
Ligebehandlings- nævnets årsberetning 2022



Ankestyrelsen

ANKESTYRELSEN

Telefon: 33 41 12 00 mandag til fredag klokken 9-15

Postadresse: Ankestyrelsen, 7998 statsservice

Mailadresse: ast@ast.dk

Hjemmeside: www.ast.dk

ISBN nr.: 978-87-7811-563-8

Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1: FORORD	5
Nævnets sammensætning pr. 1 januar 2023	5
Ny næstformand	6
KAPITEL 2: KRAVET OM RETLIG INTERESSE	7
En individuel og aktuel interesse	7
Vagtinstruks for vagtlægekørsel	7
KAPITEL 3: EN EVENTUEL ADMINISTRATIV KLAGEADGANG SKAL VÆRE UDNYTTET	9
Klage over afslag på seniorpension	9
KAPITEL 4: KAN OVERVÆGT UDGØRE ET HANDICAP?	11
Om handicapbegrebet	11
Ligebehandlingsnævnets afgørelse	11
KAPITEL 5: HANDICAPDISKRIMINATIONSLOVENS ANVENDELSE I FORHOLD TIL SKOLER OG DAGTILBUD	13
Handicapdiskriminationsloven i offentlig forvaltning	13
Klage over afslag på optagelse på skole	14
KAPITEL 6: EN FAR VAR BESKYTTET EFTER FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN PÅ GRUND AF SIN SØNS HANDICAP	15
En sprogkonsulent blev afskediget under sin pasningsorlov	15
Ligebehandlingsnævnets afgørelse	16
KAPITEL 7: GUNSTIGERE BESTEMMELSER OM BESKYTTELSE I FORBINDELSE MED GRAVIDITET OG MODERSKAB	17
En mand kunne ikke få tilskud til et fødselsforberedelseskursus	17
Et grundlæggende princip i ligebehandlingslovgivningen	17
Øvrige sager i nævnet	18
KAPITEL 8: HØJERE GODTGØRELSE VED FORSKELSBEHANDLING I FORM AF SEKSUEL CHIKANE	19

KAPITEL 9: EN ARBEJDSGIVER TILBØD IKKE AT GENANSÆTTE MEDARBEJDERE, SOM VAR FRAVÆRENDE EFTER BARSELSLOVEN

21

**Arkitekter tilkendt 50.000 kroner i godtgørelse som følge af manglende tilbud om
genansættelse** 21

Ligebehandlingsnævnets afgørelser 21

KAPITEL 10: KVINDER HAVDE KLAGET OVER, AT DE FIK MINDRE UDBETALT I PENSION

23

KAPITEL 11: INDSATTE MØDRE BLEV IKKE TILBUDT FORÆLDREGRUPPESAMTALER

24

Forældregruppesamtaler 24

Beskæftigelsesmuligheder 24

Nye klager som følge af nævnets afgørelse 25

KAPITEL 12: POLITISK PARTI OMFATTET AF ANVENDELSESOMRÅDET FOR LIGEBEHANDLINGSLOVEN OG FORSKELSBEHANDLINGSLOVEN

26

Ligebehandlingsnævnets afgørelse 26

EU-Domstolens dom C-587/20 27

KAPITEL 13: BETYDNINGEN AF VOLDGIFTSKLAUSULER I ANSÆTTELSESKONTRAKTER

28

Voldgiftsklausul første til afvisning af klage 28

Kan man aftale voldgift i sager efter ligebehandlingsloven? 28

Nævnets vurdering af voldgiftsklausulens betydning 28

Voldgiftsklausul var konkret fraveget af parterne 29

KAPITEL 14: TAL OG FIGURER

31

Kapitel 1: Forord

Af formand Annette Dam Ryt-Hansen

I Ligebehandlingsnævnets årsberetning for 2022 findes artikler om udvalgte generelle emner og resuméer af afgørelser, som nævnet har truffet i løbet af året. Artiklerne er udarbejdet af sekretariatets medarbejdere. Alle nævnets afgørelser fra 2022 kan findes på [Retsinformations hjemmeside](#). Afgørelserne kan også søges frem på [Ligebehandlingsnævnets hjemmeside](#).

Antallet af sager, der indbringes for og afgøres af Ligebehandlingsnævnet, har gennem den seneste årrække været støt stigende. I 2022 blev der indbragt 512 sager for Ligebehandlingsnævnet, som afgjorde 629 sager. Hertil kommer de 150 sager, som blev afgjort af nævnets sekretariat.

Ligebehandlingsnævnet har ikke tidligere afgjort så højt et antal sager på et år. I samarbejde med sekretariatet har nævnet haft fokus på at afvikle flere sager, herunder materielt komplicerede sager, hvor sagsbehandlingstiden havde været lang.

I 2022 afgjorde nævnet flest sager om handicap. 290 sager omhandlede klager over forskelsbehandling på grund af handicap enten inden for eller uden for arbejdsmarkedet. Der henvises til vores statistik sidst i beretningen, som giver overblik over, hvilke typer af sager nævnet har behandlet i 2022.

Siden den 1. juli 2018 har nævnet haft kompetence til at behandle klager over påstået forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet, og nævnet har i 2022 behandlet en lang række sager om handicap uden for arbejdsmarkedet, herunder sager om adgangsbegrænsning for personer med handicap i selskab med fører-og servicehunde.

Nævnet har i løbet af året afgjort en række principielle sager med meget forskellige problemstillinger. Flere af disse sager er beskrevet i årsberetningens artikler. Vi har blandt andet skrevet en artikel om, hvorvidt stillinger af politisk karakter er omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven og om betydningen af en voldgiftsklausul i en ansættelseskontrakt.

I 2022 havde Ligebehandlingsnævnet en gennemsnitlig sagsbehandlingstid på cirka ni måneder. Nævnets sager er meget forskellige, og der er stor forskel på sagsbehandlingstiderne i de enkelte sagstyper. Ligebehandlingsnævnet har til stadighed et ønske om at nedbringe sagsbehandlingstiden, også i de mere omfangsrige og komplekse sager.

NÆVNETS SAMMENSÆTNING PR. 1 JANUAR 2023

Formand

Formand, Annette Dam Ryt-Hansen, landsdommer

Næstformand, Finn Haargaard, byretsdommer

Næstformand, Henrik Johnsen, byretspræsident

Medlemmer

Cand.jur. Agnete Lied Andersen

Advokat Trine Binderup

Advokat Mads Krarup

Lektor, ph.d. Natalie Videbæk Munkholm

Cand.jur., ph.d. Birgitte Kofod Olsen
Advokat Christina Skjold
Chefrådgiver Dorte Solholt
Advokat Morten Ulrich
Professor, dr.jur. Jens Vedsted-Hansen

De ni nævnsmedlemmer er jurister med særligt kendskab til de lovområder, som nævnet arbejder med.

Medlemmerne er udpeget af beskæftigelsesministeren. Heraf er tre af medlemmerne indstillet af udlændinge- og integrationsministeren, og tre er indstillet af ministeren for ligestilling.

Medlemmerne er uafhængige af det ministerium, der har indstillet og udpeget dem.

NY NÆSTFORMAND

Ligebehandlingsnævnets formandskab består af tre dommere, hvoraf formanden er landsdommer, mens næstformændene er byretsdommere. I maj 2023 fratrådte byretsdommer Finn Haargaard sin stilling som dommer, da han gik på pension. Finn Haargaard fratrådte derfor samtidig som næstformand for nævnet. Finn Haargaard har været næstformand for Ligebehandlingsnævnet siden, nævnet blev oprettet den 1. januar 2009.

Byretsdommer Helle Hjelm Poulsen er pr. 1. juli 2023 beskikket som ny næstformand. Et stort tak skal lyde til Finn Haargaard for det gode samarbejde gennem årene.

Kapitel 2: Kravet om retlig interesse

Af Omid Hossein Zadeh

Ligebehandlingsnævnet kan afvise at behandle sager, hvori klageren ikke har en retlig interesse i sagens behandling. I 2022 har Ligebehandlingsnævnet afvist 28 sager på grund af manglende retlig interesse.

EN INDIVIDUEL OG AKTUEL INTERESSE

Kravet om retlig interesse betyder, at en person skal have en individuel og aktuel interesse i den konkrete sag for at kunne få sin klage behandlet. En person skal dermed være direkte berørt af den forskelsbehandling, som vedkommende klager over. Det er derfor ikke tilstrækkeligt, at man har hørt eller læst om en adfærd, der angiveligt udgør ulovlig forskelsbehandling. Det er som udgangspunkt heller ikke tilstrækkeligt, hvis man blot tilhører en gruppe af personer, som bliver forskelsbehandlet. Eksempelvis kan en mand ikke få behandlet en klage over, at en natklub opkræver en lavere entrépris fra kvinder, hvis manden ikke selv har været til stede på den pågældende natklub og dermed ikke selv har oplevet at blive opkrævet en højere pris på grund af sit køn.

Hvis en person ikke har en individuel og aktuel interesse i at få sagen prøvet ved Ligebehandlingsnævnet, kan nævnet afvise sagen. I 2022 har nævnet afvist flere sager på grund af manglende retlig interesse.

VAGTINSTRUKS FOR VAGTLÆGEKØRSEL

To læger klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med en vagtinstruks for vagtlægekørsel. Ifølge vagtinstruksen kunne praksisejende læger, der var fyldt 60 år, opnå dispensation fra vagtlægekørsel, mens ansatte læger først kunne opnå dispensation, når de var fyldt 75 år.

De to læger var født i henholdsvis 1975 og 1968 og var fælles ejere af en klinik. Lægerne havde for nævnet oplyst, at de havde flere ansatte læger i deres klinik, der blandt andet på grund af deres alder ikke kunne udføre vagtkørsel forsvarligt, og derfor var undtaget for dette. De to læger var derfor nødsaget til selv at køre flere ture, idet de ansatte læger ikke kunne få dispensation, før de fyldte 75 år.

Nævnet vurderede, at de to læger ikke selv havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på grund af alder på en sådan måde, at de havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Nævnet lagde blandt andet vægt på, at de to læger var praksisejere og dermed havde adgang til dispensation efter vagtinstruksen. Nævnet lagde videre vægt på, at det forhold, at de to læger som praksisejere skulle køre flere ture, ikke medførte, at de var blevet direkte berørt som følge af egen alder.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagerne.

Læs journalnummer 21-30911 og 22-8167, om vagtinstruks for vagtlæge kørsel på [Retsinformations hjemmeside](#).

Tekstboks: Lov om Ligebehandlingsnævnet

Det følger af § 1, stk. 8, i lov om Ligebehandlingsnævnet, at en klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet af den, der har retlig interesse i sagen. Tekstboks slut.

MANGLENDE RETLIG INTERESSE I FORBINDELSE MED FØDEVARESTYRELSENS VEJLEDNING

Ligebehandlingsnævnet har behandlet to klager over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med Fødevarestyrelsens vejledning om servicehunde.

I begge sager havde klagerne gjort gældende, at de som følge af blandt andet Fødevarestyrelsens hjemmeside og styrelsens øvrige vejledning til fødevarevirksomheder oplevede at blive afvist fra restauranter og butikker med deres servicehunde.

Nævnet vurderede, at klagerne ikke i forbindelse med indholdet af Fødevarestyrelsens hjemmeside eller styrelsens vejledning til virksomheder i øvrigt havde været direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på en sådan måde, at de havde en individuel og aktuel interesse i sagen.

Det indgik i nævnets vurdering, at et eventuelt krav om godtgørelse for forskelsbehandling på grund af handicap skulle rettes mod de pågældende butikker eller restauranter, der konkret havde afvist klagerne, fordi de havde medbragt en servicehund. Nævnet kunne som følge af manglende retlig interesse ikke behandle klagerne.

Læs journalnummer 21-26830 8 og journalnummer 21-14488 8, om manglende retlig interesse i forbindelse med Fødevarestyrelsens vejledning på [Retsinformations hjemmeside](#).

INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER

Når Ligebehandlingsnævnet afviser en sag på grund af manglende retlig interesse, skal nævnet orientere klageren om, at Institut for Menneskerettigheder har mulighed for at indbringe sager af principiel karakter eller af almindelig offentlig interesse.

Nævnet orienterer af egen drift Institut for Menneskerettigheder, når en sag afvises. Det er herefter Institut for Menneskerettigheder, der vurderer, om sagen er af en sådan karakter, at det er hensigtsmæssigt at indbringe den for Ligebehandlingsnævnet igen.

Kapitel 3: En eventuel administrativ klageadgang skal være udnyttet

Af Simone Andreassen

Det følger af § 4, stk. 1, i lov om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet ikke kan behandle klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse i sagen. En klageadgang i det administrative klagesystem skal dermed være udnyttet, inden en klage kan indbringes for Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet har ved flere afgørelser slået fast, at en ikke-udnyttet klageadgang afskærer behandling af en sag i Ligebehandlingsnævnet. Det gælder også, såfremt klageren afventer en afgørelse fra rekursinstansen.

I nogle tilfælde består klageadgangen til rekursinstansen ikke længere, eksempelvis fordi en klagefrist er overskredet. Herefter kan klageren være helt afskåret fra at få prøvet sin sag i det administrative system. Ligebehandlingsnævnet har i 2022 blandt andet behandlet to sager, hvor klagerne ikke havde udnyttet deres administrative klagemuligheder inden for klagefristerne. Nævnet afviste at behandle begge klager.

KLAGE OVER AFSLAG PÅ SENIORPENSION

I den ene sag klagede en kvinde over forskelsbehandling på grund af handicap og alder i forbindelse med, at hun havde fået afslag på seniorpension.

Kvinden havde modtaget afgørelsen om afslag på seniorpension i maj 2021. Det fremgik af afgørelsen, at denne kunne påklages til Ankestyrelsen inden for 4 uger. Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet i januar 2022.

Kvinden oplyste for nævnet, at hun ikke havde klaget over afgørelsen til Ankestyrelsen. Nævnet kunne derfor ikke behandle den del af klagen, der vedrørte forskelsbehandling på grund af handicap.

Læs journalnummer 22-7058, om klagen over afslag på seniorpension på [Retsinformations hjemmeside](#).

KLAGE OVER AFGØRELSE OM TILBAGEBETALING AF FØRTIDSPENSION

I den anden sag klagede en kvinde over forskelsbehandling på grund af handicap og alder i forbindelse med, at hun havde modtaget en afgørelse om tilbagebetaling af førtidspension. Kvinden havde modtaget afgørelsen i september 2021. Det fremgik af afgørelsen, at denne kunne påklages til Ankestyrelsen inden for 4 uger. Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet i januar 2022.

Kvinden oplyste for nævnet, at hun ikke havde klaget over afgørelsen til Ankestyrelsen. Nævnet kunne derfor ikke behandle den del af klagen, der vedrørte forskelsbehandling på



grund af handicap.

Læs journalnummer 22-7067, om klagen over afgørelse om tilbagebetaling af førtidspension på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 4: Kan overvægt udgøre et handicap?

Af Anne Louise Bødker Petersen

Overvægt kan efter omstændighederne udgøre et handicap efter handicap-diskriminationsloven. I en principiel sag fra 2022 tog nævnet stilling til, om en kvindes overvægt udgjorde et handicap i lovens forstand.

En kvinde havde fået afslag på at tegne en livsforsikring og forsikring mod tab af erhvervsevne, fordi hun havde et BMI på 37,5. Hun klagede som følge heraf til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af handicap.

OM HANDICAPBEGREBET

Handicapdiskriminationsloven indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap, der – som udgangspunkt – gælder for al offentlig og privat virksomhed på alle områder af samfundet. Loven gælder dog alene uden for arbejdsmarkedet.

Vurderingen af lovens anvendelsesområde skal efter lovens forarbejder tage udgangspunkt i handicapbegrebet efter forskelsbehandlingsloven, som indeholder en beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af handicap inden for arbejdsmarkedet.

Forskelsbehandlingslovens handicapbegreb omfatter langvarige begrænsninger som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, der sammen med forskellige barrierer kan forhindre den pågældende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.

Inden for arbejdsmarkedet kan overvægt dermed udgøre et handicap, hvis en arbejdstagers overvægt forhindrer vedkommende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere som følge af begrænset bevægelighed eller følgesygdomme, som forhindrer vedkommende i at udføre sit arbejde eller indebærer gener derved. Det har EU-Domstolen slået fast i dom af 18. december 2014 i sag C-354/13 (Kaltoft).

Uden for arbejdsmarkedet må Ligebehandlingsnævnet tilsvarende foretage en vurdering af, om en klagers overvægt konkret har medført sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, at vedkommende er forhindret i at fungere på lige vilkår med andre personer i en tilsvarende livssituation.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Af den konkrete sag fremgik, at kvinden havde et BMI på over 37, svarende til "svær overvægt". Der var dog i de lægelige oplysninger ikke beskrevet sygdomme eller behandlinger på grund af overvægt.

Kvinden oplyste, at hun i gennemsnit gik 8 km om dagen. Hun cyklede også ofte og kunne cykle over 100 km på en tur. Hun havde desuden meget få sygedage.

På den baggrund vurderede nævnet, at kvinden ikke havde godtgjort, at hendes overvægt indebar begrænsninger, der forhindrede hende i at fungere på lige vilkår med andre personer i en tilsvarende livssituation.

Da kvinden derfor ikke havde et handicap i handicapdiskriminationslovens forstand, fik hun ikke medhold i sin klage.

Læs journalnummer 21-42530, om afslag på forsikring på grund af højt BMI på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs EU-Domstolens dom af 18. december 2014 i sag C-354/13 (Kaltoft) på [Den Europæiske Unions Domstols hjemmeside](#).

Kapitel 5: Handicapdiskriminationslovens anvendelse i forhold til skoler og dagtilbud

Af Line Gregersen

Handicapdiskriminationsloven indeholder forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap uden for arbejdsmarkedet. Ligebehandlingsnævnet har i 2022 blandt andet behandlet to sager, som vedrørte anvendelsen af lovens § 9 a om, at børn og unge med handicap har ret til rimelig individuel tilpasning af ydelser i blandt andet dagtilbud og skoler.

Ved lov nr. 2218 af 29. december 2020 blev § 9 a tilføjet til handicapdiskriminationsloven som en undtagelse til § 3 om, at loven ikke indebærer en pligt til rimelig tilpasning eller tilgængelighed. Det fremgår af § 9 a, stk. 1, at børn og unge med handicap har ret til rimelig individuel tilpasning af ydelser i blandt andet dagtilbud og skoler, så de kan opnå samme muligheder for at deltage som andre børn og unge og undgå forskelsbehandling.

Retten til tilpasning efter § 9 a, stk. 1, gælder dog kun tilpasning, som er rimelig, og som dermed ikke indebærer en uforholdsmæssig stor byrde. Ved vurderingen af, hvad der anses for rimelig individuel tilpasning, skal der særligt lægges vægt på effekten af at fjerne barrierer og på omkostningerne forbundet med tilpasningen. I den forbindelse skal der tages hensyn til dagtilbuddets eller skolens ressourcer. Dette fremgår af § 9 a, stk. 2.

HANDICAPDISKRIMINATIONSLOVEN I OFFENTLIG FORVALTNING

Handicapdiskriminationsloven finder ikke anvendelse på det materielle indhold i afgørelser truffet af offentlige forvaltningsmyndigheder eller i love vedtaget af Folketinget. Nævnet kan derfor ikke tage stilling til anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning.

Ifølge lovens forarbejder skal nævnet afvise klager over overtrædelse af regler i anden lovgivning. Ved klager over afgørelser, som er truffet af den offentlige forvaltning, vil Ligebehandlingsnævnet skulle tage stilling til, om klagen reelt vedrører rimelig individuel tilpasning og dermed forskelsbehandling, eller om klagen alene drejer sig om anvendelse og fortolkning af regler i anden lovgivning. Nævnet skal derfor afvise klager over overtrædelse af regler på dagtilbudsområdet og på folkeskoleområdet.

KLAGE OVER AFSLAG PÅ OPTAGELSE I DAGTILBUD I NABOKOMMUNEN

I den ene sag havde en mor på vegne af sit barn klaget over, at barnet, der har et hørehandicap, ikke kunne optages i dagtilbud i nabokommunen. Moderen mente, at kommunen og Børne- og Undervisningsministeriet havde handlet i strid med handicapdiskriminationsloven, da kommunen besluttede, at datteren ikke kunne tilbydes plads i et dagtilbud i nabokommunen.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at klagen i den pågældende sag handlede om, hvorvidt den indklagede kommune og Børne- og Undervisningsministeriet havde handlet i strid med handicapdiskriminationsloven i forbindelse med anvendelse og fortolkning af dagtilbudsloven. Nævnet fandt med henvisning til lovens forarbejder, at spørgsmålet faldt uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence. Ligebehandlingsnævnet afviste derfor at behandle klagen.

Læs journalnummer 21-16589, om klagen over afslag på dagtilbud i nabokommunen på [Retsinformations hjemmeside](#)

KLAGE OVER AFSLAG PÅ OPTAGELSE PÅ SKOLE

I den anden sag, som nævnet behandlede i 2022 vedrørende handicapdiskriminationslovens § 9 a, havde en far klaget på vegne af sit barn. Barnet, der led af cerebral parese, havde svært ved at udtrykke sig verbalt.

Faderen klagede over, at barnet ikke var blevet optaget på en skole på grund af resultatet af en screening i forbindelse med optagelse på skolen.

Nævnet vurderede, at der i sagen var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at barnet havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap i forbindelse med screeningsprocessen, og at der i den forbindelse ikke var blevet iværksat tilstrækkelige relevante tilpasningsforanstaltninger over for barnet. Der var således tale om indirekte forskelsbehandling.

Det var herefter kommunen, som var indklaget i sagen, der havde bevisbyrden for, at forskelsbehandlingen ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling.

Ved denne vurdering lagde nævnet for det første vægt på, om forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt formål, for det andet, om forskelsbehandlingen var nødvendig for at opnå formålet, for det tredje, om der var et rimeligt forhold mellem det ønskede mål, og for det fjerde, hvor indgribende forskelsbehandlingen var for barnet.

Kommunen havde tilbudt barnet en ny screening med ekstra tid. Faderen havde hertil oplyst, at det ikke var relevant, idet barnet klarede den første test inden for halv tid af den givne ramme. Ekstra tid ville således ikke løse barnets problemer i forbindelse med brug af sproget som følge af sin cerebral parese.

Nævnet vurderede, at tilbuddet om ekstra tid ikke var en relevant tilpasningsforanstaltning i klagers konkrete tilfælde, og at kommunen vidste eller burde vide dette.

Nævnet vurderede videre, at kommunen ikke havde løftet bevisbyrden for, at den manglende overholdelse af tilpasningsforpligtelsen var objektivt begrundet i et sagligt formål.

Nævnet konkluderede herefter, at kommunen havde handlet i strid med handicapdiskriminationsloven, og barnet fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse.

Læs journalnummer 21-22869, om klagen over afslag på optagelse på en skole [på Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 6: En far var beskyttet efter forskelsbehandlingsloven på grund af sin søns handicap

Af Marie Louise Rosenbæk Carlsen

Forbuddet mod forskelsbehandling er ikke begrænset til personer, der selv har et handicap. Nævnet tog i 2022 stilling til, om en far var beskyttet efter forskelsbehandlingsloven, mens han havde orlov til at passe sin søn, som havde et handicap.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven). Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke på grund af blandt andet handicap må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Det fremgår af EU-Domstolens dom i sag C-303/2006 (Coleman), at forbuddet mod direkte forskelsbehandling ikke er begrænset til personer, der selv har et handicap.

Det er således også i strid med forbuddet mod forskelsbehandling, når en arbejdsgiver behandler en ansat, der ikke selv har et handicap, ringere end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, hvis den ringere behandling skyldes den ansattes tilknytning til en person med handicap, som vedkommende yder hovedparten af plejen for.

Nævnet vil i disse sager foretage en vurdering af, om personen, som den pågældende har tilknytning til, har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder om funktionsbegrænsningen er af langvarig karakter. Nævnet vil derudover vurdere, om hovedparten af den pleje, som personen har brug for, er ydet af den, der påberåber sig forskelsbehandling.

Såfremt disse kriterier er opfyldt, vil nævnet vurdere, om den person, der anser sig for krænkede, har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er blevet udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. I så fald vil det påhvile modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænkede.

EN SPROGKONSULENT BLEV AFSKEDIGET UNDER SIN PASNINGSORLOV

En sprogkonsulent havde søgt sin arbejdsgiver om tjenestefri til at passe sin søn og fik derefter pasningsorlov fra sit arbejde. Det fremgik af sagens oplysninger, at klagers søn havde OCD i svær grad, og at sønnen ikke ville mødes med andre end sin familie og ikke kom uden for hjemmet. Sønnen havde mange tvangstanker og kunne ikke arbejde, gå i skole eller lignende. Det fremgik desuden af sagens oplysninger, at klagers bopælskommune vurderede, at det var mest hensigtsmæssigt, at sønnen blev passet i hjemmet af den ene forælder. Det fremgik endelig, at sønnen havde brug for støtte hele dagen igennem, og at klager alene kunne forlade sønnen i kort tid ad gangen.

Omkring halvandet år senere meddelte klager sin arbejdsgiver, at der var fremskridt i forhold til sønnen, men at sønnen stadig havde brug for støtte dagen igennem, og at klager derfor ikke kunne planlægge, hvornår han kunne vende tilbage til sit arbejde. Få dage herefter talte klager i telefon med sin leder, hvor lederen blandt andet oplyste, at det var nødvendigt for

arbejdspladsen at foretage besparelser og udvælge en medarbejder til afskedigelse.

Klager blev afskediget omkring 14 dage senere, hvor han fortsat havde pasningsorlov. Under endnu en telefonsamtale mellem klager og dennes leder havde lederen blandt andet udtalt, at de andre medarbejdere havde *"knoklet med det som sådan nogle bæster"*, og at *"det er jo heller ikke [var] fair"*, hvorved lederen henviste til de øvrige medarbejders arbejdsindsats under klagers fravær ved valget af den, der skulle afskediges.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at sønnens lidelser på tidspunktet for afskedigelsen medførte begrænsninger, der havde haft en varighed, og derfor udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet vurderede desuden, at klager forud for afskedigelsen i det daglige forestod den primære pleje af sønnen.

Klager var derfor omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

På baggrund af den tætte tidmæssige sammenhæng mellem klagers oplysning om, at han endnu ikke kunne planlægge, hvornår han kunne vende tilbage til sit arbejde, og tidspunktet for afskedigelsen af ham og på baggrund af indholdet af telefonsamtalen mellem klager og lederen, vurderede nævnet, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Nævnet vurderede, at den indklagede arbejdsgiver ikke, navnlig på grund af den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem klagers oplysninger om, at han ikke kunne planlægge, hvornår han kunne vende tilbage til sit arbejde, og tidspunktet for afskedigelsen af klager samt indholdet af telefonsamtalen med lederen, havde løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i forhold vedrørende klagers søn.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring 9 måneders løn.

Læs journalnummer 19-61937, om den afskedigede sprogkonsulent på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 7: Gunstigere bestemmelser om beskyttelse i forbindelse med graviditet og moderskab

af Omid Hossein Zadeh

Ligebehandlingslovgivningen er ikke til hinder for gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab. Ligebehandlingsnævnet fastslog i en sag, at et forsikringsselskabs forsikringsbetingelser ikke udgjorde forskelsbehandling på grund af køn.

EN MAND KUNNE IKKE FÅ TILSKUD TIL ET FØDSELSFORBEREDELSESKURSUS

Sagen drejede sig om en mand, der deltog i et fødselsforberedelseskursus sammen med sin hustru. Manden fik under kurset at vide, at det var muligt at få et tilskud på 25 % af kursussen hos sit forsikringsselskab.

Da manden kontaktede forsikringsselskabet, blev han oplyst om, at forsikringsselskabet ifølge deres forsikringsbetingelser alene ydede tilskud til fødselsforberedelseskurser til den person, som skulle føde eller havde født.

Ved sagens behandling i nævnet gjorde forsikringsselskabet gældende, at det er den fødende person, der primært har behov for fødselsforberedelseskurser, da kurserne er nøje knyttet til fødselsforberedelsen, herunder vejledning i forhold til blandt andet amning, fysiske og psykiske forandringer, undersøgelse af livmoder og fosteret mv.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse i sagen efter forsikringsligebehandlingsloven (lovbekendtgørelse 2015-08-14 nr. 950). Loven indeholder en bestemmelse om, at loven ikke er til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, barsel, fødsel og adoption.

Nævnet bemærkede, at det forhold, at forsikringsselskabet kun ydede tilskud til fødselsforberedelseskurser til den person, der skulle føde eller havde født, relaterede sig til spørgsmålet om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, barsel og fødsel.

Forsikringsselskabets praksis var derfor ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, og manden fik ikke medhold i sin klage.

Læs journalnummer 20-31190, om tilskud til et fødselsforberedelseskursus på [Retsinformations hjemmeside](#).

ET GRUNDLÆGGENDE PRINCIP I LIGEBEHANDLINGSLOVGIVNINGEN

Både ligestillingsloven og ligebehandlingsloven indeholder tilsvarende undtagelsesbestemmelser om, at lovene ikke er til hinder for gunstigere bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Bestemmelserne fastslår et grundlæggende princip om, at positiv forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab ikke altid er i strid med ligebehandlingslovgivningen.

ØVRIGE SAGER I NÆVNET

Nævnet har kun få gange anvendt undtagelsesbestemmelserne om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Nævnet behandlede i henholdsvis 2014 og 2016 to sager, hvor mænd havde klaget over, at fædre, der var studerende, ikke havde mulighed for at modtage ekstra SU i samme omfang som mødre, der var studerende. I begge sager bemærkede nævnet, at det forhold, at der gælder forskellige regler for ekstra SU, relaterer sig til spørgsmålet om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

I en anden sag fra 2014 klagede en mand over, at mødre efter de dagældende barselsregler havde ret til længere barsel end mænd. Nævnet bemærkede, at det forhold, at kvinder efter at have født et barn havde ret til at afholde en længere forældreorlov end mænd, relaterede sig til spørgsmålet om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

I en nyere sag fra 2022 klagede en mand over, at en barselsaftale på hans ansættelsesområde sikrede kvinder 20 ugers betalt orlov og mænd 15 ugers betalt orlov. Også i denne sag bemærkede nævnet, at det forhold, at der efter barselsaftalen gjaldt forskellige regler for, hvornår en mor og en far kunne modtage løn under fravær, relaterede sig til spørgsmålet om beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet og moderskab.

Læs journalnummer 2014-6811-19873 om forskellige regler for ekstra SU på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs journalnummer 2016-6811-20053, om forskellige regler for ekstra SU på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs journalnummer 2014-6810-48392, om forskellige regler for barsel på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs journalnummer 21-19108, om forskellige regler for barsel på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 8: Højere godtgørelse ved forskelsbehandling i form af seksuel chikane

af Line Gregersen

Chikane og sexchikane betragtes efter ligebehandlingsloven som forskelsbehandling på grund af køn og er derfor forbudt.

Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Arbejdsgiver har pligt til at stille et chikanefrit arbejdsmiljø til rådighed og er forpligtet til i rimeligt omfang at sikre sine ansatte mod chikane.

Hvis Ligebehandlingsnævnet vurderer, at en klager er blevet udsat for forskelsbehandling i form af chikane eller sexchikane i strid med ligebehandlingsloven, kan personen tilkendes en godtgørelse. Den seneste ændring af ligebehandlingsloven tilsigter et højere godtgørelsesniveau i sager om forskelsbehandling som følge af seksuel chikane. Efter lovændringen har nævnet i 2022 behandlet en sag, som resulterede i medhold og forhøjet godtgørelse efter de nye regler.

Tekstboks: Lov om ligebehandling af mænd og kvinder

Det følger af § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse (ligebehandlingsloven), at der kan tilkendes godtgørelse til personer, der har været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Ved lovændringen i 2019 (L 2019 1709) blev det tilføjet, at der ved fastsættelse af godtgørelse kan lægges vægt, at der har været tale om en krænkelse i form af sexchikane, jf. § 14, stk. 2.

Af forarbejderne fremgår, at der sigtes mod, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane skal forhøjes med en tredjedel sammenlignet med det hidtidige gennemsnitlige godtgørelsesniveau på 23.700 kr. Derudover er det forudsat, at der ved tilkendelse af godtgørelse i sager om seksuel chikane fremover tages hensyn til den almindelige lønudvikling, jf. principperne i erstatningsansvarslovens § 15. Tekstboks slut.

EN KVINDE BLEV TILKENDT 40.000 KRONER I GODTGØRELSE SOM FØLGE AF SEXCHIKANE

Nævnet afgjorde i august 2022 en sag om en kvinde, der klagede over en episode på hendes arbejde, hvor virksomhedens administrerende direktør havde bukket kvinden forover og klappet hende bagi. Direktøren var kvindens leder og virksomhedens ejer. Den fysiske berøring blev overværet af kvindens mandlige kollegaer.

Omkring en måned efter episoden blev kvinden afskediget fra sin stilling med henvisning til sine tilkendegivelser om, at hun ikke ønskede at fortsætte samarbejdet med virksomheden efter episoden på arbejdspladsen.

Nævnet lagde i sagen til grund, at afskedigelsen af kvinden havde direkte sammenhæng med episoden omkring en måned tidligere. Kvinden blev således afskediget som følge af episoden, hvor hun blev udsat for sexchikane.

Kvinden fik derfor medhold i, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i form af sexchikane og i, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen.

Kvinden blev tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr. for forskelsbehandling på grund af sexchikane. Hun blev også tilkendt en godtgørelse for forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelsen svarende til ni måneders løn.

Læs journalnummer 20-56252, om klagen over seksuel chikane på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 9: En arbejdsgiver tilbød ikke at genansætte medarbejdere, som var fraværende efter barselsloven

Af Marie Louise Rosenbæk Carlsen

Ligebehandlingsnævnet afgjorde i 2022 blandt andet tre sager, hvor nævnet tog stilling til, om det var i strid med ligebehandlingsloven, at tre arkitekter var blevet afskediget under henholdsvis graviditet og forældreorlov og efterfølgende ikke var blevet tilbudt genansættelse, mens de alle var fraværende efter barselsloven.

ARKITEKTER TILKENDT 50.000 KRONER I GODTGØRELSE SOM FØLGE AF MANGLENDE TILBUD OM GENANSÆTTELSE

Tre arkitekter havde klaget til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at de var blevet afskediget under henholdsvis graviditet og forældreorlov og efterfølgende ikke var blevet tilbudt genansættelse, mens de alle var fraværende efter barselsloven.

Arkitekterne blev afskediget fra det indklagede arkitektfirma den 31. marts 2020 med henvisning til firmaets manglende ordrebeholdning på grund af COVID-19-epidemien. Arkitektfirmaet afskedigede i alt ni ud af 17 medarbejdere den 31. marts 2020. Firmaet ville fra den 1. juli 2020 alene bestå af to anpartshavere, en tegnestuechef og en møbeldesigner, som følge af fratrædelsen af to medarbejdere i opsagte stillinger pr. 31. marts 2020 og to medarbejdere i tidsbegrænsende stillinger frem til den 30. juni 2020.

På tidspunktet for afskedigelserne var to af de afskedigede arkitekter gravide, mens den tredje arkitekt havde forældreorlov. Det påhvilede derfor arkitektfirmaet at bevise, at afskedigelserne af klagerne ikke helt eller delvist var begrundet i deres graviditet eller fravær efter barselsloven.

I forbindelse med et projekt, som skulle starte den 1. juni 2020, tilbød arkitektfirmaet den 29. maj 2020 at genansætte seks af de ni afskedigede medarbejdere og tilbød desuden at fastansætte en arkitekt i en tidsbegrænset stilling. De tre klager, som på daværende tidspunkt alle var fraværende efter barselsloven, blev ikke tilbudt genansættelse.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Nævnet vurderede i alle tre sager, at arkitektfirmaet havde godtgjort, at afskedigelserne af klagerne ikke var begrundet i graviditet eller fravær efter barselsloven. Firmaet havde oplyst, at afskedigelserne af de ni medarbejdere var nødvendige for at sikre virksomhedens videre overlevelse i den usikre situation, som firmaet stod i som følge af COVID-19-epidemien. Klagerne fik derfor ikke medhold i denne del af deres klager.

Nævnet vurderede for så vidt angik spørgsmålet om manglende tilbud om genansættelse, at klagerne havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at deres fravær efter barselsloven helt eller delvist var årsagen til, at de ikke blev tilbudt genansættelse.

Arkitektfirmaet havde for nævnet oplyst, at det nye projekt krævede et dygtigt hold, der havde

både kreative og gode tegningsmæssige egenskaber samt evne til at arbejde struktureret og disciplineret. Projektet krævede ifølge firmaet desuden medarbejdere, der var tilstede og som havde mulighed for at bidrage fra første dag.

Nævnet vurderede imidlertid, at arkitektfirmaet ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagerne fravær efter barselsloven ikke indgik i beslutningen om ikke at tilbyde klagerne genansættelse. Klagerne fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr. hver. Nævnet lagde i den forbindelse vægt på, at klagerne alle havde været ansat i arkitektfirmaet i over et år, at arkitektfirmaet ikke havde tilbudt genansættelse til nogen af de medarbejdere, som på tidspunktet var fraværende efter barselsloven, og at arkitektfirmaet havde tilbudt fastansættelse til en medarbejder i en tidsbegrænset stilling.

Læs journalnummer 21-899, om de afskedigede arkitekter på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs journalnummer 21-907, om de afskedigede arkitekter på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs journalnummer 21-909, om de afskedigede arkitekter på [Retsinformations hjemmeside](#).

Nævnet har i 2022 også behandlet to lignende sager om henholdsvis en arkitekt og en controller, som ligeledes havde klaget til Ligebehandlingsnævnet over afskedigelse og manglende tilbud om genansættelse under fravær efter barselsloven.

Nævnet vurderede også i disse sager, at de indklagede arbejdsgivere havde løftet deres bevisbyrde for, at afskedigelserne ikke helt eller delvist var begrundet i klagerne fravær efter barselsloven.

Nævnet vurderede i begge sager, at arbejdsgiverne ikke havde løftet bevisbyrden for, at klagerne fravær efter barselsloven ikke havde haft betydning for den manglende genansættelse af klagerne. I begge sager fik klagerne derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 50.000 kr., ligesom i sagerne om de tre arkitekter.

Læs journalnummer 21-15035, om den afskedigede arkitekt på [Retsinformations hjemmeside](#).

Læs journalnummer 21-3498, om den afskedigede controller på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 10: Kvinder havde klaget over, at de fik mindre udbetalt i pension

Af Line Gregersen

Ligebehandlingsnævnet behandlede i juli 2022 seks sager fra kvinder, som alle klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at de fik en lavere pensionsudbetaling end de mandlige medlemmer af samme pensionselskab.

Pensionselskabet, som de seks kvinder havde klaget over, havde udregnet de månedlige ydelser til deres kvindelige medlemmer, der var optaget som medlem før den 1. juli 1999, ud fra aktuarmæssige beregninger. Det indgik i beregningerne, at kvinder havde en længere gennemsnitlig levetid end mænd. Som følge deraf fik de seks kvinder i de konkrete sager lavere månedlige ydelser end de mandlige medlemmer.

Det følger af lov om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser, at de erhvervstilknyttede sikringsordninger – såsom pensioner – som udgangspunkt ikke må indeholde bestemmelser, hvorefter der finder forskelsbehandling sted på grundlag af køn med hensyn til fastsættelse og beregning af bidrag og ydelser.

Der gælder dog en undtagelsesbestemmelse for medlemmer, der – som kvinderne i de konkrete sager – er optaget i pensionsordningen før den 1. juli 1999, hvor ydelserne kan være forskellige for mænd og kvinder i det omfang, beregningen baseres på aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn.

Sagerne rejste blandt andet spørgsmål om, hvorvidt bestemmelsen er i overensstemmelse med de EU-retlige regler, og således spørgsmål om fortolkning og anvendelse af EU-retten. På grund af de EU-retlige spørgsmål i sagen, fandt nævnet, at det kunne blive nødvendigt for sagens afgørelse, at disse spørgsmål blev forelagt præjudicielt for EU-domstolen.

Nævnet vurderede på den baggrund, at sagen ikke var egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet, men i givet fald måtte behandles ved domstolene. Nævnet afviste derfor at behandle sagen.

Læs journalnummer 20-39042 m.fl., om klager over pensionsudbetaling på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 11: Indsatte mødre blev ikke tilbudt forældregruppesamtaler

Af Omid Hossein Zadeh

Det var i strid med ligestillingsloven, at en kvindelig tidligere indsat ikke blev tilbudt forældregruppesamtaler på lige vilkår med indsatte fædre. Sagen har afledt en række tilsvarende klager til nævnet.

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at Kriminalforsorgen kun tilbød forældregruppesamtaler til indsatte fædre og ikke til indsatte mødre. Kvinden klagede også over forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med mandlige og kvindelige indsatte beskæftigelsesmuligheder i fængslet.

FORÆLDREGRUPPESAMTALER

Det fremgik af et opslag, som havde været ophængt i det fængsel, hvori kvinden havde afsonet, at Kriminalforsorgen tilbød forældregrupper til fædre, som havde kontakt til deres børn, og at man i forældregruppen kunne dele erfaringer med andre fædre i samme situation.

Da Kriminalforsorgen ikke tilbød forældregruppesamtaler til indsatte mødre, vurderede nævnet, at kvinden havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at kvinden havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Kriminalforsorgen oplyste for nævnet, at det var tanken, at tilbuddet om forældregrupper skulle gælde for alle indsatte forældre uanset køn. Kriminalforsorgen oplyste også, at man i praksis var udfordret af, at kvindelige indsatte på daværende tidspunkt alene udgjorde fire procent af de indsatte i danske fængsler og arrester, og at det ikke havde været muligt at samle et tilstrækkeligt antal kvindelige indsatte i målgruppen for forældregrupper.

Nævnet vurderede, at Kriminalforsorgen ikke med det anførte havde løftet bevisbyrden for, at kvinden ikke var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn.

Nævnet bemærkede, at Kriminalforsorgen ikke havde dokumenteret, at man tilbød de kvindelige indsatte mulighed for at deltage i aktiviteter af en karakter, der kunne sammenlignes med tilbuddet om forældregrupper til de mandlige indsatte. Kvinden fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 5.000 kr.

BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Kvinden gjorde også gældende, at hun og andre kvindelige indsatte ikke blev tilbudt beskæftigelse, som var udviklende eller matchede de indsatte kvinders kompetencer.

Kriminalforsorgen oplyste, at man tilbød alle indsatte – uanset køn – samme muligheder for beskæftigelse, herunder blandt andet "gangmandsordning", undervisning, havearbejde m.v. Efter en samlet vurdering af sagens oplysninger vurderede nævnet, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun var blevet udsat for

forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med beskæftigelsesmulighederne for henholdsvis mandlige og kvindelige indsatte i fængslet.

Kvinden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Læs journalnummer 20-46070, om indsattes forældregruppesamtaler og beskæftigelsesmuligheder på [Retsinformations hjemmeside](#).

NYE KLAGER SOM FØLGE AF NÆVNETS AFGØRELSE

Nævnets afgørelse i sagen har afledt en række nye klager til nævnet fra andre kvindelige indsatte, som heller ikke er blevet tilbudt forældregruppeforløb på lige vilkår med mandlige indsatte. Sagerne verserer fortsat for nævnet.

Kapitel 12: Politisk parti omfattet af anvendelsesområdet for ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven

Af Simone Andreassen

I en principiel sag fra 2022 tog nævnet stilling til, om stillinger af politisk karakter er omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

Ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven regulerer begge forbud mod forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet.

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at enhver arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Det fremgår også af begge love, at pligten til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

LIGEBEHANDLINGSNÆVNETS AFGØRELSE

Den konkrete sag handlede om en kvinde, der havde klaget til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn og religion i forbindelse med drøftelser om kvindens kandidatur til Folketinget.

Ligebehandlingsnævnet skulle indledningsvis tage stilling til, om klagen faldt inden for anvendelsesområdet i ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven. Nævnet skulle både vurdere, om det at være kandidat til Folketinget eller at være folketingspolitiker er et udtryk for selvstændigt erhverv, og om partiet opstillede betingelser for adgangen til at udøve dette erhverv på partiets vegne.

Ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven tilsigter at gennemføre henholdsvis direktiv 2006/54 og 2000/78. De danske bestemmelser skal derfor fortolkes i overensstemmelse med direktiverne og deres formål. I den principielle sag henviste Ligebehandlingsnævnet til EU-Domstolens dom C-587/20.

Et flertal på fire medlemmer vurderede herefter, at stillinger af politisk karakter – uanset ordlyden af de danske bestemmelser – er omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven. Flertallet vurderede videre, at et politisk parti var pligtsubjekt efter lovgivningen, idet partiet fastsatte bestemmelser og traf afgørelse om adgang til at udøve erhvervsmæssig beskæftigelse.

Et mindretal vurderede, at klagen faldt uden for forskelsbehandlingslovens og ligebehandlingslovens anvendelsesområde.

Læs journalnummer 21-8536, om det politiske kandidatur på [Retsinformations hjemmeside](#).

EU-DOMSTOLENS DOM C-587/20

I sag C-587/20 forelagde Østre Landsret EU-Domstolen et præjudicielt spørgsmål angående forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Den konkrete sag vedrørte en politisk valgt sektorformand for en arbejdstagerorganisation, der ikke kunne genopstille til formandsvalget på grund af hendes alder. Det præjudicielle spørgsmål var herefter, hvorvidt en politisk valgt sektorformand i en arbejdstagerorganisation var omfattet af anvendelsesområdet i direktiv 2000/78. Det fremgår af dommen, at direktivets anvendelsesområde ikke kan fortolkes indskrænkende. Af dommen fremgår desuden:

Præmis 34: *”Direktivet har [...] til formål at tilgodese samfundsmæssige og almene interesser med det øjemed at afskaffe alle hindringer, der er begrundet i forskelsbehandling, for adgangen til levevej og for evnen til at bidrage til samfundet gennem arbejde uanset den juridiske kvalificering af det arbejde, der er tale om.”*

Præmis 39: *”For det andet følger det ikke af direktiv 2000/78, at stillinger af politisk karakter er udelukket fra direktivets anvendelsesområde. Tværtimod finder direktivet i henhold til dets artikel 3, stk. 1, litra a) anvendelse både i den offentlige og den private sektor ”uanset branche”.”*

Læs EU-Domstolens dom af 2. juni 2022 i sag C-587/20 på [Den Europæiske Unions Domstols hjemmeside](#).

Kapitel 13: Betydningen af voldgiftsklausuler i ansættelseskontrakter

Af Anne Louise Bødker Petersen

En voldgiftsklausul i ansættelseskontrakten kan betyde, at Ligebehandlingsnævnet ikke kan behandle en klage over forskelsbehandling i forbindelse med ansættelsesforholdet. Nævnet har i 2022 behandlet to principielle sager om denne problemstilling.

VOLDGIFTSKLAUSUL FØRSTE TIL AFVISNING AF KLAGE

En kvinde, der var ansat som Chief Project Manager, blev afskediget under sin graviditet. Hun klagede derfor til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn.

Det fremgik af kvindens ansættelseskontrakt, at ethvert krav i anledning af ansættelsesforholdet skulle afgøres ved voldgift i henhold til voldgiftsloven.

Under sagen gjorde kvindens tidligere arbejdsgiver gældende, at voldgiftsklausulen var til hinder for, at nævnet kunne behandle klagen.

KAN MAN AFTALE VOLDGIFT I SAGER EFTER LIGEBEHANDLINGSLOVEN?

Ligebehandlingslovens regler er beskyttelsespræceptive. Det betyder, at de ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren.

I sagen vurderede nævnet, at ligebehandlingsloven derimod ikke er til hinder for, at parterne i et ansættelsesforhold gyldigt kan indgå en aftale om, at tvister efter loven skal afgøres ved voldgift.

En voldgiftsaftale indebærer således alene et valg af forum og medfører ikke, at ligebehandlingsloven konkret er fraveget.

Ligebehandlingsnævnet skulle herefter tage stilling til, om bestemmelsen om voldgiftsklausulen var til hinder for, at nævnet kunne behandle klagen.

NÆVNETS VURDERING AF VOLDGIFTSKLAUSULENS BETYDNING

Hvis nævnet træffer afgørelse om medhold og godtgørelse, kan afgørelsen ikke fuldbyrdes direkte ved fogedretten, hvis den indklagede ikke betaler godtgørelsen. Derfor fremgår det af lov om Ligebehandlingsnævnet § 12, stk. 2, at nævnet efter anmodning fra klager skal indbringe sagen for domstolene på klagerens vegne, hvis nævnets afgørelse ikke er blevet efterlevet.

Det er baggrunden for, at Ligebehandlingsnævnet i den principielle sag udtalte, at en klage som udgangspunkt ikke kan behandles ved nævnet, hvis det allerede på afgørelsestidspunktet står klart, at sagen, i tilfælde af manglende efterlevelse, ikke efterfølgende vil kunne indbringes for de almindelige domstole.

Det fremgår af voldgiftslovens § 4, at domstolene ingen kompetence har i tvister, som skal afgøres ved voldgift, udover hvad der følger af voldgiftslovens øvrige bestemmelser.

Efter voldgiftslovens § 8, stk. 1, 1. pkt., skal en retssag om tvister, der efter aftale mellem parterne skal afgøres ved voldgift, afvises fra domstolene, hvis en af parterne nedlægger påstand om det. Det gælder dog ikke, hvis retten vurderer, at voldgiftsaftalen er ugyldig, eller voldgiftssagen af andre grunde ikke kan gennemføres.

Ligebehandlingsnævnet vurderede på den baggrund, at de nævnte regler i voldgiftsloven betød, at den indklagede virksomhed under en mulig retssag i anledning af en eventuel nævnsafgørelse om medhold kunne begære retssagen afvist under henvisning til voldgiftsklausulen.

Det var dermed tvivlsomt, om sagen i tilfælde af manglende efterlevelse ville kunne indbringes for de almindelige domstole.

Da kompetencen til at tage stilling til voldgiftsklausulens gyldighed og rækkevidde tilkommer domstolene og ikke Ligebehandlingsnævnet, kunne nævnet ikke behandle sagen.

Nævnet afviste herefter at behandle klagen.

Læs journalnummer 21-26017, om den afskedigede Chief Project Manager på [Retsinformations hjemmeside](#).

VOLDGIFTSKLAUSUL VAR KONKRET FRAVEGET AF PARTERNE

Nævnet tog også i en anden sag om afskedigelse principiel stilling til betydningen af en voldgiftsklausul i en ansættelseskontakt. Efter en konkret vurdering af sagens omstændigheder fik sagen dog et andet udfald.

En kiropraktor klagede til Ligebehandlingsnævnet over forskelsbehandling på grund af køn, fordi hun var blevet afskediget under sin graviditet.

Det fremgik af kvindens ansættelseskontrakt, at alle uoverensstemmelser mellem parterne skulle afgøres ved voldgift, mens uoverensstemmelser ikke kunne indbringes for domstolene. Forud for indbringelse for voldgift kunne enhver af parterne ifølge kontrakten forlange sagen forelagt for et mæglingsudvalg.

Efter at kvinden havde klaget til Ligebehandlingsnævnet, anmodede den indklagede virksomhed i henhold til ansættelseskontrakten om at afholde en mægling. Ved mæglingsmødet blev der ikke opnået enighed mellem parterne.

Herefter fortsatte behandlingen af sagen for Ligebehandlingsnævnet, hvor virksomhedens advokat under den omfattende skriftveksling dog ikke gjorde gældende, at sagen burde afvises fra nævnet som følge af ansættelseskontraktens bestemmelse om voldgift.

Under disse konkrete omstændigheder vurderede nævnet, at virksomheden havde accepteret en fravigelse af voldgiftsaftalen, som derfor ikke var til hinder for, at nævnet kunne behandle klagen.

Ligebehandlingsnævnet tog derfor stilling til, om kvinden havde været udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med afskedigelsen.



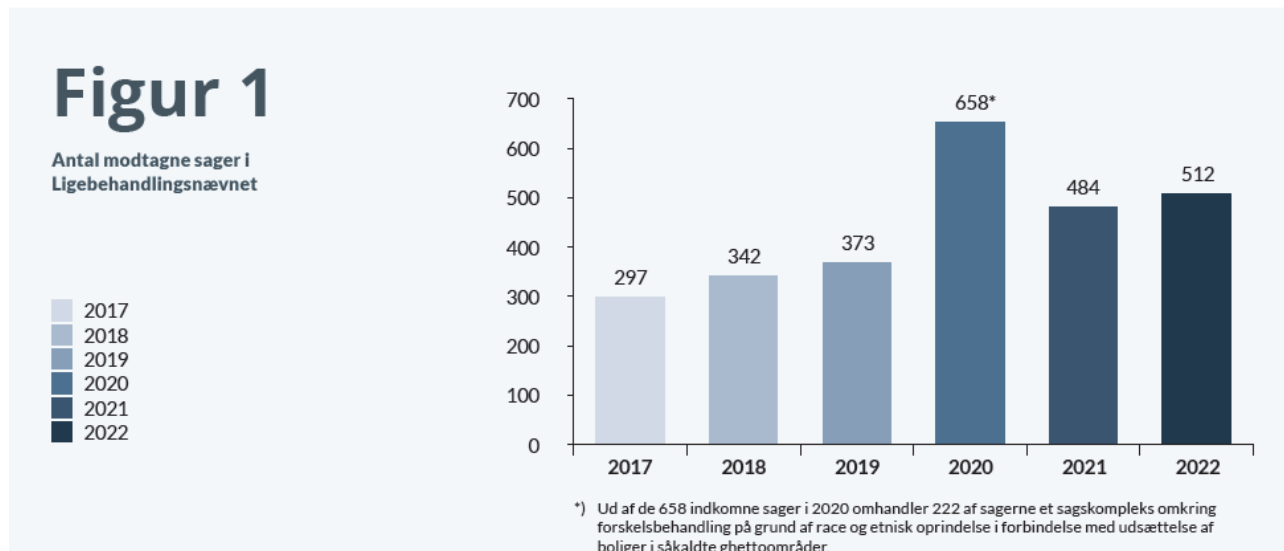
Nævnet vurderede, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at kiropraktorens graviditet og forestående barselsorlov hverken helt eller delvist indgik ved beslutningen om at afskedige hende.

Den kvindelige kiropraktor fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 270.000 kr., svarende til omkring 6 måneders løn.

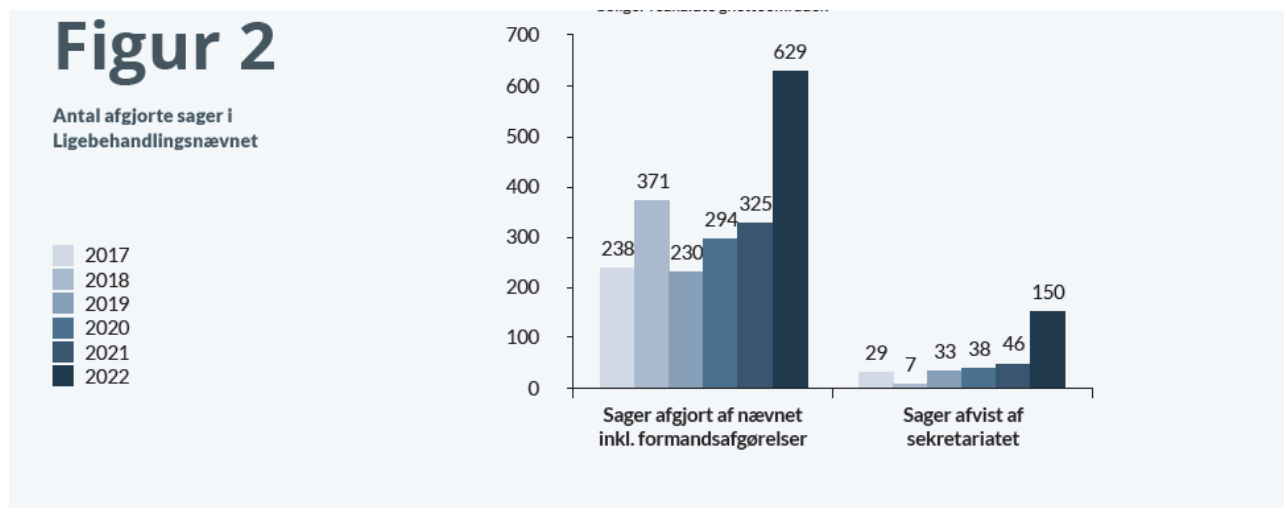
Læs journalnummer 21-21750, om den afskedigede kiropraktor på [Retsinformations hjemmeside](#).

Kapitel 14: Tal og figurer

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

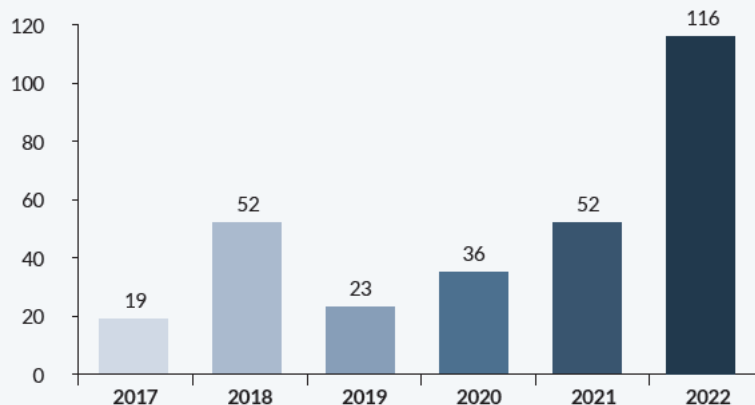


Note: Ud af de 658 indkomne sager i 2020 omhandler 222 af sagerne et sagskompleks omkring forskelsbehandling på grund af race og etnisk oprindelse i forbindelse med udsættelse af boliger i såkaldte ghettoområder.



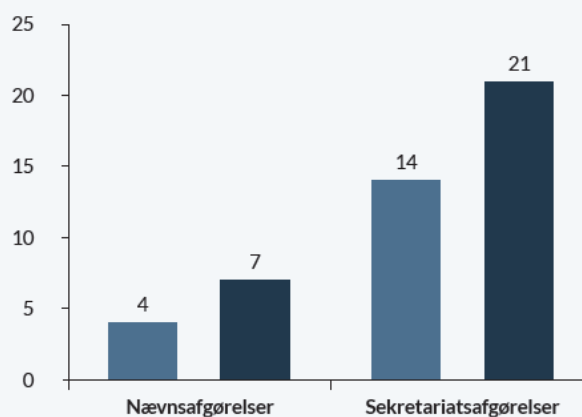
Figur 3

Antal formandsafgørelser



Figur 4

Antal sager afvist på grund af manglende retlig interesse

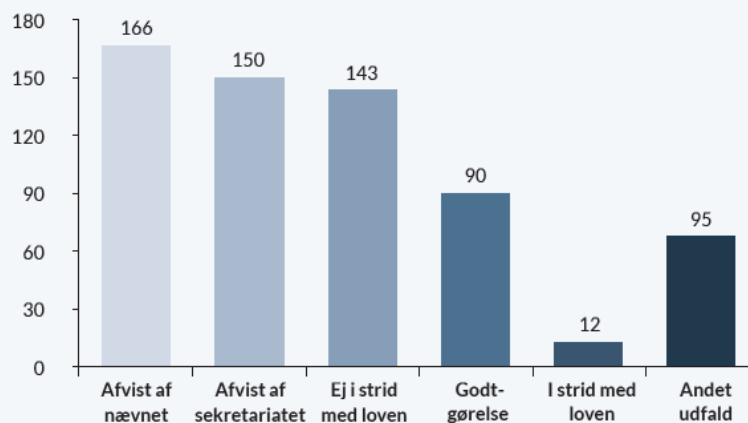


*) Antallet af sager, som er afvist på grund af manglende retlig interesse, er for 2021 og 2022 opgjort på en anden og mere præcis måde end tidligere år.

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

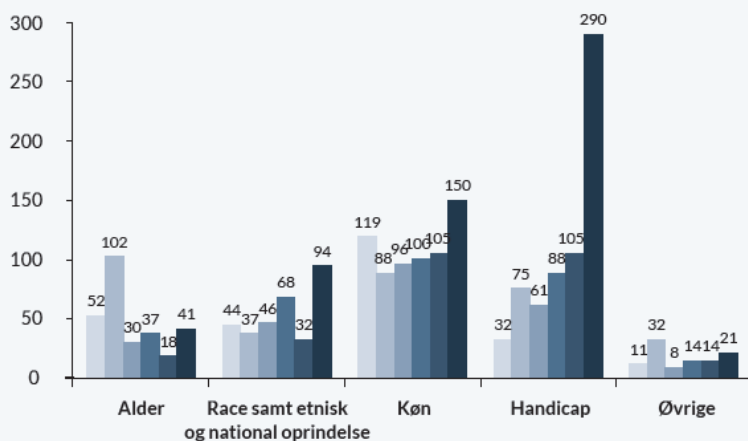
Figur 5

Antal afgjorte sager i 2022
fordelt efter sagsudfald



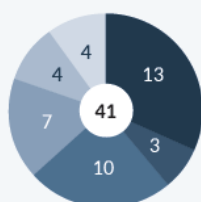
Figur 6

Antal afgjorte sager
fordelt efter emneord



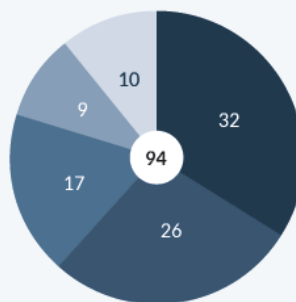
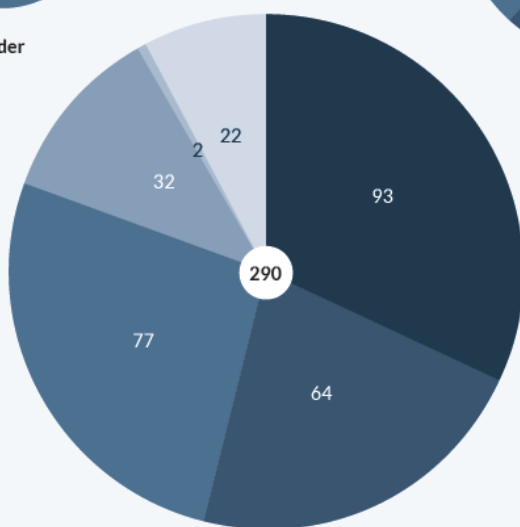
Figur 7

Antal afgjorte sager i 2022 fordelt efter sagsudfald



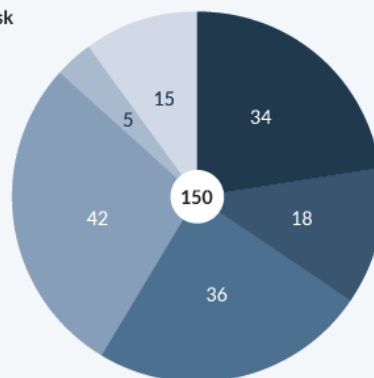
Alder

Handicap



Race samt etnisk
og national
oprindelse

Køn



Afvist af nævnet

Afvist af
sekretariatet

Ej i strid med loven

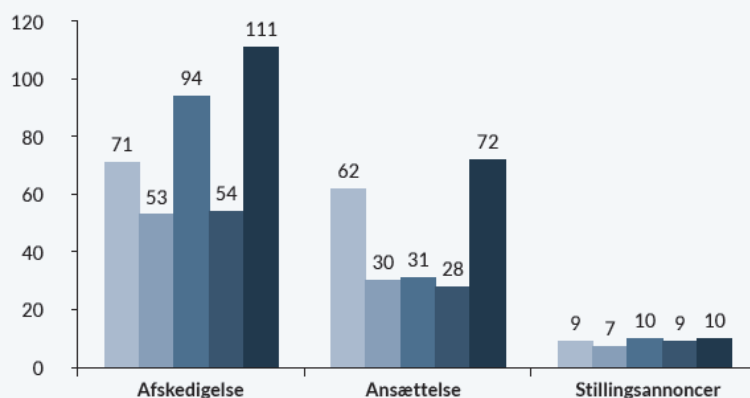
Godtgørelse

I strid med loven

Andet udfald

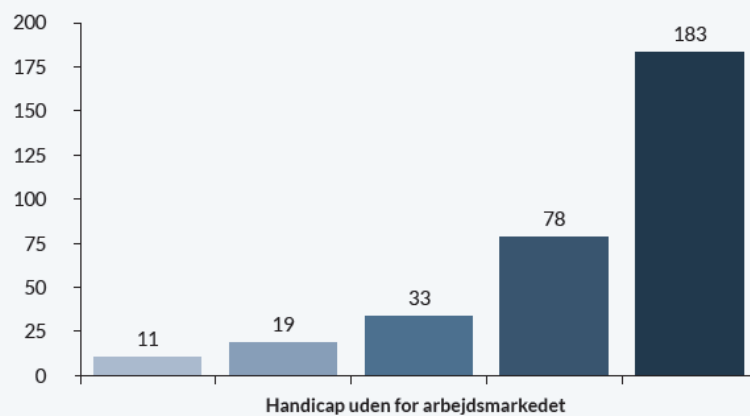
Figur 8

Antal afgjorte sager om
ansættelse og afskedigelse



Figur 9

Sager afgjort efter handicap-
diskriminationsloven



Figur 10

Antal afgjorte sager,
hvor COVID-19 indgår

