



Retsudvalget
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Att.: Udvalgsformand Anne Baastrup

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf. 70 11 45 45
Fax 33 30 44 49
www.hk.dk/kommunal

Journalnr.: 8420-xxxx
Direkte telefon: 33 30 43 52
E-mail: 44bob@hk.dk

København, den 21. december 2011

Kære Anne Baastrup

Arbejdsmarkedet i Danmark er kendetegnet ved en høj organiseringsgrad, hvor landsdækkende overenskomster og aftaler suppleres af relevant arbejds- og ansættelsesretlig lovgivning.

Med henblik på at sikre lønmodtagerne, der som udgangspunkt er den svage part i et ansættelsesforhold, har Folketinget blandt andet vedtaget Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.

Loven har til hensigt at hindre forskelsbehandling begrundet i race, hudfarve, alder, handicap mv.

Lovens formål er efter HK/Kommunals opfattelse både anerkendelsesværdigt og nødvendigt for at sikre et åbent og retfærdigt arbejdsmarked med lige muligheder/rettigheder for alle borgere.

Anledningen til min henvendelse til dig er en nylig afgørelse i Højesteret, der reelt underminerer lovens effekt og anvendelsesområde.

I den konkrete sag blev vort medlem vraget til job med den begrundelse, at hun var for gammel. Højesteret kom indledningsvis til den konklusion, at kommunens handlemåde skabte begrundet formodning om, at der var begået direkte forskelsbehandling.

Imidlertid blev kommunen frikendt for forskelsbehandling, da Højesteret anså det for godtgjort, at kommunens afgørelse om ikke at ansætte vores ældre medlem var begrundet i andre forhold end hendes alder.

Konkret angav kommunen, at vort medlem ikke var tilstrækkelig humoristisk og serviceminded. Med til historien hører, at indholdet i den opslåede stilling svarede nøjagtigt til de arbejdsopgaver, som vort medlem havde bestridt upåklageligt i 7 år. Tilmed var hun midlertidig ansat i kommunen til at varetage de selsomme opgaver, og kommunen havde kort forinden rost hende for stort engagement og veludført arbejde.

Dommen betyder, at ældre medarbejdere og andre svage grupper fremover reelt kan sorteres fra efter arbejdsgiverens for godtbeholdende.

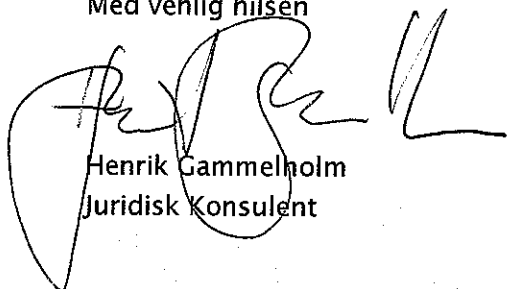
De kriterier, som kommunen i den konkrete sag har begrundet den manglende ansættelse med, er så uhåndterbare, subjektive og fleksible, at det vil være næsten umuligt at efterprøve i ansættelses- og afskedigelsessituationer.

Det er derfor HK/Kommunals opfattelse, at der skal foretages opstramninger af forskelsbehandlingsloven, der dels præciserer og stadfæster en omvendt bevisbyrde, nøjagtigt som det er tilfældet med ligebehandlingsloven, således at det som udgangspunkt er op til arbejdsgiveren at bevise, der ikke har fundet forskelsbehandling sted, dels fastslår der skal anvendes saglige og dokumenterbare kriterier ved fravalg i en ansættelses- eller afskedigelsessituation.

Vi vil anmode dig og regeringen om, at lovgivningen justeres, så beskyttelsen mod forskelsbehandling reetableres og fremtidssikres.

Vi deltager meget gerne med yderligere oplysninger og vores erfaringer på området.

Med venlig hilsen



Henrik Gammelholm
Juridisk Konsulent