

GODE RÅD OM...

# at undgå diskrimination



DANSK  
ERHVERV

## indhold

- 3 Indledning
- 3 Begrebet forskelsbehandling
- 4 Chikane
- 4 Nationalitet
- 4 Handicap
- 5 Alder
- 6 Registrering
- 7 Godtgørelse for overtrædelse af loven
- 7 Ugyldige bestemmelser
- 7 Saglige kriterier, som arbejdsgiver må lægge vægt på
- 7 Mere information

## Indledning

Denne pjece giver et overblik over hvilke forhold, du som arbejdsgiver skal være opmærksom på for ikke at udøve forskelsbehandling som følge af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og national, social eller etnisk oprindelse.

Pjecen handler ikke om forbuddene mod forskelsbehandling på grund af køn, deltid og medarbejderens foreningsfrihed. For nærmere information om disse emner henvises til Dansk Erhvervs hjemmeside.

## Begrebet forskelsbehandling

Du bør som arbejdsgiver være særligt opmærksom på forskelsbehandlingslovens kriterier i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og ved fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår.

Således skal du også iagttage lovens kriterier ved større afskedigelsesrunder.

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på grund af:

- Race
- Hudfarve
- Religion eller tro
- Politisk anskuelse
- Seksuel orientering
- Alder
- Handicap
- National, social eller etnisk oprindelse

Der er forbud mod både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Direkte forskelsbehandling er, når en person forskelsbehandles på grund af et af de ulovlige kriterier.

### *Eksempel på direkte forskelsbehandling:*

Det er i strid med loven, hvis man vælger ikke at ansætte en person med den begrundelse, at vedkommende er for gammel.

Indirekte forskelsbehandling er, når et kriterium, der umiddelbart fremstår neutralt, alligevel bevirker, at personen forskelsbehandles på grund af et af de ulovlige kriterier, og dette ikke er objektivt begrundet i et sagligt formål.

#### *Eksempel på indirekte forskelsbehandling:*

Det er i strid med loven, hvis en arbejdsgiver kræver, at en medarbejder taler og skriver flydende dansk, hvis dette ikke er nødvendigt for det konkrete arbejde.

### **Chikane**

Forskelsbehandlingsloven omfatter også chikane. Arbejdsgiveren har således en pligt til at stoppe chikane på arbejdspladsen.

#### *Eksempel på chikane:*

Det er i strid med forskelsbehandlingsloven at omtale en medarbejder med et nedsættende kaldenavn, der f.eks. henviser til medarbejderens etniske oprindelse.

Det er også i strid med loven at instruere andre om at forskelsbehandle en person på grund af et af de ulovlige kriterier.

#### *Eksempel:*

En direktør instruerer sin HR-chef i, at ældre medarbejdere ikke skal sendes på kursus, fordi de snart forlader arbejdspladsen på grund af alder.

### **Nationalitet**

Som arbejdsgiver må du ikke lægge vægt på national oprindelse. Således må du ikke, f.eks. i forbindelse med en større afskedigelsesrunde, afskedige etniske danskere i stedet for personer med anden etnisk herkomst.

### **Handicap**

Hvornår en person har et handicap i lovens forstand er ikke klart defineret. Det fremgår dog af lovens bemærkninger, at der for at være tale om et handicap, må kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov for, at den pågældende medarbejder kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende situation.

Årsagen til medarbejderens funktionsnedsættelse er uden betydning for beskyttelsen mod forskelsbehandling. Det har således ingen betydning, at funktionsnedsættelsen er sket i medarbejderens fritid.

Det må vurderes i det konkrete tilfælde om, der er tale om et handicap eller en sygdom. Hvis der er tale om sygdom, er dette ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven. Der verserer for tiden flere retssager om denne grænsedragning ved de civile domstole.

Hvis medarbejderen må anses for at være handicappet i lovens forstand, har arbejdsgiveren en særlig forpligtelse til at tilpasse arbejdspladsen til den handicappede. Graden af forpligtelsen vil afhænge af en konkret vurdering af en række forhold, herunder økonomiske omstændigheder, tilskudsmuligheder, de faktiske muligheder for at etablere tilpasninger på virksomheden mv.

Arbejdsgiveren har dog ikke pligt til at foretage tilpasninger for en person med et handicap, hvis personen ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i jobbet.

Loven hindrer ikke, at der iværksættes særlige foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for personer med handicap.

Hvornår en person har et handicap i lovens forstand er ikke klart defineret. Det må derfor vurderes i det konkrete tilfælde om, der er tale om et handicap eller en sygdom. Hvis der er tale om sygdom, er dette ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for personer med handicap.

## **Alder**

Det er som udgangspunkt ulovligt at lægge vægt på en medarbejders alder. Således må en arbejdsgiver i en jobannonce f.eks. ikke søge efter personer mellem 25 og 30 år.

Loven giver dog mulighed for på visse punkter at forskelsbehandle på grund af alder:

- Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere. Dette kan være i form af en overenskomstbestemmelse eller en personalepolitik – herunder eksempelvis særlige seniorordninger. Det kunne f.eks. være en bestemmelse om, at en lønmodtager, der fylder 62 år, har ret til et ekstra antal feriedage pr. år eller har ret til et længere opsigelsesvarsel.
- Loven giver også mulighed for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til arbejdsmarkedspension. Overenskomstbestemmelser, der fastsætter aldersgrænser – eksempelvis 20 år – for at være omfattet af arbejdsmarkedspensionsordninger, vil således kunne opretholdes.
- I henhold til loven kan gældende aldersgrænser fastsat i kollektive overenskomster opretholdes, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. Der skal således foretages en konkret vurdering, om en aldersgrænse kan opretholdes. →

- Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder gælder ikke med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse for medarbejdere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst med særlige lønsatser for unge under 18 år.

Dette betyder i praksis, at arbejdsgiver – ud over at aflønne i henhold til de særlige satser i overenskomsten – kan søge efter unge under 18 år og afskedige unge ved det fyldte 18 år. Adgangen til at søge efter og afskedige unge under 18 år forudsætter dog, at arbejdsgiveren er omfattet af en kollektiv overenskomst med særlige lønsatser for unge under 18 år. Fagbevægelsen er dog ikke enig i dette synspunkt. Der er derfor flere retssager undervejs.

- Loven er ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år.

Derimod er regler i f.eks. personalehåndbog eller i ansættelseskontrakter om en tidligere fratrædelsesalder end 70 år ugyldige og dermed ikke gældende. En aldersgrænse under 70 år vil kun kunne opretholdes i helt særlige tilfælde, f.eks. hvis der med rette kan stilles visse fysiske krav.

Hvis medarbejderen selv ønsker at fratræde iht. til en ugyldig aftale om fratræden før 70 år, anbefales det i stedet at indgå en frivillig fratrædelsesaftale herom.

Der er tale om en nedre grænse i henhold til forskelsbehandlingsloven, hvorfor f.eks. aftaler om fratræden ved 73 år kan opretholdes.

## **Registrering**

Loven forbyder, at en arbejdsgiver både før og under ansættelsen anmoder om, indhenter eller modtager og gør brug af oplysninger om et af de ulovlige kriterier. Dette gælder dog ikke kriterierne alder og handicap.

Det er imidlertid ikke i strid med loven at få Danmarks Statistik til at udarbejde en anonymiseret særkørsel. Hvis en arbejdsgiver ønsker at kende sin etniske profil f.eks. med det formål at fremme integrationen af etniske minoriteter, kan dette behov således opfyldes ved at køre en anonymiseret statistisk beskrivelse af virksomhedens etniske profil hos Danmarks Statistik.

Det er derimod ikke lovligt for virksomheden selv at udarbejde en intern statistik over, hvor mange ansatte virksomheden har i forskellige kategorier.

## **Godtgørelse for overtrædelse af loven**

Personer hvis rettigheder er blevet krænket i henhold til loven kan tilkendes en godtgørelse.

Der er ikke i loven fastsat et maksimum for, hvad der kan tilkendes i godtgørelse, og det vil derfor være op til domstolene at fastlægge godtgørelsesniveauet.

Der er i medfør af loven delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Det vil sige, når lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

## **Ugyldige bestemmelser**

Det følger af loven, at bestemmelser i individuelle eller kollektive overenskomster samt i virksomheders interne reglementer m.v. (f.eks. personalehåndbøger), som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling, er ugyldige og derfor ikke kan gøres gældende. Man kan således ikke aftale sig ud af lovens beskyttelse.

Det betyder rent praktisk, at den ugyldige bestemmelse i f.eks. den individuelle eller kollektive aftale blot anses som bortfaldet, og resten af aftalen vil bestå uændret.

Der kan dog forekomme aftaler, hvor den ugyldige bestemmelse kan siges at være en forudsætning for hele aftalen. Her vil det bero på en konkret vurdering, om hele aftalen bortfalder.

Hvis de ugyldige bestemmelser fremgår af medarbejderens ansættelseskontrakt, er der risiko for, at man vil anse ansættelseskontrakten for mangelfuld og idømme arbejdsgiver at betale godtgørelse for mangelfuld kontrakt i henhold til lov om ansættelsesbeviser.

## **Saglige kriterier, som arbejdsgiver må lægge vægt på**

Som arbejdsgiver må du ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og ved fastsættelse af medarbejderens løn og ansættelsesvilkår lægge vægt på saglige kriterier, f.eks. anciennitet, dygtighed, erfaring, uddannelse og samarbejdsvilje. Som arbejdsgiver har du ved iagttagelse af saglige kriterier et vidt skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere du bedst kan undvære på din virksomhed ved afskedigelsesrunder som følge af arbejdsmangel.

## **Mere information**

Hvis du ønsker yderligere information om forskelsbehandlingsloven, er du altid velkommen til at kontakte Dansk Erhverv på telefon 33 74 60 00.

Vækstgrundlaget for dansk økonomi udgøres i stadig stigende grad af virksomheder inden for handel, rådgivning, oplevelse, transport og service. Dansk Erhverv er sat i verden for at skabe optimale vilkår for netop disse virksomheder og brancher, som Danmark skal leve af i fremtiden.

**Registrerede  
Revisorer  
FRR**

FRR  
FORENINGEN REGISTREREDE  
REVISORER  
ÅMARKSVEJ 1  
2650 HVIDOVRE  
TELEFON 3634 4422  
FAX 3634 4444  
WWW.FRR.DK

DANSK ERHVERV  
BØRSEN  
1217 KØBENHAVN K  
WWW.DANSKERHVERV.DK

T. +45 3374 6000  
F. +45 3374 6080  
-  
INFO@DANSKERHVERV.DK