

# Ligebehandlingsnævnet

AnsættelsesAdvokaterne – 10. maj 2022

Anne Louise Bødker Petersen  
Chefkonsulent, Ligebehandlingsnævnets sekretariat

# Program

- 1) Ligebehandlingsnævnet og nævnets sekretariat
- 2) Nævnets kompetence
- 3) Behandling af klagen
- 4) Sagens afgørelse
- 5) Nævnets håndtering af handicapbegrebet inden for arbejdsmarkedet



# Ligebehandlingsnævnet

- Ligebehandlingsnævnet blev oprettet i 2009 – samlet klageorgan
- Formandskabet
  - Formand – landsdommer Annette Dam Ryt-Hansen
  - Næstformand – byretsdommer Finn Haargaard
  - Næstformand – retspræsident Henrik Johnsen
- 9 øvrige juridiske medlemmer udpeget af Beskæftigelsesministeriet
  - Cand.jur. Agnete Andersen
  - Advokat Trine Binderup
  - Advokat Mads Krarup
  - Cand.jur., 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



# Nævnets sekretariat

- Sekretariatet for Ligebehandlingsnævnet er organisatorisk placeret i Ankestyrelsen i Aalborg
- Opgaver:
  - Rådgivning om hvordan man klager til nævnet
  - Vejledning om nævnets praksis
  - Sagsbehandling – sagsoplysning, udarbejdelse af indstilling til nævnet og udkast til afgørelse
  - Offentliggørelse af nævnets afgørelser
  - Årsberetning



# Nævnets kompetence

- Inden for arbejdsmarkedet
  - Køn
  - Race
  - Etnisk oprindelse
  - Handicap
  - Kønsidentitet
  - Kønsudtryk
  - Kønskarakteristika
  - Seksuel orientering
  - Alder
  - Religion eller tro
  - Politisk anskuelse
  - National eller social oprindelse
- Uden for arbejdsmarkedet
  - Køn
  - Race
  - Etnisk oprindelse
  - Handicap (1. juli 2018)
  - Kønsidentitet
  - Kønsudtryk
  - Kønskarakteristika
  - Seksuel orientering (1. januar 2022)
- Ikke tage sager op af egen drift



# Nævnets kompetence - fortsat

- Klageadgang til nævnet forudsætter retlig interesse
  - Indført med virkning fra den 1. januar 2016
  - Formålet var at begrænse klageadgangen til personer, der selv havde været udsat for en handling eller undladelse, som efter den pågældendes opfattelse udgør ulovlig forskelsbehandling
- Krav om "individuel og aktuel interesse" i den aktuelle sag
- Praksis om retlig interesse:
  - 2016-6810-32485 – stillingsannonce – søgte skolepige til ansættelse i tøjbutik – mandlig klager søgte ikke stillingen og havde ikke planer herom – ikke retlig interesse i sagen
  - 21-26541 – kvinde klagede over, at mænd ikke havde adgang til en forening – kvinden var ikke direkte berørt af den påståede forskelsbehandling på grund af køn – ikke retlig interesse
  - 21-52159 – mand klagede over afslag på fondsmidler til udvikling af en app henvendt til kvinder – mente afslaget var begrundet i kvindelige medarbejders og målgruppens køn – "krav om retlig interesse skal ses i lyset af den materielle beskyttelse i loven" – ligestillingsloven beskytter mod forskelsbehandling på grund af eget køn – ikke retlig interesse

# Nævnets kompetence - fortsat

Nævnet kan ikke behandle følgende sager:

- Sager, der verserer ved domstolene
- Klager, der kan indbringes for en anden forvaltningsmyndighed, før denne har truffet afgørelse
- Sager, der behandles fagretligt



# Behandling af klagen

- Sekretariatet tager indledningsvist stilling til, om klagen falder uden for nævnets kompetence
- Sekretariatet oplyser sagen – undersøgelsesprincippet
- Skriftlig sagsbehandling
- Vi beder om grundlæggende oplysninger, hvis de mangler, f.eks. ansættelseskontrakt, lønsedler og afskedigelsesbrev
- Klagen sendes i høring hos klager og indklagede
- Parterne og deres anbringender sætter rammen for sagen



# Behandling af klagen - fortsat

- Gode råd til høringsprocessen:
  - Skær sagen til fra starten
  - Send alle oplysninger og argumenter så tidligt som muligt
  - Undlad at gentage tidligere fremsendte bemærkninger

# Sagens afgørelse

- Sekretariatsmæssig afvisning
  - Når det må anses for åbenbart, at der ikke kan gives klager medhold
- Sagen afgøres af nævnet
  - Formandsafgørelse: Et medlem af formandsskabet kan træffe afgørelse ved fast rets- eller nævnspraksis
  - Nævnsmøde: Afgørelsen træffes af et medlem af formandsskabet og to nævnsmedlemmer
  - Principielt nævnsmøde: Formanden kan beslutte, at der skal deltage yderligere to nævnsmedlemmer ved behandlingen af principielle sager



# Sagens afgørelse - fortsat

- Nævnet tager stilling til
  - Om forholdet er omfattet af nævnets kompetence
  - Om der er handlet i strid med lovgivningen om forskelsbehandling
- Klagerne behandles på skriftligt grundlag
  - Nævnet kan afvise at behandle en klage, som ikke skønnes egnet til behandling ved nævnet
  - F.eks. hvis nævnet vurderer, at sagen kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan ske for nævnet



# Sagens afgørelse - fortsat

- Når klager får medhold, kan nævnet tilkende klager en godtgørelse
  - Ansættelse – navnlig stillingens omfang og varighed
  - Afskedigelse – navnlig ansættelsesforholdets længde
- Nævnet kan underkende en afskedigelse
  - Alene ved afskedigelse på grund af graviditet, barsel og adoption
  - Kræver, at klager har nedlagt påstand herom, og at det efter en afvejning af parternes interesser ikke er "åbenbart urimeligt"
  - Sagsnr. 2014-6810-53684 – afskedigelse af gravid klarinetlærer var i strid med ligebehandlingsloven – klager ønskede, at afskedigelsen skulle underkendes – indklagede var positivt indstillet på dette



# Sagens afgørelse - fortsat

- Nævnet træffer bindende afgørelser, som skal efterleves
- Hvis afgørelsen ikke efterleves, kan nævnet efter anmodning fra klager indbringe sagen for domstolene
  - Gratis for klager
  - Sagerne føres af Kammeradvokaten
  - Høj medholdsprocent
- Alle afgørelser offentliggøres i anonymiseret form på nævnets hjemmeside
  - Nyhedsbreve og årsberetninger



# Handicap - indledning

- Forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling pga. handicap omfatter:
  - Direkte forskelsbehandling
  - Indirekte forskelsbehandling
  - Chikane
- Omfattede situationer:
  - Ansættelse
  - Afskedigelse
  - Forflyttelse
  - Forfremmelse
  - Løn- og arbejdsvilkår



# Handicap - indledning

- Tilpasningsforpligtelsen - § 2 a
  - 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, have fremgang i beskæftigelse og adgang til uddannelse
  - Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde
- Kompetent, egnet og disponibel
  - Arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at ansætte, forfremme, fortsat ansætte eller uddanne en person, der – uanset rimelige tilpasninger – ikke er kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i stillingen

# Handicap - indledning

- Delt bevisbyrde
  - Klager skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling
  - Herefter påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket
- Systematikken
  - 1) Har klager et handicap i lovens forstand? (klagers bevisbyrde)
  - 2) Er der påvist faktiske omstændigheder? (klagers bevisbyrde)
  - 3) Vidste eller burde arbejdsgiveren vide, at klager havde et handicap? (klagers bevisbyrde)
  - 4) Er tilpasningsforpligtelsen opfyldt? (indklagedes bevisbyrde)



# Handicapbegrebet

- Begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven omfatter
  - "Langvarige begrænsninger som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbeidstagere"
- Beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder:
  - Oplysninger fra læger
  - Oplysninger fra andre sundhedspersoner
  - Kommunale akter om skånebehov
  - Oplysninger fra parterne om skånebehov i stillingen
- Tidspunktet for vurderingen



# Handicapbegrebet - fortsat

- Begrænsningens karakter – eksempler fra nævnets praksis
  - Sagsnr. 20-21042 – lærer - Charcot-Marie-Tooth – udfordringer med balancen, gangbesvær, øget træthed – anbefalet skånehensyn og arbejdsreduktion, f.eks. fleksjob – handicap
  - Sagsnr. 18-27722 – familierådgiver - progressiv sclerose – bortset fra gradvist indsættende problemer med gang ikke oplevet symptomer – fuldt erhvervsaktiv – efter lægelig vurdering burde diagnosen "indtil videre" ikke ændre på hendes arbejdssituation – ikke funktionsbegrænsninger på afskedigelsestidspunktet – ej handicap
  - Sagsnr. 20-20527 – udkørende assurandør - angst – behov for følgeskab ved kundebesøg i private hjem – afslog tilbud om midlertidig placering på virksomhedens kontor – ikke funktionsbegrænsning i forskelsbehandlingslovens forstand



# Handicapbegrebet - fortsat

- Varighed
  - Krav om "lang varighed"
  - Prognosesynspunktet
    - Højesterets dom i U2015.3301H: "Højesteret finder, at begrænsningen i foråret 2005 endnu ikke havde haft en varighed, der kan betegnes som lang, og at vurderingen af, om sygdommen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, derfor måtte bero på en prognose."

# Handicapbegrebet - fortsat

- Vurderingen af varigheden
  - EU-Domstolens dom af 1. december 2016 i C395/15 (Daouidi-sagen) – præmis 56-57
  - “Blandt de indicier, der kan udgøre holdepunkter for at fastslå, at en sådan begrænsning er “langvarig”, er bl.a. den omstændighed, at den berørte persons manglende arbejdsevne på tidspunktet for den angivelige forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum, eller, som generaladvokaten nærmere bestemt har anført i punkt 47 i forslaget til afgørelse, den omstændighed, at denne manglende arbejdsevne kan vare ved i betydeligt længere tid, inden den nævnte person er blevet rehabiliteret.”
  - “Med henblik på undersøgelsen af den “langvarige” begrænsning af den berørte persons arbejdsevne, skal den forelæggende ret lægge samtlige de objektive beviselementer, den råder over, til grund – navnlig dokumenter og certifikater vedrørende den pågældende persons tilstand, der er udarbejdet på grundlag af aktuel medicinsk og videnskabelig viden og oplysninger”. (mine fremhævninger)



# Handicapbegrebet - fortsat

- Varighed – eksempler fra nævnets praksis
  - 18-22409 – hjernerystelse – funktionsbegrænsninger igennem 9 måneder på afskedigelsestidspunktet – ej langvarig – der forelå ikke lægelige oplysninger, der nærmere fastslog den forventede varighed af begrænsningen – i de seneste lægelige oplysninger var tilstanden i bedring – ej handicap efter prognosesynspunkt
  - 19-3937 – hjernerystelse – funktionsbegrænsninger på 11 måneder på afskedigelsestidspunktet – ej langvarig – umiddelbart forud for afskedigelsen var arbejdstiden blevet nedsat til 3 timer om ugen – klager var stadig i et længerevarende behandlingsforløb – + prognose for lang varighed
  - 20-21033 – blodprop i hjernen – funktionsbegrænsninger igennem 5½ måned på afskedigelsestidspunktet i marts 2020 – ej langvarig – der forelå ikke en lægelig vurdering af den forventede varighed – i februar 2020 skulle det vurderes, hvilke behov klager havde for fortsat træning, behandling og vejledning – ansat en vikar for klager frem til sommerferien – planlagt genoptrappingsplan med langsom stigning af arbejdstiden til 15-20 timer om ugen fra august 2020 – tilstrækkeligt med holdepunkter til at fastslå, at funktionsbegrænsningerne på afskedigelsestidspunktet havde lang varighed

# Handicap – faktiske omstændigheder

- Klager skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han eller hun er blevet forskelsbehandlet pga. handicap
- Højesterets dom i U2018.830H:
  - “Det er uden betydning, om arbejdstageren er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvis det efter bevisførelsen må lægges til grund, at opsigelsen af den pågældende udelukkende var begrundet i forhold, som intet havde med handicappet og heraf følgende sygefravær eller begrænsninger for den pågældende at gøre.” (min fremhævning)



# Handicap – arbejdsgiverens kendskab

- Arbejdsgiverens kendskab til arbejdstagerens funktionsbegrænsninger har ingen betydning i forhold til vurderingen af, om arbejdstageren har et handicap i lovens forstand
- Det er derimod en forudsætning for arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse, at arbejdsgiveren vidste eller burde vide, at arbejdstageren har et handicap
- Klagers bevisbyrde



# Handicap - tilpasningsforpligtelsen

- Arbejdsgiveren er forpligtet til at undersøge og eventuelt afprøve mulige hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger
- Ikke pligt til fortsat ansættelse af en medarbejder, der – uanset rimelige tilpasninger – ikke er kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i stillingen
- Indklagedes bevisbyrde





# Handicap - tilpasningsforpligtelsen

- Tilpasningsforpligtelsens karakter?
- Eksempler på tilpasningsforanstaltninger
  - Fysiske ændringer
  - Tilpasning af udstyr
  - Ændring af opgavefordeling
  - Nedsættelse af arbejdstid
  - Personlig assistance
  - Omplacering?
- Uforholdsmæssig stor byrde – konkret vurdering:
  - Virksomhedens størrelse og karakter
  - Virksomhedens placering
  - Virksomhedens fleksibilitet i forhold til opgavetyper og arbejdsfunktioner



# Handicap - tilpasningsforpligtelsen

- Tilpasningsforpligtelsen – eksempler fra nævnets praksis
  - 19-3937 – pædagog – afskediget 5 dage inde i praktikforløb på den indklagede skole – arbejdstid aftalt til 1x3 timer om ugen med løbende vurdering af mulighederne for optrapning – ikke godtgjort at der ikke var udsigt til optrapning efter planen – ikke i tilstrækkelig grad undersøgt om klager kunne fastholdes ved hjælp af hensigtsmæssige tilpasninger, f.eks. nedsat arbejdstid eller tilpasning af opgaver – medhold
  - 18-8187 – dansklærer i fleksjob afskediget – samtidigt afskediget to andre ansatte i fleksjob, herunder en dansklærer - slået fuldtidsstilling som dansklærer op – ikke godtgjort at uforholdsmæssigt byrdefuldt at opdele den opslåede dansklærerstilling i to deltidsstillinger, hvoraf klager kunne varetage den ene - medhold



# Handicap - tilpasningsforpligtelsen

- Tilpasningsforpligtelsen – eksempler fra nævnets praksis
  - 20-21042 – lærer med CMT afskediget – klager bestred at skemaet og lokalerne var tilrettelagt efter hendes behov – i lægejournal var der omtalt behov for arbejdsreduktioner og skånehensyn – det fremgik ikke hvilke konkrete tilpasninger, der ville være relevante og hensigtsmæssige – indklagede havde ikke undersøgt de konkrete skånehensyn, fx via klagers læge – indklagede havde ikke fuldt ud afprøvet klagers forslag til relevante foranstaltninger – ikke opfyldt tilpasningsforpligtelsen - medhold
  - 18-6273 – socialrådgiver med nakkelidelse afskediget – løbende dialog om tilpasninger – tilpasset arbejdstider og -opgaver – ergonomiske kontormøbler – forgæves forsøgt genoptræning af arbejdstiden til 30 timer – takket nej til tilbud om 20 timer ugen - ikke kompetent, egnet og disponibel – ikke forpligtet til at afvente resultat af kommunens afgørelse om fleksjob 4-6 måneder senere - ikke medhold