



Ligebehandlingsnævnet  
ved  
Tuk Bagger  
formand

Yngre AnsættelsesAdvokater  
den 19. juni 2014



## Jeg vil sige noget om

- Om Ligebehandlingsnævnet
- Forlig til fuld og endelig afgørelse
- Bevisførelse for nævnet
- Køn
- Afskedigelse af fædre
- Alder – annoncering - afskedigelse
- Handicap – definition - tilpasningsforpligtelsen
- Tal og figurer
- Retssager



# Om Ligebehandlingsnævnet

- Ligebehandlingsnævnet er oprettet 1. januar 2009 – samlet klageorgan for alle diskriminationsgrunde
- Klage over køn, race og etnisk oprindelse inden for og uden for arbejdsmarkedet
- Kun inden for arbejdsmarkedet
  - Alder
  - Hudfarve
  - Handicap
  - Religion eller tro
  - Politisk anskuelse
  - Seksuel orientering
  - National eller social oprindelse
- Ligebehandlingsnævnet kan ikke tage sager op af egen drift



# Hvem er Ligebehandlingsnævnet

- Formand – landsdommer **Tuk Bagger**
- Næstformand - byretsdommer **Henrik Johnsen**
- Næstformand - administrerende byretsdommer **Finn Haargaard**
- 9 øvrige juridiske medlemmer udpeget af beskæftigelsesministeren
  - Professor **Ruth Nielsen**
  - Advokat **Morten Ulrich**
  - Professor **Hanne Petersen**
  - Professor **Linda Nielsen**
  - Professor og tidl. dommer ved EU-Domstolen **Claus Gulmann**
  - Advokat **Gunnar Homann**
  - Tidligere departementchef i Beskæftigelsesministeriet **Einar Edelberg**
  - Advokat **Anne Kathrine Schøn**
  - Advokat **Birgit Gylling Andersen**
- Sekretariat i Ankestyrelsen
  - Chef
  - Daglig leder - deltid
  - 4 fuldmægtige og 2 studenter - deltid



# Lovområder

## Ligebehandlingsnævnets kompetence

- Lovbekendtgørelse om Ligebehandlingsnævnet
  - Lov om ligestilling af mænd og kvinder
  - Lov om lige løn til mænd og kvinder
  - Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv.
  - Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel
  - Lov om etnisk ligebehandling
  - Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.



# Hvem kan klage

- **Alle**, der har en "**retlig interesse**", kan klage
- De administrative klagemuligheder skal være **udtømte**
- Sagen må ikke føres samtidig i det **fagretlige system**
- Sagen må ikke samtidig føres ved **domstolene**



# Hvordan kan der klages

- Ingen formkrav
- On-line klageskema
  - [www.ligebehandlingsnaevnet.dk](http://www.ligebehandlingsnaevnet.dk)
- Klageskema – pdf
- Brev
- E-mail
- Gratis



# Hvilke oplysninger skal klagen indeholde

- Kontaktoplysninger – på klager og den, der klages over
- Beskrivelse af hændelsen – hvem eller hvad der klages over
- Kort redegørelse om, hvorfor der klages
- Dokumentation fx e-mails, breve, lydfiler, kontrakter, lønsedler, undgå links (de forsvinder)
- Hvad klager ønsker at opnå – medhold, godtgørelse
- Anonymiser materiale – persondataloven





# Behandling af klagen

- Sekretariatet tager stilling til, om klagen er omfattet af nævnets kompetence
- Skriftlig sagsbehandling
  - Parternes dokumentationspligt
  - Klagers mulighed for at sikre sig bevis
  - Sekretariatets pligt til at oplyse sagen - undersøgelsesprincippet
- Klagen sendes i høring hos klager og indklagede

Herefter er der 2 muligheder:

1. Sagen afgøres af sekretariatet med klagemulighed til nævnet
2. Sagen afgøres af Ligebehandlingsnævnet



# Sagen afgøres af Ligebehandlingsnævnet

- Nævnet tager stilling til, om klagen er omfattet af nævnets kompetence, og om en adfærd er i strid med lovgivningen
- Nævnet kan afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet, fx hvis sagen kræver parts- og vidneforklaringer, som ikke kan føres for nævnet
- Nævnet kan tilkende godtgørelse
- Nævnet kan i sager om køn tillige underkende en afskedigelse

# Sagen afgøres af Ligebehandlingsnævnet

- Nævnet træffer bindende afgørelser, som skal efterleves
- Hvis afgørelsen ikke efterleves, skal nævnet efter anmodning fra klageren indbringe sagen for domstolene – gratis for klager
- Alle afgørelser offentliggøres i anonymiseret form på nævnets hjemmeside
- Kan genoptage – hvis nye oplysninger af betydning for sagen

## Forlig til fuld og endelig afgørelse

- Kan der indgås forlig til fuld og endelig afgørelse, selv om flere af diskriminationslovene er præceptive?
- Det vil bero på en konkret vurdering
- Er forliget indgået før opsigelsen?
- Er det en fordel for klager, at han/hun ikke skal udsættes for procesrisiko og afholdelse af udgifter?
- Fremgår det af forliget, at forliget gør endeligt op med kravet efter forskelsbehandlingsloven?
- Har klager forstået forliget?
- Hvordan er klager stillet i forliget i forhold til sin præceptive retsstilling?
- Har klager været repræsenteret
- Har klager været under utilbørlig pression?

## Forlig til fuld og endelig afgørelse

- Forlig til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav – nævnet kunne ikke behandle sagen – j.nr. 7100542-12
- Alene indgået forlig til fuld og endelig afgørelse efter funktionærloven og overenskomstens regler. Nævnet kunne derfor behandle sagen – j.nr. 7100254-12
- Uenighed mellem parterne om forholdene omkring indgåelsen af fratrædelsesaftalen. Nævnet kunne ikke behandle sagen – - afgørelsen krævede bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer – j. nr. 7100693-12



## Bevisførelse for nævnet

- Omvendt bevisbyrde – kun under barselorlov og graviditet
- Delt bevisbyrde i alle de andre tilfælde
- Klager skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling
- Derefter skal indklagede bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket
- Skriftligt grundlag – U 2009/2993H



# Køn

Glem ikke medarbejdere på barsel- og forældreorlov eller som er syge på grund af graviditetsbetinget sygdom, U 2012/2627H

- Det kan være forskelsbehandling i strid med ligelønsloven
  - hvis en medarbejder, der har barsel- eller forældreorlov, af den grund bliver afskåret fra at få lønforhøjelse
  - hvis der ikke sker efterregulering af lønnen
- Det kan være forskelsbehandling efter ligebehandlingsloven
  - hvis en medarbejder ikke tilbydes medarbejder- og lønsamtale under sin barsel- og forældreorlov
- Godtgørelse en konkret vurdering – 5.-10.000 kr., U 2012/2627H og j. nr. 7100313-12 og j. nr. 7100251-12

# Afskedigelse af fædre i forbindelse med forældreorlov

- Omvendt bevisbyrde – løftet af indklagede – ikke medhold  
- j.nr. 2013-6810-13966

Afskedigelsen skete i varslingsperioden jf. barselloven § 16, stk.2, derfor omvendt bevisbyrde. Klager blev afskediget i forbindelse med generelle nedskæringer, som følge af pålagte besparelser. Indklagede havde udarbejdet generelle kriterier for vurderingen af medarbejderne. Der var ikke omstændigheder, der tydede på, at klagers ønske om forældreorlov var tillagt betydning

- Omvendt bevisbyrde – ikke løftet af indklagede – medhold  
- j.nr. 2013-6810-04254

Ingen oplysninger i forbindelse med afskedigelsen om, hvorfor netop klager blev afskediget. Ingen påtaler eller advarsler. Tæt tidsmæssig sammenhæng mellem påbegyndelsen af orloven og afskedigelsen af klager.



# Afskedigelse af fædre i forbindelse med forældreorlov

- Delt bevisbyrde – klager ikke påvist faktiske omstændigheder - ikke medhold - j.nr. 2013-6810-13955

Ikke ansat anden sælger i klagers sted. Tidsmæssig sammenhæng mellem oplysning om orlov og afskedigelsen, men ikke i øvrigt forhold, der talte for, at afskedigelsen var begrundet i klagers ønske om at afholde forældreorlov, og ikke som anført af indklagede i selskabets økonomiske situation

- Delt bevisbyrde – klager påviste faktiske omstændigheder – medhold - j.nr. 7100458-12 (samme resultat i Byretten)

Klager havde over seks års anciennitet. Han blev afskediget kort tid efter, han vendte tilbage til sit arbejde efter at have afholdt fædre- og forældreorlov. Den kvalifikationsvurdering, der lå til grund for afskedigelsen, var efter nævnets opfattelse ikke tilstrækkelig til at løfte bevisbyrden. Lederen, der foretog vurderingen, havde kun arbejdet sammen med klager i få dage

# Afskedigelse af fædre i forbindelse med forældreorlov

- Nævnet kunne ikke behandle klagen – nødvendigt med bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer – j.nr. 7100376-12

Parterne var ikke enige om, hvorvidt der var indgået en aftale om, at klager kunne møde senere på arbejde den 10. marts 2012, ligesom der heller ikke var enighed om, hvorvidt klager var beruset, da han mødte på arbejde, og hvorvidt han faldt i søvn, mens han var på arbejde.

Det var derfor nødvendigt, at der blev foretaget bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer for at kunne afgøre, om bortvisningen alene var begrundet som anført af indklagede, eller om klagers afholdelse af forældreorlov helt eller delvis var indgået i indklagedes beslutningsgrundlag



# Alder

- **Afskedigelse**
- Ligebehandlingsnævnet har afgjort en række sager om opsigelse af piloter og flyveledere
- Ligebehandlingsnævnet:
  - Blev afskediget på grund af arbejdsmangel. Piloter er ifølge overenskomst berettiget til pension, når de fylder 60 år. Der blev indgået aftale om, at alle pensionsberettigede piloter skulle afskediges forud for de, der ikke var pensionsberettigede
  - Indirekte forskelsbehandling på grund af alder
  - Luftfartselskabet havde ikke sandsynliggjort, at aftalen om fratrædelse var objektivt begrundet i et sagligt formål
  - Godtgørelse svarende til 9 måneders løn - ca. 800.000 kr.



# Alder

- Københavns Byret:
  - Der forelå direkte forskelsbehandling på grund af alder og stadfæstede godtgørelsens størrelse
- Østre Landsret:
  - Luftfartselskabet erkendte i anken, at der forelå direkte forskelsbehandling. Efter en konkret vurdering af grovheden af krænkelsen nedsatte Landsretten godtgørelsen til 300.000 kr. - jf. ØL's dom af 13. juni 2012 i B-1271-11.
  - Sagen er med Procesbevillingsnævnets tilladelse anket til Højesteret for så vidt angår godtgørelsens størrelse og hovedforhandles her den 18. september 2014
- Måske cfr. Højesteret i U 2013/3130H:
  - En bestemmelse i en kollektiv overenskomst om pligtig afgangsalder på 67 år havde som hovedformål at få en lavere gennemsnitsalder og dermed en mere hensigtsmæssig aldersfordeling samt at opnå den nødvendige reduktion af arbejdsstyrken ved aldersbetinget afgang frem for afskedigelser



# Alder

- Er der skabt en formodning for aldersdiskrimination, alene fordi den opsagte medarbejder er ældre?
- Ligebehandlingsnævnet:
  - En 58-årig mand blev afskediget fra sin stilling som områdeansvarlig i et varehus – j.nr. 7100321-12
  - Klager havde ikke påvist faktiske omstændigheder
  - Det er ikke tilstrækkeligt, at klager var den ældste eller den næstældste i sin afdeling, eller at han var noget ældre end gennemsnitsalderen på de 13 opsagte medarbejdere

# Alder

- **Når flere opsiges**, ses der på, om der er en overvægt af ældre medarbejdere blandt de opsagte
  - På en efterskole blev 5 medarbejdere afskediget ud af i alt 14. Af de 14 medarbejdere bestred 3 beskyttede erhverv, mens 1 indgik i ledelsen.
  - 4 ud af de 5 afskedigede var blandt de 5 ældste medarbejdere, idet alene B, som var den næstældste i den samlede lærergruppe, ikke blev afskediget. Ingen af de yngre medarbejdere, på nær én, blev afskediget
  - Formodning for forskelsbehandling, og bevisbyrden væltede over på arbejdsgiveren – j.nr. 7100449-12
  - Arbejdsgiveren havde ikke nærmere redegjort for, hvilke kompetencer eller fag man havde tillagt vægt, herunder hvorfor de tilbageblevne medarbejders kompetencer var af større værdi for indklagede end klagers. Bevisbyrden var derfor ikke løftet



# Alder

- I Ligebehandlingsnævnets vurdering indgår:
  - Om der af arbejdsgiveren er foretaget et "ordentligt" stykke arbejde. Foreligger der et skriftligt beslutningsgrundlag, hvor der foretages en nærmere vurdering af de enkelte medarbejders kompetencer, herunder oplysning om, hvorfor man bedst kan undvære de(n) opsagte medarbejdere
  - Medarbejderinddragelse tillægges (kriterier godkendt af tillidsmand og/eller MED) en vis betydning
- Dette gælder også for de øvrige diskriminationsgrunde



# Handicap

- Handicapbegrebet ikke defineret i forskelsbehandlingsloven eller i beskæftigelsesdirektivet
- Begreb under udvikling
- Fortolkninger fra EU-domstolen – senest i Ring/Skouboe Werge-sagen (C-335/11 og C-337/11)
  - Handicap er en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uheldelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, psykiske eller mentale skader, der i samspil med forskellige barrierer kan hindre en person i fuldt og effektivt at deltage på lige fod med andre arbejdstagere
  - Funktionsnedsættelsen skal være af lang varighed
  - Karakteren af de tilpasningsforpligtelser, arbejdsgiveren skal iværksætte, er uden betydning for konstateringen af, om der foreligger et handicap





# Handicap

- **Arbejdsgiverens forpligtelse**
  - At træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, der kan give personer med handicap adgang til beskæftigelse eller sikre dem fortsat beskæftigelse, fx indretning af arbejdspladsen, tilrettelæggelse af arbejdsopgaver mv.
  - Grænser for tilpasningsforpligtelsen, hvis uforholdsmæssig byrde for arbejdsgiveren
  - Nedsættelse af arbejdstiden kan være en tilpasningsforanstaltning
- **Undtagelser**
  - Hvis den handicappede ikke er kompetent, egnet og disponibel – j.nr. 7100097-12

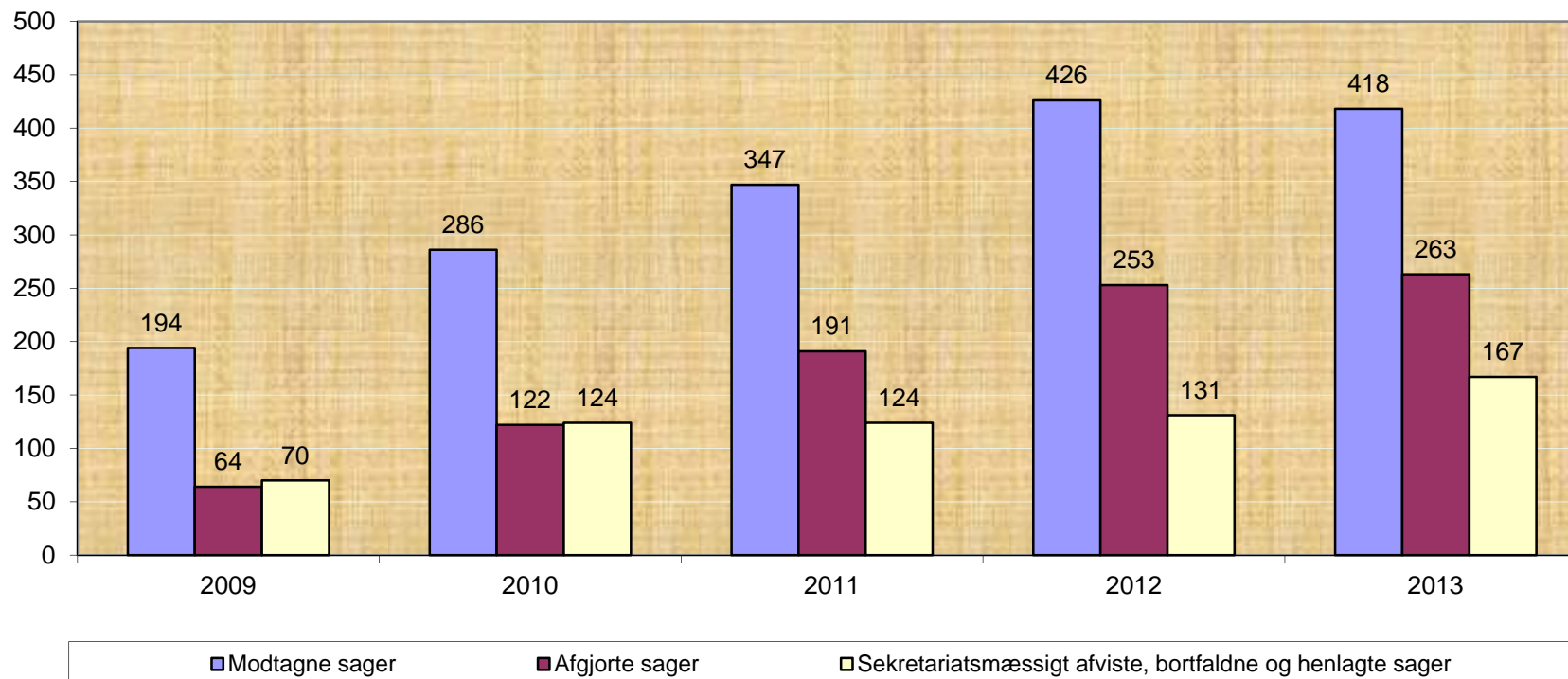


# Handicap

- En speditør med en stofskiftesygdom, der påvirkede hendes syn, blev afskediget – klager havde behov for nedsat tid og hjemmearbejdsdage j.nr. 7100610-12
- Ligebehandlingsnævnet:
  - Klager havde et handicap
  - Klager blev afskediget, fordi hun på grund af behovet for hjemmearbejdsdage og nedsat tid var mindre fleksibel end andre medarbejdere
  - Den nedsatte tid og hjemmearbejdsdagene skyldtes klagers handicap
  - Arbejdsgiver havde ikke løftet bevisbyrden for, at klager ikke var blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling

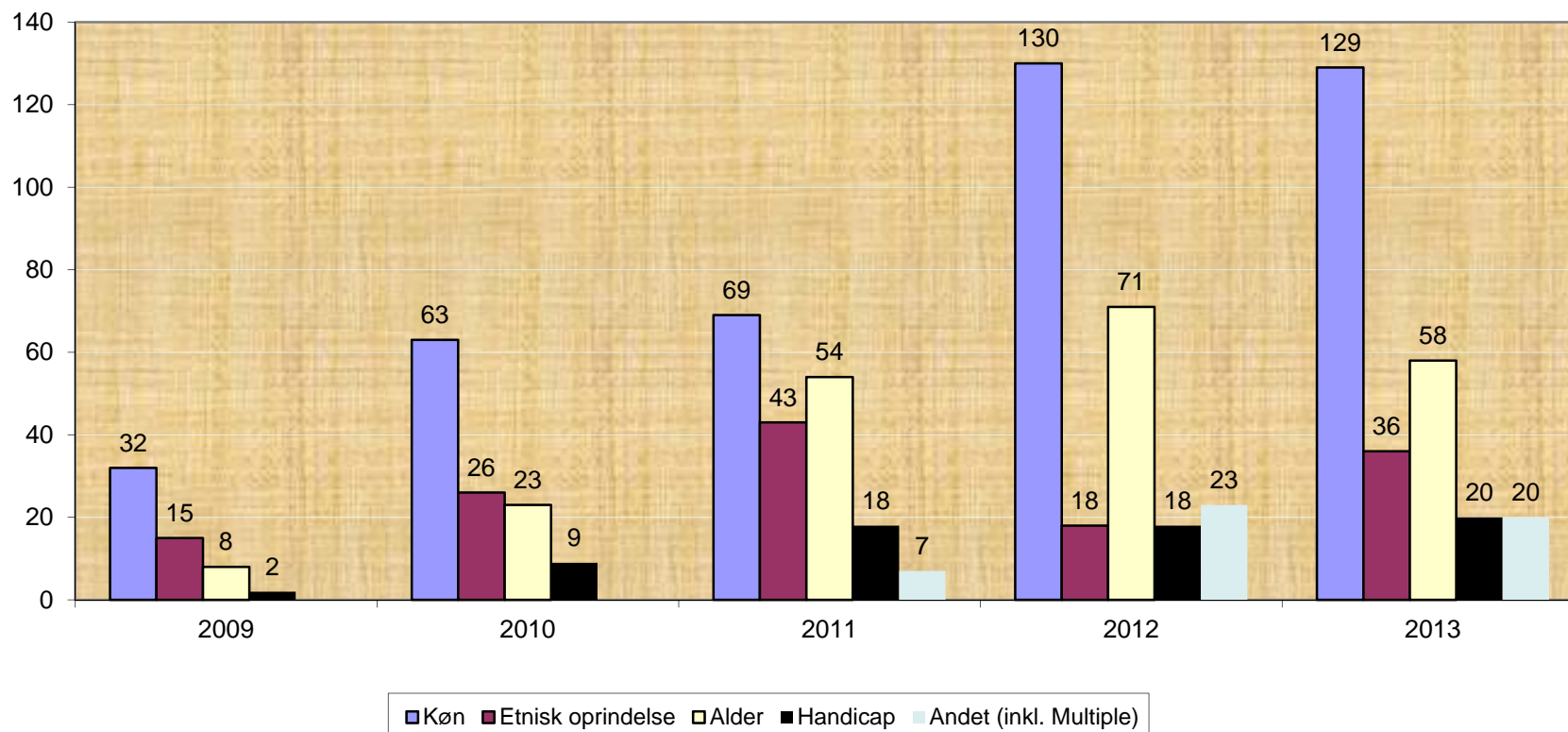
# Tal og figurer

## 1. Udvikling i antal sager



# Tal og figurer

## 2. Nævnet afgjorde i alt



# Retssager

- Nævnet har pr. 1. juni 2014 truffet 997 afgørelser i alt
- Heraf er 148 overgået til Kammeradvokaten og domstolene på klagers anmodning – domstolsprøvelsen er gratis for klager
- Domstolene foretager en ny prøvelse af sagen - i 38 sager var domstolene enige i Ligebehandlingsnævnets afgørelse
- Mange sager afsluttes uden dom, fx fordi indklagede efterlever nævnets afgørelse, der indgås forlig, indklagede går konkurs, eller klager opgiver at føre sagen.
- Pr. 1. juni 2014 er 53 af nævnets afgørelser under behandling ved domstolene