



Folketingets Grønlandsudvalg
lov@ft.dk

Aki-Matilda Høegh-Dam (SIU)
akimatilda@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2022 - 575
31. januar 2022

Grønlandsudvalget har i brev af 3. januar 2022 stillet følgende spørgsmål nr. 35 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Aki-Matilda Høegh-Dam (SIU).

Spørgsmål nr. 35:

”Med henvisningen til artiklen ”Rystet over hændelse i supermarked: ”jeg er så ked af det”” på bt.dk den 23. december 2021 bedes ministeren redegøre for, om man i Danmark lovligt kan forbyde brug af det grønlandske sprog for medarbejdere, mens de arbejder?”

Svar:

Indledningsvist noterer jeg mig, at hændelsen, som beskrevet i den artikel, som spørgeren henviser til, er blevet håndteret af ledelsen på den omtalte virksomhed på en pragmatisk og hensigtsmæssig måde.

Spørgsmålet relaterer sig til forskelsbehandling på baggrund af national og etnisk oprindelse, herunder hvilke sprogkrav en arbejdsgiver kan stille til sine medarbejdere.

Man skal selvfølgelig altid foretage en konkret vurdering af den pågældende situation, men jeg mener som udgangspunkt ikke, at man efter forskelsbehandlingsloven kan forbyde medarbejderne at tale et bestemt sprog, mens de arbejder. Jeg har svært ved at se den saglige begrundelse for at forbyde medarbejderes anvendelse af et bestemt sprog, når medarbejderen i øvrigt godt kan passe sit arbejde tilfredsstillende.

Det følger af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke direkte eller indirekte må forskelsbehandle en lønmodtager eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af bl.a. national eller etnisk oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af bl.a. national eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af bl.a. en bestemt national eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Derudover kan chikane også betragtes som forskelsbehandling. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til bl.a. en persons nationale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister og minister for ligestilling