

Forskelsbehandlingsloven

Lov om "Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv." forbyder enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap og national, social og etnisk oprindelse jf. lovens § 1, stk.1.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder således ved ansættelse og afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse og med hensyn til løn- og arbejdsvilkår mv.

Loven finder ikke anvendelse i det omfang en tilsvarende beskyttelse mod forskelsbehandling følger af kollektiv overenskomst.

Loven indeholder endvidere et forbud mod at anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om en lønmodtagers race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse i forbindelse med ansættelse eller under ansættelsen. Dette indebærer, at arbejdsgiveren ikke må spørge ansøgere til ledige stillinger eller allerede ansatte medarbejdere om deres religiøse baggrund, etniske oprindelse mv. Han kan dog lovligt spørge om vedkommendes alder.

Hvis en arbejdsgiver allerede har oplysninger herom, må han ikke tillægge dette betydning i forbindelse med ansættelse eller under ansættelsesforholdets beståen.

Har en virksomhed som sit udtrykte mål at fremme et bestemt politisk eller religiøst standpunkt, gælder forbuddet mod forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, religion eller tro dog ikke.

Direkte diskrimination er defineret som, at en person på grund af f.eks. etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive i en tilsvarende situation.

Indirekte diskrimination er hvis en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer af f.eks. en bestemt race ringere end andre, medmindre der foreligger et objektivt begrundet sagligt formål, og midlerne til at nå formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person mener, at der er sket brud på forskelsbehandlingsloven og påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at tro, at der er udøvet forskelsbehandling, er det modparten, der skal bevise, at dette ikke er sket.

Særligt om alder

Ifølge loven er det forbudt at forskelsbehandle på grund af alder. Der skal foretages en konkret bedømmelse af, om der foreligger tilstrækkeligt tungtvejende og legitime grunde til at retfærdiggøre undtagelse fra lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, og om midlerne til at nå formålet er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det er muligt at opnå dispensation fra forbuddet mod forskelsbehandling, ligesom der i loven er fastsat en række undtagelser for visse grupper.

Indtil den 1. januar 2016 er det tilladt at aftale pligtig fratræden ved 70 år i en ansættelseskontrakt. Sådanne individuelle kontraktbestemmelser er dog ugyldige fra 1. januar 2016. Bestemmelser i kollektive overenskomster vil dog være gyldige, indtil disse kan bringes til ophør ved opsigelse.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder gælder ikke kun i forhold til ældre medarbejdere. Også unge er beskyttet mod forskelsbehandling.

Beskyttelsen indebærer, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på alder, når han træffer beslutninger omkring ansættelsesforhold.

En arbejdsgiver må f.eks. ikke afskedige en medarbejder, fordi denne er den yngste og derfor har bedre muligheder for at få et nyt arbejde eller undlade at ansætte en ældre, fordi arbejdsgiveren mener, vedkommende er for gammel.

For at få medhold i at der er sket overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, skal der påvises faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at arbejdsgiveren har lagt vægt på alder.

Der skal skabes en formodning for, at der er sket forskelsbehandling ved at pege på de forhold, som tyder på, at alder er indgået i beslutningsgrundlaget. Det kan for eksempel være, at alle der blev afskediget var de ældste på arbejdspladsen, eller at arbejdsgiveren i begrundelsen for sin beslutning har henvist til forhold, der er begrundet i alder.

Hvis der kan påvises sådanne faktiske forhold, lægges bevisbyrden på arbejdsgiveren, hvilket vil sige, at det er arbejdsgiver, der skal bevise, at der ikke er sket brud på forskelsbehandlingsloven.

Særligt om handicap

Der er mange afgørelser inden for dette område, og handicapbegrebet er ikke at forstå i traditionel forstand. Der er ikke nogen facitliste, og der må anlægges en konkret vurdering i hver enkelt sag.

Det afgørende er ikke, hvad en medarbejder fejler. Almindelig sygdom hvor man forventes at blive rask inden for nogle måneder er ikke omfattet af loven. Der skal være tale om en funktionsnedsættelse af langvarig karakter som medfører et kompensationsbehov.

Arbejdsgiveren har efter loven en særlig pligt til at indrette eller at undersøge mulighederne for at indrette arbejdspladsen til den handicappedes behov, inden denne giver afslag på ansættelsen af en kvalificeret medarbejder eller skrider til afskedigelse.

Kompensationsbehovet kan være særlige hjælpemidler, ændret indretning af lokaler, ændrede opgaver, nedsat arbejdstid eller en personlig assistent. Det kan ligeledes være etablering af adgangsforhold for eksempel en kørestolsrampe, så en kørestolsbruger kan komme rundt i bygningen. Det skal undersøges, om det er muligt at få tilskud fra kommunen.

Arbejdsgiveren har ikke pligt til at gennemføre tilpasningerne, hvis de er uforholdsmæssigt dyre eller besværlige.

Forskelsbehandlingsloven betyder i øvrigt ikke, at en medarbejder har krav på positiv særbehandling. Medarbejderen skal opfylde de kvalifikationskrav, der skal til for at bestride stillingen, før arbejdsgiverens forpligtelser træder i kraft.

Det er ikke i strid med loven at opsige en medarbejder, der ikke har de rette kvalifikationer, eller hvis der ikke er udsigt til, at en medarbejder kan udføre sine opgaver uanset tilpasninger.

Forbuddet mod forskelsbehandling er ikke begrænset til personer, der selv har et handicap, hvis det er bevist, at forskelsbehandlingen skyldes et handicap hos den pågældendes barn, og vedkommende yder hovedparten af den pleje, barnet har brug for.

Sag med påstand om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven kan alt efter omstændighederne anlægges ved de almindelige domstole, føres i det fagretlige system eller indbringes for Ligebehandlingsnævnet. Dansk Psykolog Forening kan i visse tilfælde være partsrepræsentant i sager, der indbringes for Ligebehandlingsnævnet. Ligebehandlingsnævnet er en uvildig klageinstans.

Der kan i tilfælde af brud på forskelsbehandlingsloven tilkendes klager en godtgørelse af ikke ubetydelig størrelse.