer med handicap overholdes. Det fremgår af lovens § 2a, hvor der står følgende:

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

Det fremgår af bemærkningerne til loven, at handicap ikke er et entydigt begreb. Som udgangspunkt skal der være tale om en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse. Den skal være så stor, at den medfører et behov for hjælp, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation. Endvidere må den kroniske funktionsnedsættelse være så omfattende, at medarbejderen ikke kan helbredes.

Definitionen er noget uklar og har givet anledning til en række sager, der dog endnu ikke har ført til et mere entydigt handicapbegreb.



HANDICAP ELLER EJ

Afgrænsningen af handicapbegrebet blev vurderet i en sag om sclerose, som HK førte i Vestre Landsret i 2007 som mandatar³⁶ for et medlem, der var blevet afskediget.

Sagen omhandlede en funktionær ansat i en telemarketingvirksomhed³⁷. I 2000 havde funktionæren fået konstateret sclerose, og i 2004 fik medarbejderen bevilget fleksjob på grund af sygdommen. Funktionæren havde samme arbejdsopgaver som tidligere, men arbejdstiden blev nedsat. I februar 2005 blev funktionæren sagt op

med henvisning til hendes manglende produktivitet. Medarbejderen anlagde sag mod virksomheden og gjorde gældende, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven, samt at hun havde krav på en godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b.

Medarbejderen fik ikke medhold i byretten og ankede derfor dommen til landsretten, som stadfæstede den med følgende bemærkninger:

”Landsretten anser det for bevist, at Fs sygdom navnlig på grund af den særlige sclerose-træthed med føleforstyrrelser og koncentrations- og hukommelsesbesvær har medført en funktionsnedsættelse, men landsretten finder ikke grundlag for at fastslå, at funktionsnedsættelsen, som den forelå på opsigelsestidspunktet, og som der alene skulle kompenseres for i form af en yderligere nedsættelse af arbejdstiden, kan anses som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Det tiltrædes derfor, at V er frifundet for påstanden om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven”

Dommen er besynderlig, da landsretten på den ene side anerkender, at der er tale om en lidelse, som medfører en funktionsnedsættelse. På den anden side anerkender den ikke, at sygdommen kan betragtes som et handicap på opsigelsestidspunktet. Det begrunder den i, at kompensationen for funktionsnedsættelsen alene skulle ske ved at sætte arbejdstiden ned. Det finder landsretten åbenbart ikke tilstrækkeligt til lige frem at anerkende sygdommen som et handicap.

Dette synspunkt kan komme til at betyde, at en stor gruppe lønmodtagere, hvis lidelse bevirker, at de ikke kan arbejde fuldtid, i realiteten risikerer at blive udelukket fra beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven. Men det må afprøves i de enkelte sager.

I en anden sag, som også omfatter en medarbejder med sclerose, kommer Østre Landsret³⁸ 26. august 2010 frem til den modsatte konklusion og anerkender, at sygdommen skal betragtes som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

I sagen blev en medarbejder, der led af sclerose, afskediget fra sit arbejde som advokat. Funktionæren anlagde sag mod arbejdsgiveren og krævede erstatning for afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven. Hun gjorde gældende, at følgerne af sygdommen må anses for at være et handicap. Landsretten gav medarbejderen medhold og udtaler i dommen:

”Følgerne af Fs sclerose har medført en varig funktionsnedsættelse og har affødt et kompensationsbehov i form af bl.a. nedsat arbejdstid, personlig assistance, og således at der ved arbejdspladsens indretning skal tages særlige hensyn, for at F har kunnet fungere på lige fod med hendes kolleger, jf. bemærkningerne til forskelsbe-

handlingslovens § 1 i lovforslag af 11. november 2004. Under disse omstændigheder finder landsretten, at F lider af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Landsretten mente derfor, at følgerne af funktionærens sclerose havde medført en varig funktionsnedsættelse og havde affødt et kompensationsbehov i form af blandt andet nedsat arbejdstid og personlig assistance. Dette indebar, at der ved arbejdspladsens indretning skulle tages særlige hensyn til hende, så hun kunne fungere på lige fod med hendes kolleger.

I modsætning til den anden dom om sclerose fastslår Østre Landsret altså, at sygdommen må betegnes som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. En af de væsentligste forskelle i forhold til sclerosedommen fra 2007 er, at medarbejderen i denne sag har en funktionsnedsættelse, som ikke kun indebærer behov for kortere arbejdstid men også et kompensationsbehov for personlig assistance.

PISKESMÆLD

Problemstillingen om, hvorvidt et kompensationsbehov ved nedsættelse af arbejdstiden kan pålægges arbejdsgiveren, har Sø- og Handelsretten³⁹ taget stilling til i en sag fra 2010.

Sagen drejede sig om en medarbejder, der havde pådraget sig en piskesmældsskade. I Sø- og Handelsretten fik medarbejderen medhold i, at en piskesmældsskade er et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at kompensationsbehovet bestod i en muligvis væsentlig nedsættelse af arbejdstiden. Da retten til nedsættelse af arbejdstiden ikke umiddelbart fremgår af direktiv 2000/78/EF om foranstaltninger, som en arbejdsgiver kan pålægges, blev dette spørgsmål forelagt EU-domstolen til præjudiciel besvarelse. Dette svar foreligger endnu ikke i starten af 2012.

SYNSHANDICAP

En af de første domme, som forholdt sig til handicapbegrebet, var Østre Landsrets dom⁴⁰ fra 2008. Sagen omhandlede afskedigelse af en synshandicappet arkitekt fra Kulturarvsstyrelsen.

Arkitekten havde været ansat der i 29 år. Under sin ansættelse fik han problemer med synet. Indtil da bestod cirka en tredjedel af hans arbejde af besigtigelse. Men efter 1. januar 2003 udgjorde det kun fem procent. Arkitekten havde haft i alt tre personlige assistenter ansat. De skulle hjælpe ham med praktiske ting, fx fungere som chauffør for ham, når han skulle på besigtigelse. Efter at arkitektens personlige assistenter var stoppet, fik han hjælp af sine kolleger.

Arkitekten blev opsagt i forbindelse med en afskedigelsesrunde. Ifølge arbejdsgiveren ville det medføre et for stort ressourceforbrug, hvis arkitekten skulle have en ekstra arkitekt med på besigtigelserne. Arbejdsgiveren

anså arkitekten for meget lidt fleksibel, blandt andet fordi et skift fra en gruppe til en anden ville medføre besigtigelser, som arkitekten efter arbejdsgiverens opfattelse ikke kunne foretage på egen hånd.



Landsretten stadfæstede byrettens dom med følgende begrundelse:

”Uanset de hjælpemidler, som appellantenten havde eller kunne udstyres med, finder vi ikke grundlag for at afvise, at beslutningen var begrundet i saglige hensyn til sagsbehandlingen.

Ved de besigtigelser, som appellantenten derefter deltog i, medvirkede i henhold til Koefoed-Hansens beslutning en uddannet arkitekt. Vi finder det ikke godtgjort, at styrelsen i henhold til reglerne om kompensation til handicappede i erhverv m.v. havde mulighed for at opnå løntilskud ved ansættelse af en personlig assistent for appellantenten, når assistentens opgave i så fald skulle være at yde appellantenten hjælp til udførelse af de faglige arbejdsopgaver. Styrelsen blev i 2005 pålagt lønsumsbesparelser, og der er ikke grundlag for at kritisere, at styrelsen i lyset af den nødvendige personalereduktion sammenholdt med det fortsatte antal arbejdsopgaver måtte prioritere medarbejdere, der kunne udføre alle opgaver på egen hånd og således havde den fuldstændige fleksibilitet i behold. På denne baggrund finder vi, at bestemmelsen om at lægge afgørende vægt på medarbejdernes fleksibilitet var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at afskedigelsen af appellantenten efter styrelsens forhold var hensigtsmæssig og nødvendig.”

Landsrettens dom blev afsagt med dissens. Mindretallet udtalte blandt andet, at proportionalitetsprincippet jf. EU-retten skal fortolkes indskrænkende. Det betyder, at enhver undtagelse fra en individuel rettighed i videst muligt omfang skal tilgodese ligebehandlingsprincippet. Desuden mente mindretallet ikke, at arbejdsgiveren i rimeligt omfang havde foretaget de tilpasninger, som var nødvendige som kompensation for arkitektens handicap, jf. lovens § 2a.

Dommen er blevet diskuteret i arbejdsretlige kredse. Mange har kritiseret, at landsretten på trods af enighed om, at arbejdsgiveren har bevisbyrden, alligevel pålægger lønmodtageren at godtgøre, at det ikke var muligt

at anvende reglerne om kompensation til at ansætte en personlig assistent. Ligeledes har flere fundet det tankevækkende, at det i vidt omfang synes overladt til arbejdsgiveren at vurdere, hvorvidt det var hensigtsmæssigt og nødvendigt at opsigte netop den synshandicappede medarbejder.

ONDT I HOVEDET

I en sag, som blev behandlet ved retten i Svendborg 26. maj 2008, nåede dommeren i sin afgørelse frem til, at kronisk hovedpine ikke er et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Til trods for at en kronisk hovedpine kan have karakter af et handicap, fastslog retten, at begrebet ”handicap” i lovens forstand ikke skal fortolkes så vidtgående. Retten lagde endvidere vægt på, at medarbejderens kroniske lidelse ikke medførte en funktionsnedsættelse i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Lidelsen var alene årsag til et øget fravær, hvilket derfor ikke kunne anses som værende omfattet af handicapbegrebet.



FAMILIEMEDLEMS HANDICAP

Overtrædelse af forskelsbehandlingsloven begrundet i et handicap kan også udstrække sig til tredjeperson. I en dom afsagt af Vestre Landsret⁴¹ 22. juni 2010 mod Anpartsselskabet Rødbo fik en kontorfunktionær medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sønnens handicap.

Funktionæren var alene med en søn, der var handicappet med indlæringsvanskeligheder og fin- og grovmotoriske vanskeligheder. Derudover var han synshandicappet og gik på et særligt behandlingssted. I 2007 fik han konstateret den kroniske sygdom NF1⁴².

Sønnens sygdom påvirkede funktionærens arbejde. I forbindelse med bekræftelsen på diagnosen blev hun oplyst, at hun skulle indlægges sammen med sønnen i mindst 14 dage. Hun havde derfor en samtale med direktøren, hvor de blev enige om, at hun skulle sygemelde sig.

Dagen efter blev hun sagt op uden begrundelse. Funktionæren anlagde herefter sag mod arbejdsgiveren med krav om godtgørelser på grund af overtrædelse af forskelsbehandlingsloven.

Sagen blev først behandlet ved Sønderborg Byret⁴³, som gav funktionæren medhold med følgende begrundelse: ”Retten finder på den baggrund og den nære tidsmæssige sammenhæng mellem, at Fs søn fik konstateret et handi-

cap og afskedigelsen af hende, at F har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at F er blevet forskelsbehandlet på grund af sin søns handicap”.

Virksomheden blev dømt til at betale en godtgørelse til funktionæren på 125.000 kroner svarende til seks måneders løn. Arbejdsgiveren ankede kendelsen til Vestre Landsret⁴⁴, som fastholdt dommen med samme begrundelse som byretten. Godtgørelsen blev i landsretten forhøjet til 180.000 kroner.

Beløbet svarede til ni måneders løn og ligger nogenlunde på det niveau, der typisk gives i sager om afskedigelse af gravide.

Dommen er i overensstemmelse med EF-domstolens afgørelse fra 2008 (C-303/06, Coleman), hvori det blev fastslået, at begrebet handicap i direktivets forstand ikke udelukkende forbyder forskelsbehandling over for personer, der selv er handicappede, men også forbyder forskelsbehandling, der skyldes et handicap hos vedkommendes barn. Kendelsen viser også, at når godtgørelsen skal fastsættes, har det ikke nogen betydning om medarbejderen selv lider af et handicap, eller om det er medarbejderens familiemedlem, som lider af et handicap.

Afgrænsningen af handicapbegrebet, samt arbejdsgiverens forpligtelse til at foretage de nødvendige foranstaltninger for at tilgodese ligebehandlingsprincippet, er stadig i den afklarende fase.

ALDER GENERELT

EU’s beskæftigelsesdirektiv⁴⁵ forbyder aldersdiskrimination både i forhold til yngre og ældre ansatte. I direktivets artikel 6 er der dog undtagelser. I det følgende vil man kunne læse om visse af disse undtagelser samt sager, der er afgjort ved forskellige retsinstanter.

Ved vedtagelsen af det nationale velfærdsforlig 20. juni 2006 blev aldersgrænsen for aftaler om afgangsalder på 65 år ændret til 70 år.

I den statslige sektor har man konsekvent forbudt enhver aftale om afgangsalder, bortset fra præster og dommere, samt visse personer i fx forsvaret.

Ud fra devisen ”det er dine kvalifikationer, der tæller, ikke din alder” kan personer over 80 år dermed godt være ansat i fx statsadministrationen.

På store dele af det overenskomst regulerede private arbejdsmarked er der praksis for, at ansatte med 25 års anciennitet på samme arbejdsplads nyder en særlig form for beskyttelse mod afskedigelse. Denne praksis er flere gange blevet præciseret i Afskedigelsesnævnet. Fx i 2004 i en sag mellem SiD og DI⁴⁶, hvor opmanden udtaler i sin tilkendegivelse:

”Ifølge Afskedigelsesnævnets praksis påhviler der arbejdsgeberen en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mere end 25 år. Det påhviler derfor virksomheden at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort det påkrævet at afskedige A med mere end 25 års anciennitet på opsigelsestidspunktet.”

På det uregulerede arbejdsmarked har der ikke været nogen særlig beskyttelse af ældre medarbejdere. Først med virkning fra december 2004 hvor forbuddet mod diskrimination på grund af alder blev indskrevet i forskelsbehandlingsloven, kom der en vis form for beskyttelse.

Aldersdiskrimination har de seneste år givet anledning til flere sager, og i lighed med sagerne om handicap føres mange retssager med det formål at få afgrænset alderskriteriet.

Forbuddet mod aldersdiskrimination omhandler ikke kun forskelsbehandling ved ansættelse og afskedigelse. Hvis det kan påvises, at en arbejdsgiver ved sine handlinger har stillet ældre eller yngre medarbejdere ringere end andre ansatte, fx i forbindelse med ansættelse, forflyttelse eller uddannelse, kan der foreligge en aldersdiskrimination.



BESKYTTELSEN AF ÆLDRE

Østre Landsret afsagde 11. september 2009 en dom, hvor alderskriteriet spillede en afgørende rolle. Sagen⁴⁷ drejede sig om SKAT, der i forbindelse med omstrukturering skulle flytte en række medarbejdere fra skattecenteret i Maribo til et nyt betalingscenter i Ringkøbing. De medarbejdere, der nægtede at lade sig forflytte, blev afskediget.

SKAT udpegede fem ældre medarbejdere, der arbejdede hos SKAT i Maribo, og krævede, at de lod sig overflytte til den nye afdeling i Ringkøbing, men alle nægtede. De pågældende hævdede, at der, ved beslutningen om at udpege dem til forflyttelse, var begået diskrimination på grund af alder.

Som grundlag for udvælgelsen af medarbejdere, der skulle flyttes til det nye betalingscenter, blev der udarbejdet en bruttoliste over de 36 medarbejdere ved Skattecenter Maribo. Alle havde i større eller mindre omfang været beskæftiget med de opgaver, som fremover skulle løses i Ringkøbing.

Landsretten vurderede oplysningerne om de medarbejdere, der skulle flyttes, og sammenlignede dem med de medarbejdere, der ikke skulle flyttes. Efter denne vurdering fandt landsretten, at der var sket forskelsbehandling på grund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven. Det påhvilede herefter SKAT at bevise, at lovens ligebehandlingsprincip ikke var blevet krænket jf. forskelsbehandlingslovens § 7a.

Landsretten lavede herefter en samlet bedømmelse af sagens oplysninger samt af hvornår og over for hvem, der var blevet taget sociale hensyn. Landsretten fandt ikke, at SKAT havde bevist, at SKAT ikke krænkede lovens ligebehandlingsprincip ved beslutningen om at udpege de fem ældre medarbejdere til forflyttelse. På den baggrund, samt det at alle havde mere end 25 års anciennitet, fandt landsretten, at godtgørelsen til hver af dem passende kunne fastsættes til 200.000 kroner.

ALDERSSAMMENSÆTNING

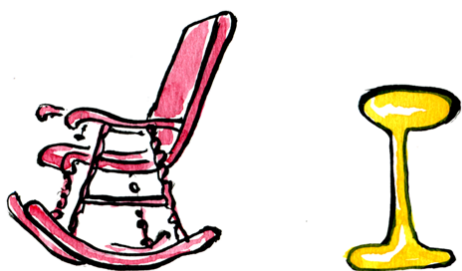
En sag i Vestre Landsret⁴⁸ startede i forbindelse med kommunalreformen, hvor Arbejdsformidlingen blev overført til jobcentre i kommunerne. Medarbejderen havde været ansat i AF-systemet i 33 år. Hun havde bedt om at blive overflyttet til Varde, Esbjerg eller Ribe. Men i stedet varslede arbejdsgiveren hende overflyttet pr. 1. januar 2007 til Ringkøbing-Skjern Kommune, på trods af hun ikke ønskede dette. Da der var tale om en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, kunne hun vælge mellem at tiltræde arbejdet det nye sted eller blive opsagt. Medarbejderen havde en seniorordning, og hun protesterede mod den varslede ændring af arbejdssted. Da arbejdsgiveren fastholdt sit krav, anlagde funktionæren sag mod Arbejdsmarkedsstyrelsen med påstand om tilkendelse af godtgørelse på godt 373.000 kroner for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven på grund af alder – hun var født i 1943. Landsretten frifandt virksomheden med følgende begrundelse:

”Appellanten har blandt andet peget på, at 3 medarbejdere, herunder F, af de 12 medarbejdere, der blev varslet forflyttet fra AF-Region Ribe Amt, var 62 år eller ældre. Det bemærkes i den forbindelse, at en tredjedel af medarbejderne var over 55 år, og at ca. 20 % af denne gruppe – ligesom af medarbejdergruppen som helhed – blev varslet forflyttet. Hertil kommer, at der på baggrund af det forholdsvis beskedne antal medarbejdere, der blev varslet forflyttet fra AF-Region Ribe Amt, på grund af den heraf følgende statistiske usikkerhed, bør udvises tilbageholdenhed med at tillægge aldersfordelingen blandt de varslede medarbejdere, sammenholdt med samtlige medarbejdere, væsentlig betydning.”

Som det fremgår af dommen, er det ikke i sig selv usagligt at kræve, at ældre medarbejdere også skal kunne tåle de samme arbejdsændringer, herunder forflyttelse, som andre ansatte i virksomheden.

Men arbejdsgiveren skal kunne bevise og dokumentere, at der ikke netop er peget på den ældre ansatte på grund af dennes alder i forhold til de øvrige ansatte.

Det kan være vanskeligt at dokumentere, at virksomheden har tillagt alderen væsentlig betydning, når en virksomhed vælger at ændre arbejdsvilkårene eller afskedige en ældre medarbejder. Er virksomheden i stand til at godtgøre, at ændringerne eller afskedigelsen er nødvendig og saglig, kan det være svært at få arbejdsgiveren dømt for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Dette udelukker dog ikke, at afskedigelsen eller ændringen af ansættelsesforholdet kan være usaglig med henvisning til andre regelsæt, herunder hovedaftalens bestemmelser om afskedigelsesnævn eller tilsvarende aftaler.



ALDER OG FRATRÆDELSESGODTGØRELSE

EU's direktiver skal fortolkes konformt. Såfremt der er aftalt kollektive aftaler eller bestemmelser, som strider imod direktivets intentioner, er bestemmelsen ulovlig. Dette gælder også, hvis overtrædelsen omfatter dansk lovgivning. EU-domstolen har taget stilling til dette i en sag⁴⁹, som blev behandlet i oktober 2010, om fratrædelsesgodtgørelse jf. funktionærlovens § 2a.

”§ 2 a. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Stk. 3. Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.”

Sagen omhandlede en funktionær, der i 2006 blev fyret efter mere end 18 års beskæftigelse i et amt (nu region 1).

Amtet nægtede at udbetale fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a, stk. 1 med henvisning til, at funktionæren var berettiget til alderspension fra arbejdsgiveren, jf. funktionærlovens § 2a, stk. 3. Funktionæren mente, at der var tale om aldersdiskrimination, og anlagde sag med krav om godtgørelse på 50.000 kroner efter forskelsbehandlingsloven.

Sagen blev præjudicielt⁵⁰ forelagt for EU-domstolen, som fastslog, at funktionærlovens bestemmelse er aldersdiskriminerende – særligt hvis den pågældende medarbejder ikke ønsker at gøre brug af muligheden for at gå på pension. Derefter valgte arbejdsgiver inden sagen blev afgjort, at udbetale de 3 måneders løn til funktionæren.

I oktober 2011 blev et andet aspekt af sagen, behandlet ved Vestre Landsret⁵¹. Her blev arbejdsgiveren frifundet for at betale en yderligere godtgørelse til funktionæren. Funktionæren havde ellers rejst krav om en yderligere godtgørelse for at arbejdsgiveren havde overtrådt forbudet mod aldersdiskrimination. Retten fandt at baggrunden for overtrædelsen havde været et tvivlsomt lovforklaringsspørgsmål, og selve fratrædelsesgodtgørelsen var blevet betalt kort tid efter, at dommen fra EU-domstolen forelå.

EU-domstolen tager kun stilling i forhold til den konkrete problemstilling og de spørgsmål, der er stillet den i sagen. Dommen i den omtalte sag er her klar i mælet og fastslår, at det er i strid med aldersdiskriminationsforbuddet, når en funktionær afskæres fra fratrædelsesgodtgørelsen, der er beregnet til at mildne overgangen til anden beskæftigelse, alene fordi medarbejderen kan få alderspension fra arbejdsgiveren.

Det må formodes, at resultatet ville blive det samme, hvis medarbejderen ønskede, at overgå til efterløn og samtidig var berettiget til alderspension, som der gives afkald på.

Det er til gengæld fortsat uafklaret, om funktionæren ville have ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis funktionæren ønskede at overgå direkte til folkepension. Ligebehandlingsnævnet har i en sag⁵² fra 31. august 2011 behandlet spørgsmålet om retten til fratrædelsesgodtgørelse ved overgang til folkepension. Nævnet udtaler i sin kendelse:

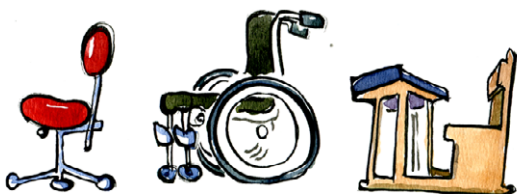
”Nævnet har ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at det resultat, som dom af 12. oktober 2010 fra EU-domstolen (Ole Andersen sagen) når til vedrørende en arbejdsmarkedspension, også vil gælde for folkepension. Nævnet har derfor heller ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at indklagedes afslag på klagers anmodning om fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens regler med den begrundelse, at klager var fyldt 65 år og dermed var berettiget til folkepension, var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling efter forskelsbehandlingslovens regler”.

På den baggrund fik klageren ikke medhold i sagen. Retsstillingen vedrørende folkepension skal derfor afklares ved de almindelige domstole og muligvis ved en præjudiciel forelæggelse ved EU-domstolen.

VENTEPENGE

En tjenestemand, der var ansat hos TDC, førte en sag om retten til ventepenge⁵³. Her fik virksomheden medhold

i, at det ikke var forskelsbehandling på grund af alder, at tjenestemanden kun havde ret til ventepenge frem til medarbejderens 67. år, hvor han i henhold til overenskomsten skulle afgå på alderspension, også selvom at han derved blev afskåret fra at nyde den fulde betaling af ventepenge i fem år.



DISKRIMINATION AF VOKSNE UNDER UDDANNELSE

I mange kollektive overenskomster er der aftalt særlige aflønninger af voksne elever med en bestemt alder og eventuel erfaring. I Landsoverenskomsten for kontor- og lagerarbejde indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat & HK Handel, 2012-2014, står der blandt andet i § 7, at elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 4. (lønfastsættelse for voksne, red.)

Årsagen til den højere løn til voksne elever er elevernes større erhvervs erfaring og selvstændighed, samt at de ofte har større økonomiske forpligtelser i forhold til familielivet.

Arbejdsgiveren må ved ansøgning af elever ikke afvise ældre elever på baggrund af deres alder. Det har Ligebehandlingsnævnet 14. september 2011 truffet principiel afgørelse om.

Sagen drejede sig om en kvinde på 34 år, der fik afslag på en ansøgning til en stilling som kontorelev. Af stillingsopslaget fremgik det, at virksomheden søgte tre kontorelever. 14. februar 2011 modtog kvinden en e-mail fra virksomheden med afslag på hendes ansøgning. Kvinden kontaktede virksomheden om en uddybning af årsagen til afslaget. Virksomhedens HR-konsulent fremsendte en mail, hvor der blandt andet stod følgende: *"Grunden til, at du ikke kom i betragtning til stillingen er, at vi ikke ansætter voksne elever, idet lønomkostningen er for høj."* Herefter indbragte kvinden sagen for Ligebehandlingsnævnet med krav om en godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven på grund af alder.

Et flertal i Ligebehandlingsnævnet giver kvinden medhold og skriver i deres afgørelse:

"En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse,

forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Indklagede har i e-mailen med den uddybende begrundelse for afslaget oplyst lønomkostninger ved ansættelse af voksne elever som den eneste begrundelse for at give klager afslag på hendes ansøgning. Tre medlemmer finder derfor, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udøvet direkte forskelsbehandling."

Som yderligere begrundelse skriver Ligebehandlingsnævnet:

"Ligebehandlingsprincippet kan herefter alene fraviges ved foranstaltninger, der er begrundet i legitime socialpolitiske formål, fx inden for beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og/eller erhvervspolitiske områder. Der skal således være tale om formål af almen interesse, der adskiller sig fra rent individuelle begrundelser fra den enkelte virksomhed, fx omkostningsbegrænsning eller forbedret konkurrenceevne."

Kvinden fik tildelt en godtgørelse på 25.000 kroner.

Som det fremgår af kendelsen, må en arbejdsgiver ikke afvise en elev, hvis den eneste årsag til afslaget skyldes den ansattes alder og derved ret til højere løn. Lønomkostningen medfører ikke, at der kan gøres undtagelse fra forskelsbehandlingslovens forbud mod diskrimination på grund af alder. Hvis der skal kunne foretages undtagelser, kræver det foranstaltninger, der er begrundet i legitime socialpolitiske formål, og det var ikke påvist i den konkrete sag.

SÆRLIGE REGLER FOR UNGARBEJDERE

Aldersdiskrimination er ikke kun forbeholdt ældre medarbejdere, men kan også berøre unge, som hindres adgang til arbejde, eller som forskelsbehandles på lønnen.

Som det fremgår af lovens § 5, stk. 5, er der mulighed for at indgå særlige aftaler for unge under 18 år med hensyn til løn og ansættelse. HK har i en sag mod Irma og Beskæftigelsesministeriet⁵⁶ afprøvet, om forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 5 stemmer overens med beskæftigelsesdirektivet.

Sagerne drejede sig om, hvorvidt aflønningen og afskedigelsen af en flaskedreng, som arbejdede i Irma A/S, er sket i strid med rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000. Flaskedrengen var ansat i forretningen, mens han var 16 og 17 år, og fik lavere løn end de voksne ansatte. Ungarbejderen blev afskediget, fordi han fyldte 18 år og havde således været udsat for direkte forskelsbehandling alene på grund af alder.

Der var enighed mellem parterne om, at afskedigelsen og aflønningen af ungarbejderen var i overensstemmelse med overenskomsten og forskelsbehandlingslovens bestemmelser § 5a, stk. 5. Men HK, som førte sagen, mente

ikke, at forskelsbehandlingen af ungarbejderen var foreneligt med EU's beskæftigelsesdirektiv.

Landsretten fandt, at den ulige behandling, som flaske-drengen havde været udsat for, var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, som forudsat i beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, litra a. Muligheden for at give lavere løn til ansatte under 18 år og for at afskedige dem, når de fylder 18 år, gav nemlig samtidig de 15-17-årige mulighed for at få erhvervs erfaring.

Efter landsrettens opfattelse var det derfor nødvendigt, at der var mulighed for at afskedige de unge, når de fyldte 18 år, idet det gav plads til andre unge, der kunne få erhvervs erfaring. Hvis arbejdsgivere ikke kan det, vil de være mindre tilbøjelige til at ansætte medarbejdere under 18 år. På den baggrund fandt landsretten, at de anvendte midler var både hensigtsmæssige og nødvendige.

Dommen er ikke overraskende set i lyset af den aktuelle formulering i forskelsbehandlingslovens § 5, stk. 5 og 6. HK har efterfølgende anket sagen til Højesteret (rettes til note 57), med anmodning om sagens forelæggelse for EU-Domstolen med henblik på EU-Domstolens fortolkning om den danske implementeringslov er i overensstemmelse med fortolkningen af beskæftigelsesdirektivet. HK anførte i sin begrundelse, at forudsætningen

for integration af unge på arbejdsmarked må være ens uanset om man er over eller under 18 år, eller om man er ansat på en overenskomst dækket eller ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser.

Højesteret afviste begæringen om forelæggelse for EU-Domstolen med følgende begrundelse ” Efter ordlyden af og formålet med navnlig beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, og retspraksis fra EU-Domstolen skal der ved sagens afgørelse foretages en vurdering af, om den danske ordning ”er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål”, og om den er hensigtsmæssig og nødvendig, herunder en proportionalitetsvurdering. Afgørelsen af disse spørgsmål tilkommer Højesteret, som i sin afgørelse vil inddrage de retningslinjer, der kan udledes af EU-Domstolens praksis”

Der forligger ingen afgørelse af sagen ved redaktionens afslutning i juni måned 2012.

STIGENDE ANTAL SAGER

Forskelsbehandling er et ansættelsesretligt område, hvor antallet af sager har været konstant stigende de seneste år. Det skyldes især det større fokus, der er kommet på forskelsbehandling, og den manglende retspraksis, der fortsat eksisterer. Det må derfor forventes, at tendensen til flere sager vil fortsætte i den nærmeste fremtid.



Fodnoter i dette temahæfte

- 1 Grundlovens § 74
- 2 Grundlovens § 75
- 3 Ligestillingslovene med kommentar af Agnete Andersen, Ruth Nielsen, Kirsten Precht, 5. udgave bind 1 s.7
- 4 Erstatningsansvarsloven § 26, stk. 1 og 3
- 5 Den Europæiske Menneskerettighedskonvention blev vedtaget 4. november 1950
- 6 Lov nr. 459 af 12/06/1996
- 7 Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse
- 8 Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv
- 9 Dom af 8. oktober 1987 - sag 80/86
- 10 Chartret: formelt dokument eller traktat, der indeholder en erklæring om noget, man vil arbejde for at få gennemført. Kilde: ordnet.dk
- 11 Den Europæiske Unions Charter om grundlæggende rettigheder (2010/C 83/02)
- 12 Den Europæiske Menneskerettighedskonvention vedtaget af Europarådet i 1950
- 13 Lov nr. 387 af 27. maj 2008
- 14 Sag B-0499-07
- 15 Mandatar: Person, der får et hverv, mandat eller fuldmagt betroet
- 16 Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 29. april 2011 Sag 2500276-10
- 17 Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 28. oktober 2011, sag 2500108-11
- 18 Lov nr. 429 af 31. maj 2000, Lov om behandling af personoplysninger
- 19 Socialministeriets afgørelse af 13. oktober 2005 nr. 92
- 20 Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 18. maj 2011, j. nr. 2500250-10
- 21 Afgørelse af 18. december 2007 i sag omhandlende Niro A/S
- 22 Ligebehandlingsnævnet sag 2500020-10
- 23 Sag 130/75 – 27. oktober 1976
- 24 Højesterets dom af 21. januar 2005, sag 22/2004
- 25 ØLD af 5. april 2001, sag B-0877-00
- 26 Sag BS 15-2-802/2006
- 27 sag B-821-07
- 28 sag B-2339-06
- 29 Ramadan er den muslimske fastemåned. Den måned, hvor Allah overrakte muslimerne Koranen
- 30 Lov nr. 289 af 9. juni 1971 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race med videre
- 31 374 af 28/05 2003. Lov om etnisk ligebehandling
- 32 Lovbek. nr. 1062 af 17/11 2011. Straffeloven
- 33 Ligebehandlingsnævnets afgørelse i j. nr. 2500044-09
- 34 HRD af 12/02-10. Sag 196/2007
- 35 Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 23/10-09. j. nr. 2500045-09
- 36 Mandatar: En person som en anden part, mandanten, har givet fuldmagt til at handle på sine vegne
- 37 Sag B-1735-06
- 38 Sag B-644-09
- 39 Sag F-13-06
- 40 Sag B-0413-07
- 41 Sag B-2040-09
- 42 Neurofibromatosis Recklinghausen (NF1)
- 43 Sag BS C6-1966/2008
- 44 Sag B-2040-09
- 45 Rådets direktiv 2000/78/EF
- 46 Sag 1186/04
- 47 Sag B-413-09
- 48 Vestre Landsrets dom i sag B-1130-09, af 24. februar 2010
- 49 Sag C-499/08
- 50 Præjudicielle forelæggelser er en procedure, der anvendes over for EU-domstolen. Proceduren giver en national retsinstans mulighed for at forelægge domstolen spørgsmål om fortolkningen eller gyldigheden af EU-retten. EU-domstolens afgørelse lægges herefter til grund for retssagens afgørelse ved den nationale domstol.
- 51 Sag B-1836-07
- 52 Afgørelse nr. 127 / 2011, J.nr. 2500052-11
- 53 Østre Landsret, sag B-730-10
- 54 Ventepenge er en ydelse, der i op til fem år gives til en tjenestemand eller tjenestemandslignende ansat, hvis vedkommendes stilling bliver nedlagt, uden at vedkommende er blevet tilbudt en passende ny stilling.
- 55 Afgørelse nr. 198 / 2011 J.nr. 2500090-11
- 56 Sag B-2644-08