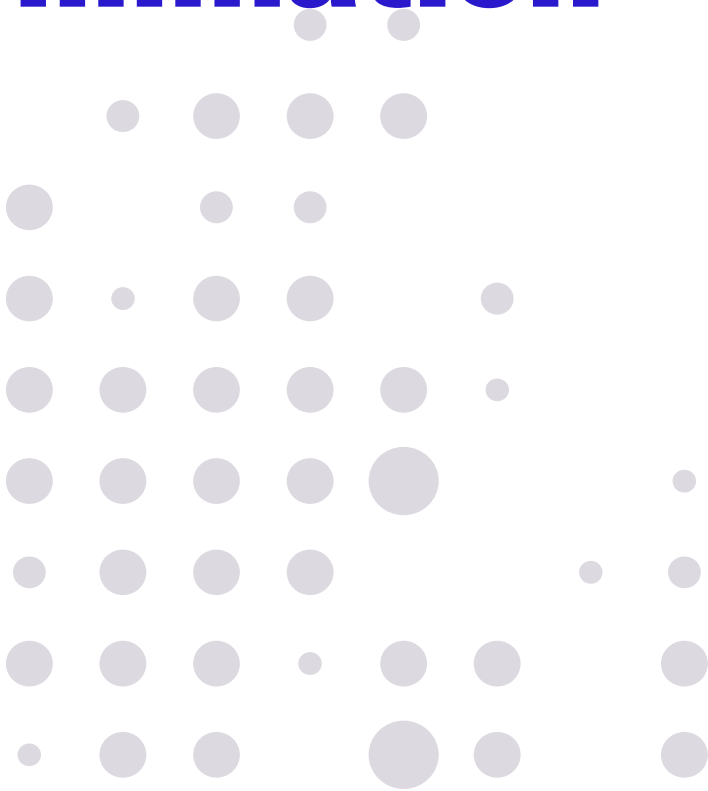


# Gode råd om at undgå diskrimination



# Indhold

<b>Indledning.....</b>	<b>3</b>
<b>Begrebet forskelsbehandling .....</b>	<b>3</b>
<b>Chikane .....</b>	<b>5</b>
<b>Nationalitet.....</b>	<b>5</b>
<b>Handicap.....</b>	<b>5</b>
<b>Alder.....</b>	<b>6</b>
<b>Registrering af oplysninger .....</b>	<b>7</b>
<b>Godtgørelse for overtrædelse af loven .....</b>	<b>7</b>
<b>Ugyldige bestemmelser .....</b>	<b>8</b>
<b>Mere information.....</b>	<b>8</b>

# Gode råd om at undgå diskrimination

## Indledning

Forskelsbehandlingsloven beskytter dine medarbejdere mod at blive diskrimineret. Det betyder, at der er en række kriterier, du som arbejdsgiver ikke må lægge vægt på ved personalemæssige beslutninger. Det gælder både ved ansættelsen, i det løbende ansættelsesforhold og i forbindelse med afskedigelse af dine medarbejdere.

Det er kriterier som f.eks. race, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og etnisk oprindelse, du som arbejdsgiver ikke må inddrage i de personalemæssige beslutninger.

I denne pjece får du et overblik over reglerne om forskelsbehandling. Du får også gode råd til, hvordan du som arbejdsgiver undgår at diskriminere dine medarbejdere. En overtrædelse af reglerne kan i værste fald betyde, at du bliver dømt til at betale en godtgørelse til den krænkede medarbejder.

Ud over reglerne i forskelsbehandlingsloven findes der også anden lovgivning, der forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle medarbejdere ud fra en række andre kriterier som f.eks. køn, medlemskab af en forening og deltids- eller tidsbegrænset ansættelse. Disse regler er ikke beskrevet i denne pjece.

## Begrebet forskelsbehandling

Forskelsbehandling omfatter efter forskelsbehandlingsloven situationer, hvor en person på grund af en række kriterier behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Når du som arbejdsgiver skal ansætte, afskedige, forflytte, forfremme eller fastsætte løn- og arbejdsvilkår for dine medarbejdere, skal du derfor sørge for udelukkende at lægge vægt på saglige kriterier, f.eks. anciennitet, dygtighed, erfaring, uddannelse og samarbejdsvilje. I disse situationer må du ikke behandle visse medarbejdere ringere end andre på grund af et eller flere af følgende kriterier:

## Forskelsbehandlingsloven forbyder diskrimination på grund af:

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

Også ved større afskedigelsesrunder begrundet i virksomhedens forhold, f.eks. besparelser, skal du respektere lovens forbud ved fastsættelsen af de kriterier, der ligger til grund for udvælgelsen af medarbejdere, der skal afskediges. Du bør som arbejdsgiver derfor forudgående fastsætte en række objektive og målbare kriterier ved udvælgelsen, eksempelvis erfaring, faglige kvalifikationer, uddannelse, mv.

Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling. Der er tale om direkte forskelsbehandling, når en person forskelsbehandles begrundet i et af de ulovlige kriterier. Der er tale om indirekte forskelsbehandling, når et vilkår forekommer ens for alle, men rammer visse medarbejdere hårdere end andre.

### Eksempel

#### Direkte forskelsbehandling

Det er i strid med loven at fravælge en ansøger med den begrundelse, at vedkommende er for gammel, eller er handicappet eller homoseksuel.

#### Indirekte forskelsbehandling

Det er i strid med loven at kræve, at en medarbejder taler og skriver flydende dansk, hvis det er unødvendigt for det konkrete arbejde.

## Chikane

Forskelsbehandlingsloven omfatter også chikane. Som arbejdsgiver har du derfor 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, f.eks. hvis en direktør instruerer sin HR-chef i, at ældre medarbejdere ikke skal sendes på kursus, fordi de snart forlader arbejdspladsen på grund af deres alder.

## Nationalitet

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

Forskelsbehandlingsloven er dog ikke til hinder for at indhente oplysninger om statsborgerskab (som ikke nødvendigvis er sammenfaldende med nationalitet) eller anmode om kopi af pas i forbindelse med rekruttering med henblik på at sikre sig dokumentation for identitet og statsborgerskab for derved at undgå at ansætte ulovlig udenlandsk arbejdskraft.

## Handicap

Det er ikke klart defineret i forskelsbehandlingsloven, hvornår en person er handicappet i lovens forstand. Det fremgår dog af retspraksis, at der skal være tale om en medarbejder med en langvarig fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som medfører et behov for kompensation, for at vedkommende kan fungere på lige fod med andre medarbejdere i en tilsvarende situation.

Det er uden betydning, om medarbejderens lidelse skyldes arbejdet eller er opstået i medarbejderens fritid. Det beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om medarbejderen må anses for at være handicappet.

Det er medarbejderen, der skal bevise, at vedkommende har et handicap på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling.

Retspraksis på området viser, at en lidelse i et tilfælde kan udgøre et handicap, mens samme lidelse ikke gør det i et andet tilfælde. Det skyldes, at samme lidelse ikke altid medfører en funktionsnedsættelse, der medfører, at medarbejderen ikke kan udføre sit arbejde på lige fod med andre, eller at lidelsen ikke er langvarig. Det er derfor vigtigt, at der altid foretages en konkret vurdering i det enkelte tilfælde.

Hvis en medarbejder er handicappet, har du som arbejdsgiver en særlig pligt til at tilpasse medarbejderens arbejdsforhold, så medarbejderen kan arbejde på lige fod med andre medarbejdere.

Denne pligt angår såvel den fysiske arbejdsplads som tilrettelæggelsen af arbejdsopgaver, både i indhold og tid. Disse tilpasninger kan være hjælpemidler, fleksibilitet i arbejdstid, ændring i opgavefordeling, nedsat tid eller lignende.

Medarbejderen skal kunne varetage sine arbejdsopgaver, det vil sige være såkaldt ”kompetent, egnet og disponibel”. Hvis du som arbejdsgiver har afprøvet alle relevante, rimelige tilpasninger, uden at medarbejderen kan varetage sine opgaver, vil du kunne opsiges vedkommende, uden at det er i strid med forskelsbehandlingsloven.

Du kan læse mere om handicapbeskyttelsen i Dansk Erhvervs pjeces ”Gode råd om handicap”.

## Alder

Det er som udgangspunkt ulovligt at lægge vægt på en medarbejders alder. F.eks. må du som arbejdsgiver ikke annoncere efter nye medarbejdere med en bestemt alder. Det er heller ikke længere lovligt at indgå aftaler med medarbejderne, hvorefter medarbejderen automatisk skal fratræde ved det fyldte 70. år eller ved højere alder. Sådanne aftaler er ugyldige.

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

- Loven forbyder ikke, at der aftales særlige vilkår til at fremme beskæftigelsesmulighederne for ældre lønmodtagere. Dette kan være i form af en overenskomstbestemmelse eller en personalepolitik, eksempelvis særlige seniorordninger. Det kunne f.eks. være en bestemmelse om, at medarbejdere, der er fyldt 62 år, har ret til et ekstra antal fridage pr. år eller har ret til et længere opsigelsesvarsel.
- Loven giver også mulighed for at fastsætte aldersgrænser for adgang til en arbejdsmarkedspension. Overenskomstbestemmelser, der fastsætter aldersgrænser – eksempelvis 20

år – for at være omfattet af arbejdsmarkedspensionsordninger, kan derfor godt opretholdes.

- Aldersgrænser fastsat i kollektive overenskomster kan opretholdes, forudsat at aldersgrænserne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige. Der skal således altid foretages en konkret vurdering af, om en aldersgrænse kan opretholdes.
- Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder gælder ikke med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse af medarbejdere under 18 år, hvis ansættelsen er omfattet af en kollektiv overenskomst med særlige lønsatser for unge under 18 år. Det betyder i praksis, at du som 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 du som arbejdsgiver er omfattet af en kollektiv overenskomst med særlige lønsatser for unge under 18 år.
- Loven er ikke til hinder for bestemmelser i kollektive overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. Derimod er individuelle bestemmelser om en fratrædelsesalder - f.eks. i personalehåndbogen eller i ansættelseskontrakter - ugyldige og dermed ikke gældende.

## Registrering af oplysninger

Forskelsbehandlingsloven forbyder, at en arbejdsgiver både før og under ansættelsen anmoder om, indhenter, modtager eller 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, der er blevet diskrimineret i strid med forskelsbehandlingsloven, kan tilkendes en godtgørelse.

Loven fastsætter ikke et maksimum for, hvor høj godtgørelsen kan være. Det vil derfor være op til domstolene at fastlægge godtgørelsesniveauet.

Der gælder en såkaldt delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Det betyder, at hvis medarbejderen kan angive faktiske omstændigheder, der giver anledning til at tro, at der er tale om

diskrimination, skal du som arbejdsgiver kunne modbevise, at medarbejderen ikke er blevet ulovligt forskelsbehandlet.

## **Ugyldige bestemmelser**

Det følger af loven, at bestemmelser i individuelle eller kollektive overenskomster samt i virksomheders interne reglementer m.v. (f.eks. personalehåndbøger), som strider 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 der skal ses bort fra den ugyldige bestemmelse i f.eks. ansættelseskontrakten, mens 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.

## **Mere information**

Hvis du ønsker yderligere information om forskelsbehandlingsloven eller konkret rådgivning i en personalejuridisk sag, er du altid velkommen til at kontakte Dansk Erhvervs juridiske Hotline på telefon 33 74 60 00.



Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhvervsliv.

Vi repræsenterer et bredt udsnit af virksomheder og brancheforeninger. Vores mission er at fremme konkurrencekraft hos vores medlemmer i en globaliseret økonomi.