

# **EU's rammedirektiv 2000/78/EF og gennemførelsen i Danmark**

## **Særlig om værnet mod chikane - bevisbyrde, håndhævelse og sanktioner**

Av Ruth Nielsen

Siden 1. juli 1996 har Danmark haft en forskelsbehandlingslov,<sup>1</sup> der forbyder forskelsbehandling i arbejdslivet pga race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

### **1. Implementering af det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet**

Forskelsbehandlingsloven blev ændret to gange i 2004. I april 2004<sup>2</sup> gennemførtes dele af det etniske ligebehandlingsdirektiv<sup>3</sup> og beskæftigelsesdirektivet.<sup>4</sup> Herved indsattes nye definitioner af forskelsbehandling (direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og instruktion) i dansk lovgivning og Institut for Menneskerettigheder fik kompetence til - udover at behandle klager vedrørende forskelsbehandling uden for arbejdsmarkedet i henhold til loven om etnisk ligebehandling<sup>5</sup> - også at behandle klager over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Disse ændringer trådte i kraft den 15.4.2004.

I december 2004 indsattes alder og handicap som beskyttelseskriterier i forskelsbehandlingsloven. Disse ændringer trådte i kraft den 28.12.2004.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Oprindelig lov nr 459 af 12. juni 1996, se nu lovbkg nr 31 af 12.1.2005.

<sup>2</sup> Lov nr 253 af 7.4.2004.

<sup>3</sup> 2000/43/EF.

<sup>4</sup> 2000/78/EF.

<sup>5</sup> Lov nr 374 af 28.5.2003.

<sup>6</sup> Lov nr 1417 af 22.12.2004.

Som led i gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivet blev den tidligere 18 års grænse i funktionærlovens § 2b fjernet.

## 2. Begrebet forskelsbehandling

Ved forskelsbehandling forstås i forskelsbehandlingloven direkte eller indirekte forskelsbehandling eller chikane på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Loven indeholdt før implementeringen af det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet ingen egentlig definition af, hvad der forstås ved forskelsbehandling. Efter gennemførelsen pr 15.4.2004 af dele af det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet gengiver den danske forskelsbehandlingslov næsten ordret definitionerne af forskelsbehandling i disse direktiver.<sup>7</sup>

Forskelsbehandlingsloven har også karakter af inkorporering af folkeretlige traktater, nemlig ILO-konvention nr. 111 og FN-konventionen mod racediskrimination.<sup>8</sup> Lovens begreb om forskelsbehandling skal derfor også fortolkes i overensstemmelse med disse traktaters menneskeretlige afgrænsning af det.

I FN's racediskriminationskonvention betyder udtrykket 'racediskrimination' enhver forskel, udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling på grundlag af race, hudfarve, afstamning eller national eller etnisk oprindelse, hvis formål eller virkning er at ophæve eller svække den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle eller et hvilket som helst andet område af samfundslivet.

<sup>7</sup> Se generelt A. Andersen, R. Nielsen og K. Precht, *Ligestillingslovene med kommentarer, Bind I - Generelle spørgsmål, ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven og den etniske ligebehandlingslov*, 5. udgave, København 2005.

<sup>8</sup> Se for en kritik af, at der ikke i dansk ret tages tilstrækkeligt hensyn til begrebsbestemmelserne i FN konventionen mod racediskrimination P. Justesen, *Lighedskravet for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet : Et menneskeretligt perspektiv*, København 2000.

I ILO-konvention nr. 111 omfatter udtrykket 'forskelsbehandling' enhver adskillelse, udelukkelse eller fortrinsbehandling pga race, farve, køn, religion, politisk anskuelse, national eller social oprindelse, som medfører en ophævelse eller forringelse af ligestillingen i henseende til muligheder eller behandling i beskæftigelse eller erhverv.

### *2.1 Direkte forskelsbehandling*

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Direkte forskelsbehandling foreligger fx i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren undlader at ansætte en lønmodtager eller afskediger denne med den udtalte begrundelse, at den pågældende er af en bestemt race, politisk anskuelse mv.

### *2.2 Indirekte forskelsbehandling*

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer,<sup>9</sup> medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf dog § 2a. I de underliggende direktiver benyttes udtrykket 'legitimt' formål. Danmark har valgt i stedet at benytte udtrykket sagligt formål. Der gives ikke nogen særlig forklaring herpå i bemærkningerne til lovændringen,<sup>10</sup> men det skyldes formentlig, at ordet saglig i denne sammenhæng passer bedre til dansk sprogtradition.

Forbudet mod indirekte forskelsbehandling er medtaget for at forhindre, at der opstilles formelt set neutrale kriterier, der imidlertid

---

<sup>9</sup> I de underliggende direktiver benyttes udtrykket 'særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer'.

<sup>10</sup> [www.folketinget.dk/Samling/20031/lovforslag\\_som\\_fremsat/L40.htm](http://www.folketinget.dk/Samling/20031/lovforslag_som_fremsat/L40.htm).

fører til forskelsbehandling af fx en bestemt etnisk gruppe. Et tilsvarende forbud findes i ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, i lov om ligebehandling af mænd og kvinder og i de underliggende EU-regler.

Direktivet om etnisk ligebehandling,<sup>11</sup> definerer indirekte forskelsbehandling som følger:

”b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.”

Det betyder, at en arbejdsgiver, der benytter et kriterium, der vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, skal bevise,

- 1) at det valgte kriterium forfølger et lovligt formål,
- 2) at det er egnet til at nå dette mål, og
- 3) at der er nødvendigt, dvs at der er en rimelig proportion mellem mål og middel.

Sprogkrav og påklædningskrav kan fx være indirekte diskrimination. I Føtex-sagen,<sup>12</sup> der blev afgjort af Højesteret 21.1.2005, accepterede Højesteret et forbud i Føtex mod at ansatte med direkte kundekontakt bar hovedbeklædning, herunder det muslimske tørklæde. Ifølge Føtex havde forbudet mod hovedbeklædning til formål over for kunderne at signalere, at Føtex er en politisk og religiøs neutral virksomhed. Forbudet blev konsekvent håndhævet over for alle ansatte. Højesteret fandt, at forbudet mod at bære hovedbeklædning - selv om reglerne herom formelt set er neutrale - i særlig grad rammer den del af de muslimske kvinder, som af religiøse grunde bærer hovedtørklæde. Under henvisning til forarbejderne fandt retten, at der ikke forelå

<sup>11</sup> Art 2 i direktiv 2000/43/EF. Tilsvarende bestemmelse findes i art 2 i beskæftigelsesdirektivet 2000/78/EF.

<sup>12</sup> U (*Ugeskrift for Retsvæsen*) 2005.1265 H.

ulovlig indirekte forskelsbehandling. Højesterets dom viderefører og klargør retsstillingen i forhold til tidligere domspraksis.<sup>13</sup>

### 2.3 *Chikane*

Chikane som en del af ligestillingsbegrebet kom ind i EU-retten med direktivet om etnisk ligebehandling fra 2000. Definitionen af chikane blev gentaget tilsvarende i forhold til de relevante kriterier (religion, alder, handicap og seksuel orientering) i det generelle beskæftigelsesdirektiv og i forhold til køn i 2002-versionen af direktivet om ligebehandling af kvinder og mænd<sup>14</sup> og i direktivet fra 2004 om kønsligestilling vedrørende adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.<sup>15</sup>

Chikane betyder herefter, at der udvises en uønsket adfærd i relation til en persons race eller etniske tilhørsforhold, religion, alder, handicap, seksuelle orientering eller køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Beskæftigelsesdirektivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv indeholder samme definition vedrørende chikane som det etniske ligebehandlingsdirektiv. Det samme gælder det ændrede ligebehandlingsdirektiv fra 2002 og kønsligestillingsdirektivet fra 2004, dog er der ingen henvisning til national praksis i disse direktiver. Ifølge art. 2 i ligestillingsdirektivet vedrørende varer og tjenesteydelser fra 2004 forstås ved:

”‘chikane’: at der udvises en uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.”

Chikanøs adfærd kan antage forskellige former, herunder adfærd af fysisk eller psykisk karakter, af skreven eller verbal karakter samt af visuel karakter. Den chikanøse adfærd, der er forbudt i ligestillings-

---

<sup>13</sup> Se nærmere A. Andersen, R. Nielsen og K. Precht, *op.cit.* (note 7), s. 207 ff.

<sup>14</sup> 2002/73/EF.

<sup>15</sup> 2004/113/EF.

lovene, skal være rettet mod en eller flere konkrete enkeltpersoner. Til forskel herfra kriminaliserer straffelovens § 266 b den, der offentligt eller med forsæt til udbredelse i en videre kreds fremsætter udtalelse eller anden meddelelse, ved hvilken en gruppe af personer trues, forhånes eller nedværdiges pga sin race, hudfarve, nationale eller etniske oprindelse, tro eller seksuelle orientering.

Det er en betingelse, at den chikanøse adfærd har været uønsket og har det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Det beror dels på en subjektiv vurdering af, om den pågældende adfærd har været uønsket af den person, der udsættes for chikane, dels på en mere objektiv vurdering af den pågældende adfærd. Det indgår i den objektive vurdering, om den person, der udøver krænkelsen, indså eller burde indse, at adfærden var uønsket. Som eksempler på forhold, der kan indgå i denne vurdering, kan - foruden den krænkende persons eget udsagn - nævnes krænkelsens grovhed, den krænkedes persons reaktion, og om der er tale om en gentagen adfærd. Det indgår endvidere i den objektive vurdering, om krænkelsen er af så mild karakter, at adfærden ikke kan karakteriseres som chikane.

Bestemmelsen stiller endvidere krav om, at den pågældende adfærd skal finde sted i relation til race eller etnisk oprindelse eller et af de øvrige af beskæftigelsesdirektivet omfattede kriterier. Omfattet af forbudet mod chikane er således såvel adfærd, der fx direkte henviser til personens race eller etniske oprindelse, som adfærd, der uden at henviser til personens race eller etniske oprindelse dog alligevel indebærer en krænkelse af personens værdighed og finder sted i relation til personens race eller etniske oprindelse mv. Eksempler herpå kunne ifølge bemærkningerne til bestemmelsen være sprog eller gestus.

Den pågældende adfærd skal desuden finde sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende klima m.v. for den pågældende. Dette indebærer, at såvel den tilsigtede chikane (dvs. den chikane, som finder sted med det formål at krænke en persons værdighed) som den utilsigtede chikane (dvs. den uagtsomme chikane, som ikke finder sted med det formål at krænke en

persons værdighed, men imidlertid har den virkning at krænke en persons værdighed), er omfattet af forbudet mod chikane.

### 3. Bevisbyrde

Der er fri bevisbedømmelse i dansk ret og domstolene kan tillade alle typer bevis ført, fx parts- og vidneforklaringer og dokumentbeviser af forskellig art. Den omstændighed, at arbejdsgiveren pålægges hele eller en del af bevisbyrden, afskærer ham ikke fra at benytte alle typer bevismidler.

Generelt handler bevisbyrderegler om, hvem der bærer risikoen i tilfælde af bevistvivl. Hvis det er uklart, hvordan faktum er, kommer tvivlen den til skade, der har bevisbyrden. Når der er flere komponenter, der skal være tilstede, for at der foreligger noget ulovligt, kan man vælge at fordele bevisbyrden.

Direktivet om delt bevisbyrde i ligestillingssager fra 1997<sup>16</sup> foreskriver en deling af bevisbyrden i ligestillingssager, således at det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, når personer, der betragter sig som krænkede, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser<sup>17</sup> faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling. Direktivet gælder situationer, som er omhandlet i art. 141 EF samt ligeløns- og ligebehandlingsdirektiverne<sup>18</sup> og, for så vidt der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn, graviditetsdirektivet.<sup>19</sup> Det etniske ligebehandlingsdirektiv, beskæftigelsesdirektivet og kønsligestillingsdirektivet vedrørende varer og tjenester indeholder en tilsvarende regel. Forskelsbehandlingslovens § 7 a bestemmer:

---

<sup>16</sup> 97/80/EF.

<sup>17</sup> I dansk gennemførelseslovgivning benyttes udtrykket påviser, mens de underliggende direktivtekster hidtil har anvendt udtrykket fremfører. Det vil muligvis blive ændret i fremtidige direktiver.

<sup>18</sup> 75/117/EØF om ligeløn og 76/207/EØF som ændret ved 2002/73/EF om ligebehandling.

<sup>19</sup> 92/85/EØF.

”Hvis en person, der anser sig for krænket, jf §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

Forskelsbehandlingsloven indeholdt tidligere ingen eksplicite regler om bevisbyrde vedrørende andet end løn. Art 8 i det etniske ligebehandlingsdirektiv og art 10 i beskæftigelsesdirektivet foreskriver imidlertid delt bevisbyrde. Medlemsstaterne skal sikre, at det, når en person, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, for en domstol eller en anden kompetent myndighed påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler den indklagede at bevise, at princippet om ligebehandling ikke er blevet tilsidesat.

Denne regel er nu implementeret i forskelsbehandlingslovens § 7a, der blev indsat ved gennemførelsen af det etniske ligebehandlingsdirektiv i april 2004. Formålet med bestemmelsen er at lempe beviskravene for lønmodtageren. Når lønmodtageren i en konkret sag 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. Hverken direktivet om etnisk ligebehandling, beskæftigelsesdirektivet eller bevisbyrdedirektivet giver eksempler på, hvad der kan anses for at være faktiske omstændigheder. Det er op til domstolene ud fra princippet om den frie bevisbedømmelse, at fastlægge den bevismæssige validitet af de af lønmodtageren anførte faktiske omstændigheder samt beviskravene til lønmodtageren og arbejdsgiveren, under hensyntagen til, at formålet med direktivet har været at forskyde bevisbyrden mellem de to parter. En tilsvarende bevisbyrdebestemmelse findes fx i ligebehandlingsloven.

#### **4. Håndhævelse**

Medlemsstaterne skal efter art.13 i det etniske ligebehandlingsdirektiv udpege et eller flere organer for fremme af ligebehandling af alle uden forskelsbehandling pga race eller etnisk oprindelse. Sådanne organer kan være en del af institutioner, der har til opgave på nationalt plan at



forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder. Medlemsstaterne skal sikre, at disse organer også har kompetence til at:

- bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder
- indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Forskelsbehandlingslovens § 8 a bestemmer:

”Stk. 1. Klager over overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse efter denne lov og over overtrædelse af forbuddet i § 7, stk. 2, mod repressalier som følge af krav om ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse behandles af Institut for Menneskerettigheder efter reglerne i kapitel 4 i lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling.

Stk. 2. Institut for Menneskerettigheder kan endvidere efter reglerne i kapitel 4 i lov om etnisk ligebehandling behandle klager fra en lønmodtager om brud på bestemmelser i kollektive overenskomster, der indeholder tilsvarende pligt til ligebehandling uanset race eller etnisk oprindelse som efter denne lov, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet.”

Institut for Menneskerettigheder fik med § 10, stk. 2, i loven om etnisk ligebehandling<sup>20</sup> tildelt en særskilt kompetence til at behandle klager over overtrædelse af forbudet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse og over overtrædelse af forbudet mod repressalier og til at give udtryk for sin opfattelse af, om der er sket en overtrædelse af forbudet mod forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse eller forbudet mod repressalier. Institut for Menneskerettigheder fik med § 10, stk. 3, endvidere mulighed for at henstille, at der i sager, hvor instituttet finder, at der er sket en overtrædelse af forbudet mod forskelsbehandling, meddeles fri proces

---

<sup>20</sup> Se om denne A. Andersen, R. Nielsen og K. Precht, *op.cit.* (note 7), kap V.

til klagere, der opfylder betingelserne i retsplejelovens § 330, stk. 1, nr. 2.

Under forhandlingerne om den ændring af forskelsbehandlingsloven, der blev gennemført i april 2004, blev der opnået enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at der i sager om forskelsbehandling pga. race eller etnisk oprindelse er ensartede klagemuligheder inden for og uden for arbejdsmarkedet. På den baggrund blev Institut for Menneskerettigheders kompetence udvidet til at omfatte sager om forskelsbehandling pga. race eller etnisk oprindelse efter forskelsbehandlingsloven, idet der henvises til reglerne i kap 4 i lov om etnisk ligebehandling. Herefter vil lønmodtagere, der har været udsat for forskelsbehandling pga. deres race eller etniske oprindelse, kunne rette henvendelse til Institut for Menneskerettigheder med henblik på en udtalelse om, hvorvidt forbudet mod forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven er overtrådt.

I Danmark er der kun etableret særlige klageorganer vedrørende kønsligestilling og etnisk ligebehandling. På kønsligestillingsområdet er oprettet Ligestillingsnævnet, der er nærmere reguleret i ligestillingsloven,<sup>21</sup> og vedrørende etnisk ligebehandling er der oprettet en klagekomité for etnisk ligebehandling under Institut for Menneskerettigheder.<sup>22</sup> Klagekomitéen er ikke omtalt i loven om etnisk ligebehandling. I forretningsordenen for Klagekomitéen siges det indledningsvis:

”På baggrund af lov nr. 374 af 28. maj 2003 om etnisk ligebehandling har bestyrelsen for Institut for Menneskerettigheder oprettet Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling.”

Forretningsordenen har betydelig lighed med Ligestillingsnævnets forretningsordenen.<sup>23</sup>

I forhold til andre beskyttelseskriterier (religion, alder, handicap mv) findes ingen særlige klageorganer i Danmark.

---

<sup>21</sup> Se nærmere *ibid.* kap III.

<sup>22</sup> Se nærmere *ibid.* kap IV.

<sup>23</sup> Forretningsordenen findes på klagekomitéens hjemmeside [www.klagekomite.dk](http://www.klagekomite.dk).

## 5. Sanktioner

EU's grundrettigheder skal respekteres ved gennemførelse af EU-regler i national ret. EU-Domstolen kræver med støtte i art. 10 EF tre generelle principper respekteret ved medlemslandenes valg af sanktioner. Sanktionerne skal (ligesom processystemet):

- være ligeværdige med dem, der benyttes i national ret for retsbrud af tilsvarende art og grovhed (dette kaldes undertiden ikke-diskriminationsprincippet, på engelsk også the principle of comparability)
- være effektive og afskrækkende (effektivitetsprincippet)
- stå i rimeligt forhold til overtrædelsen (proportionalitetsprincippet).

### 5.1 Godtgørelse/erstatning

Efter forskelsbehandlingslovens § 7 kan personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af lovens §§ 2-4 tilkendes en godtgørelse.

Der gælder desuden en regel om viktimisering, idet en person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Bestemmelsen i § 7, stk. 1 svarer til bestemmelsen i § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder. Bestemmelsen indeholder sanktioner for overtrædelse af §§ 2-4. Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, må afgøres ved de almindelige domstole og vil først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen af loven.

Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt. Der er intet til hinder for, at der ved siden af godtgørelsen eller alene ydes erstatning efter almindelige erstatningsretlige regler. Dette kan fx tænkes, hvor den pågældende har lidt et egentligt økonomisk tab, hvilket kan være tilfældet, når en ansøger har undladt at søge andre stillinger eller uddannelser i tillid til, at loven overholdes, men hvor vedkommende ikke har fået stillingen eller adgang til uddannelsen, fordi der er lagt vægt på et af de i § 1 nævnte kriterier.

Der kan ligesom ved overtrædelse af lovgivningen om kønsforskelsbehandling tilkendes godtgørelse efter erstatningsansvars-

lovens § 26, jf en sag fra 1993,<sup>24</sup> hvor der tilkendtes godtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26 til en kvinde, der havde været udsat for seksuel chikane. Tilsvarende må gælde racistisk chikane mv.

Vestre Landsret<sup>25</sup> har som nævnt tilkendt en godtgørelse på 75.000 kr i medfør af § 7 i forskelsbehandlingsloven som kompensation for afskedigelse af en musikskoleleder, fordi han var medlem af Jehovas Vidner.

### 5.1.1 Negativ kontraktinteresse

I Colson/Kamann-sagen,<sup>26</sup> der angik relationen mellem en arbejdstager og en offentlig arbejdsgiver, og i Dorit Harz-sagen,<sup>27</sup> der angik relationen mellem en arbejdstager og en privat arbejdsgiver, antog EU-Domstolen under henvisning til art. 10 EF, at det er de nationale domstoles pligt at fortolke og anvende national lovgivning i overensstemmelse med EU-rettens krav, i den udstrækning fortolkningsskønnet efter national ret muliggør det, også selvom der er tale om direktivbestemmelser, der ikke har direkte virkning, fordi de ikke opfylder præcisionskravet.

Sagerne angik kvindelige ansøgere i Vesttyskland, som blev afvist pga køn. Efter den på daværende tidspunkt almindelige opfattelse i tysk teori og praksis, som havde støtte i forarbejderne til ligestillingsreglerne i Bürgerliches Gesetzbuch, hjemlede tysk ret<sup>28</sup> kun krav på erstatning for den skade, der var lidt ved, at en person havde regnet med ikke at blive diskrimineret, den såkaldte Vertrauensschaden (negativ kontraktinteresse), der omfatter udgifter ved at søge en stilling, fx udgifter til frimærker, brevpapir og lignende. I Harz-sagen blev det til godt 2 D-mark, i Colson-sagen ca 7 D-mark. I Colson/Kamann-sagen og Harz-sagen omformulerede EU-Domstolen de forelagte spørgsmål til, at det, den nationale dommer ønskede oplyst, især var, om ligebehandlingsdirektivet<sup>29</sup> pålægger medlems-

<sup>24</sup> U 1993.331 SH.

<sup>25</sup> U 2001.207 V.

<sup>26</sup> Sag 14/83, *Sabine von Colson og Elisabeth Kamann mod Land Nordrhein-Westfalen*, Saml 1984 s 1891.

<sup>27</sup> Sag 79/83, *Dorit Harz mod Deutsche Tradax GmbH*, Saml 1984 s 1921.

<sup>28</sup> BGB § 611a.

<sup>29</sup> 76/207/EØF.

staterne en forpligtelse til at fastsætte bestemte retsvirkninger eller sanktioner i tilfælde af forskelsbehandling ved adgangen til beskæftigelse, og om borgerne i givet fald for de nationale domstole kan påberåbe sig direktivets bestemmelser, dersom disse ikke inden for de fastsatte frister er gennemført i den nationale retsorden. I begge sager anså EU-Domstolen negativ kontraktinteresse som en utilstrækkelig sanktion i tilfælde som de foreliggende. Efter dommene i Colson og Harz-sagerne er tysk ret blevet ændret, således at der gives erstatning typisk svarende til en eller nogle få måneders løn.

### 5.1.2 Renter og maksimum for kompensation

Marshall-I-sagen,<sup>30</sup> der i 1984 blev afgjort af EU-Domstolen vedrørende det materielle spørgsmål, nemlig afskedigelse pga alder og køn, verserede herefter i en årrække ved de engelske domstole med henblik på afgørelse af sanktionsspørgsmålet. Problemet var, at der var en maksimumgrænse for "erstatningen" i den engelske Sex Discrimination Act, som, hvis man ikke satte sig ud over loven, indebar, at Marshall ikke kunne få kompensation for hele det lidte tab. Sagen blev i efteråret 1991 igen af House of Lords forelagt EU-Domstolen efter art. 234 EF. Den blev afgjort i 1993.

I Marshall-II-sagen<sup>31</sup> tog EU-Domstolen stilling til fortolkningen af art. 6 i ligebehandlingsdirektivet, der er enslydende med art. 2 i ligelønsdirektivet. Efter engelsk ret var der dels et maksimum, som indebar, at hun ikke kunne få erstattet sit fulde tab, dels var det udelukket at tilkende renter. House of Lords stillede spørgsmål til EU-Domstolen om disse begrænsningers forenelighed med ligebehandlingsdirektivet. Domstolen udtalte, at art. 6 i direktivet skal fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for, at erstatningen for det tab, som påføres en person ved en afskedigelse, der er kønsdiskriminerende, begrænses til et maksimum, der er fastsat på forhånd, eller ved at der ikke tilkendes renter med henblik på at erstatte den berettigedes tab som følge af den tid, der går, indtil der faktisk udbetales erstatning.

---

<sup>30</sup> Sag 152/84, Saml 1986 s 723.

<sup>31</sup> Sag C-271/91, *M. H. Marshall mod Southampton og South West Hampshire Area Health Authority*, Saml I-1993 s 4367. Se også D. Curtin, [Case note on Case C-271/91], *Common Market Law Review* 1994 s 631-652.

House of Lords havde vedrørende rentespørgsmålet spurgt, om der skal være mulighed for at tillægge renter fra kønsdiskriminationens tidspunkt, til erstatningen udbetales. EU-Domstolen har altså ikke blot taget stilling til, at der skal kunne opnås procesrenter fra sagens anlæg, men tillige afgjort, at det er i strid med ligestillings-reglerne ikke at tilkende ”rente” fra krænkelens tidspunkt.

I Draehmpaehl-sagen<sup>32</sup> besvarede EU-Domstolen spørgsmål, om ligebehandlingsdirektivet er til hinder for bestemmelser i den tyske Bürgerliches Gesetzbuch, hvor der er fastsat et loft på tre måneders løn for, hvad en ansøger, der er blevet kønsdiskrimineret i forbindelse med en ansættelse, kan kræve i godtgørelse.

EU-Domstolen bemærkede først, at selv om direktivet ikke pålægger medlemsstaterne at indføre en bestemt sanktion, er de dog i henhold til direktivets art. 6 forpligtet til at gennemføre foranstaltninger, der er tilstrækkeligt effektive til at opfylde direktivets formål, og drage omsorg for, at de berørte personer rent faktisk kan påberåbe sig dem ved de nationale domstole. I øvrigt bemærkedes, at det efter direktivet forudsættes, at når en medlemsstat har valgt at sanktionere overtrædelsen af forbuddet mod forskelsbehandling gennem en godtgørelse, skal denne sanktion være egnet til, at domstolene kan sikre en faktisk og effektiv beskyttelse, have en reelt afskrækkende virkning over for arbejdsgiveren og i hvert fald stå i et rimeligt forhold til skaden. En rent symbolsk godtgørelse imødekommer ikke kravene om en effektiv gennemførelse af direktivet.

Ved valget af en ordning, der er egnet til at nå direktivets mål, skal medlemsstaterne drage omsorg for, at overtrædelser af fællesskabsretten sanktioneres efter samme materielle og processuelle regler, som efter national ret gælder for overtrædelser af samme art og grovhed.

Det følger heraf, at nationale lovbestemmelser, hvorefter der til forskel fra andre civil- og arbejdsretlige nationale bestemmelser er fastsat et loft på tre måneders løn for, hvad der kan opnås i godtgørelse i anledning af kønsdiskrimination i forbindelse med en ansættelse, ikke opfylder disse betingelser.

---

<sup>32</sup> Sag C-180/95, *Nils Draehmpaehl mod Urania Immobilienservice OHG*, Saml 1997 I-2195.

Ved fastsættelsen af godtgørelsen kan der dog tages hensyn til, at selv om der ikke var udøvet forskelsbehandling ved udvælgelsen, ville visse af ansøgerne ikke have fået den ledige stilling, fordi den valgte ansøger var bedre kvalificeret. Domstolen mente, at det ikke kan bestrides, at sådanne ansøgere, som kun har lidt en skade i form af, at de ikke blev taget i betragtning under ansættelsesproceduren, ikke kan hævde, at de har lidt den samme skade som ansøgere, der ville have fået den ledige stilling, såfremt der ikke var udøvet forskelsbehandling ved udvælgelsen. Det fandtes herefter ikke urimeligt, at en medlemsstat indfører bestemmelse om en lovsformodning, hvorefter den skade, der lides af en sådan ansøger, ikke kan overstige tre måneders løn. Det blev i den forbindelse præciseret, at det påhviler arbejdsgiveren, som ligger inde med alle de modtagne ansøgninger, at bevise, at ansøgeren ikke ville have fået den ledige stilling, selv hvis der ikke var udøvet nogen form for forskelsbehandling.

Ændringen af ligebehandlingsdirektivet i 2002<sup>33</sup> gik videre end Draehmpaehl-dommen, der 'kun' underkendte et maksimum på tre måneder i en nærmere angiven situation, mens det ændrede direktiv forbyder maksimering af erstatning i videre omfang.

### 5.1.3 Ansvarsgrundlag, culpa

I Dekker-sagen<sup>34</sup> fastslog EU-Domstolen, i en sag om kønsdiskrimination, at i henhold til ligebehandlingsdirektivets<sup>35</sup> art. 6 har de personer, der udsættes for forskelsbehandling, rettigheder, som de kan gøre gældende ved domstolene. Selv om en fuldstændig gennemførelse af direktivet ikke stiller krav om en bestemt sanktionsform i tilfælde af overtrædelse af forbudet mod forskelsbehandling, indebærer den ikke desto mindre, at sanktionen skal være egnet til, at domstolene kan sikre en faktisk og effektiv beskyttelse. Sanktionen skal endvidere have en reelt afskrækkende virkning over for arbejdsgiveren. Domstolen bemærkede, at hvis en arbejdsgivers ansvar for tilsidesættelse af princippet om ligebehandling var betinget af, at det bevistes, at han havde handlet culpøst, og der ikke forelå ansvars-

---

<sup>33</sup> 2002/73/EF.

<sup>34</sup> Sag C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker mod Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus*, Saml 1990 I-3941.

<sup>35</sup> 76/207/EØF.

frihedsgrunde efter gældende national ret, ville gennemslagskraften af ligebehandlingsprincippet blive svækket væsentligt. Heraf følger, at når den af en medlemsstat valgte sanktion henhører under en ordning med civilretligt ansvar for arbejdsgiveren, er enhver tilsidesættelse af forbudet mod forskelsbehandling i sig selv ansvarspådragende, uden at der kan tages hensyn til ansvarsfrihedsgrunde efter national lovgivning.

I *Draehmpaehl*-sagen besvarede EU-Domstolen også spørgsmålet, om ligebehandlingsdirektivet er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter tilkendelse af godtgørelse for skade som følge af forskelsbehandling pga køn i forbindelse med en ansættelse er betinget af culpa. Svaret er ja. EU-Domstolen henviste først til *Dekker*-sagen, jf foran, og fastslog, at direktivet er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter tilkendelse af godtgørelse for skade som følge af forskelsbehandling på grundlag af køn i forbindelse med en ansættelse er betinget af culpa.

Der gælder således objektivt arbejdsgiveransvar. Et culpa-baseret ansvar er således ikke tilstrækkeligt til at kompensere ansøgere til ansættelseskontrakter, der udsættes for kønsdiskrimination.

Det følger af *Marshall-II*, at der ved kønsdiskriminerende afskedigelse enten skal være adgang til erstatning for hele det lidte tab eller til genansættelse. Dansk ret må opfattes sådan, at dansk rets almindelige erstatningsregler gælder ved siden af de særlige godtgørelsesregler i ligestillingslovene.<sup>36</sup>

Det gælder også i forhold til ligestillingsloven fra 2000. Uanset at loven kun nævner, at overtrædelse kan medføre godtgørelse eller underkendelse, kan der ikke slutes modsætningsvis. I bemærkningerne til § 2 siges det da også, at der kan tilkendes erstatning efter dansk rets almindelige erstatningsregler. I bemærkningerne til § 19 om ligestillingsnævnet siges det, at nævnet ikke kan tilkende erstatning. Denne begrænsning fremgår ikke af lovens tekst, og det ville stride mod effektivitetsprincippet, hvis denne sanktion ikke kunne benyttes af Ligestillingsnævnet. Det må derfor antages, at den erstatning, en klager måtte være berettiget til efter dansk rets almindelige erstatningsregler for overtrædelse af ligestillingsloven, kan tilkendes af

---

<sup>36</sup> Sml. J. Rønnow Bruun, *Usaglig Afskedigelse*, København 1996 s 182.



Ligestillingsnævnet. Hovedreglen i dansk erstatningsret er, at der kan kræves erstatning for hele det lidte tab. EU-kravet er således opfyldt.

Erstatningsansvarsloven har tidligere i et vist omfang vært benyttet ved siden af ligestillingslovene, navnlig i sager om seksuel chikane, som grundlag for at pålægge lønmodtagere ansvar for deres handlinger. Denne praksis kan opretholdes, da arbejdstagere ikke er pligtsubjekter efter ligestillingslovene.<sup>37</sup>

## 5.2 *Straf*

Efter forskelsbehandlingslovens § 8 straffes overtrædelse af lovens § 5 om forbud mod diskriminerende annoncering med bøde.

## 5.3 *Ugyldighed*

Alle ligestillingsdirektiverne kræver, at aftaler mv erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres. Det gælder for alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.

Disse krav er opfyldt i de danske implementeringslove uden at muligheden for ændring af den delvis ugyldige aftale eksplicit nævnes. Der kan derfor stadig være behov for at påberåbe sig aftalelovens § 36 for at være sikker på, at ændringsmuligheden kan anvendes. Forskelsbehandlingslovens § 5 a bestemmer:

”Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter mv for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.

Stk. 2. Bestemmelser i aftaler og i virksomheders reglementer mv, som vedrører mere end én arbejdsgiver, er ligeledes ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af et af de i § 1, stk. 1, omfattede kriterier inden for de i §§ 2-5 nævnte områder. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv.

Stk. 3. Uanset bestemmelsen i stk. 1, er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til

---

<sup>37</sup> Se nærmere A. Andersen, R. Nielsen og K. Precht, *op.cit.* (note 7), kap II.

kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 4. Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år.”

Efter forskelsbehandlingslovens § 5 b kan lovens bestemmelser ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren.

### 5.3.1 Aftaler i strid med loven

Det følger af det etniske ligebehandlingsdirektiv art 14(b) og beskæftigelsesdirektivets art 16(b), at alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i individuelle eller kollektive kontrakter og overenskomster, virksomheders interne reglementer, regler for selvstændige erhverv, eller vedtægter for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

Reglen i forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 1, der blev indsat ved ændringen af loven i april 2004, skal sikre opfyldelse af disse bestemmelser i direktiverne for så vidt angår forholdene på arbejdsmarkedet. Bestemmelsen svarer til § 11 og § 12 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

### 5.3.2 Fælles bestemmelser for flere virksomheder

§ 5 a, stk. 2 svarer til bestemmelse i ligebehandlingsloven § 11, stk. 2, der blev indsat som følge af en af Europa-Kommissionen indledt traktatkrænkelingsprocedure i 1980 om gennemførelsen af ligebehandlingsdirektivet. Reglen indebærer, at fx bestemmelser i en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på forskellige arbejdspladser og hos forskellige arbejdsgivere, og som kan medføre forskelsbehandling af lønmodtagere - der er omfattet af overenskomsten - på grund af et af de i § 1 omfattede diskriminationskriterier, vil være ugyldige. Bestemmelsen betyder, at ansatte på en virksomhed, der hovedsageligt beskæftiger ansatte af fx anden etnisk baggrund eller religiøst tilhørsforhold skal behandles lige med ansatte på en anden virksomhed, dækket af den samme overenskomst, og hvor dennes ansatte ikke

har dette tilsvarende tilhørsforhold. Bestemmelsen udvider dermed sammenligningsgrundlaget i sager om forskelsbehandling.

### 5.3.3 Særligt om aldersdiskrimination

Beskæftigelsesdirektivets udgangspunkt er, at forskelsbehandling på grund af alder er forbudt. Direktivet anerkender imidlertid også, at der kan være situationer, hvor det vil være lovligt at tillægge en lønmodtagers alder betydning. Direktivet indeholder derfor en særbestemmelse i art 6, stk. 1, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bla legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Det vil sige, at det absolutte udgangspunkt i direktivet, hvorefter direkte forskelsbehandling er ulovlig og ikke kan legitimeres, vil kunne fraviges for så vidt angår direkte aldersdiskrimination, såfremt medlemsstaterne bestemmer dette, og såfremt denne fravigelse i øvrigt er sagligt og proportionalt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret. Art 6 i direktivet giver en række eksempler på situationer, der vil kunne være legitime formål. Der kan bla være tale om følgende former for ulige behandling:

- ”a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse
- c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.”

Bestemmelsen er ikke udtømmende. Alle de eksempler, der eksplicit nævnes i beskæftigelsesdirektivets art 6, stk. 1 vedrører som det ses indgangsaldre til arbejdslivet og ikke afgangsalde. I præambelen til

beskæftigelsesdirektivet pkt 14 siges det dog, at direktivet ikke berører nationale bestemmelser vedrørende fastsættelse af pensionsalder. I forhold til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (arbejdsleds-hedsforsikring, arbejdsmarkedspensioner og lignende) er der ret fri adgang til at benytte alderskriterier i direktivets art 6, stk. 2. Efter artikel 6, stk. 2 kan medlemsstaterne bestemme, at forbudet mod forskelsbehandling ikke skal gælde for så vidt angår aldersgrænser i forbindelse med adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (fx arbejdsledshedsforsikring og arbejdsmarkedspensioner), ligesom alderskriteriet vil kunne anvendes til aktuarberegninger indenfor rammerne af disse ordninger, forudsat at dette ikke indebærer forskelsbehandling på grund af køn.

Det følger af indsættelsen af forbudet mod forskelsbehandling på grund af alder i forskelsbehandlingsloven, at det fremover ikke vil være lovligt at lægge vægt på en lønmodtagers alder i ansættelses-situationen, under ansættelsen og ved afskedigelse mv. Det betyder bla, at annoncering efter ansatte i en bestemt aldersgruppe ikke er tilladt, jf dog lovens § 6, stk. 2 ligesom aftalebestemmelser om pligt-mæssig fratræden på grund af alder som udgangspunkt ikke er lovlige.

Spørgsmålet om pligtsmæssig fratræden på grund af alder skal vurderes på baggrund af direktivets artikel 6, herunder at ulige behandling skal være objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret. Efter lov om social pension<sup>38</sup> er der mulighed for at udskyde og opspare pensionen for lønmodtagere, der måtte ønske at fortsætte på arbejdsmarkedet efter det 65. år. Lovændringen i december 2004 er udtryk for, at alle, der kan og vil, skal have mulighed for at arbejde også gerne efter det 65. år. Aldersgrænser for pligtsmæssig fratræden under 65 år vil kun kunne opretholdes i særlige tilfælde, fx hvor der med rette kan stilles visse fysiske krav. Der henvises i den forbindelse til direktivets betragtning 18, hvorefter direktivet ikke må medføre, at de væbnede styrker og politiet, fængselsvæsenet og redningstjenesterne skal være forpligtet til ansættelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke opfylder de nødvendige krav for at kunne fuldføre samtlige opgaver, der kan blive pålagt vedkommende under hensynet til det legitime formål at sikre disse tjenesters operationelle karakter.

---

<sup>38</sup> Jf lov nr 319 af 5. maj 2004.

Med hensyn til aldersgrænser på 65 år er der taget initiativer, som på længere sigt og i takt med den stigende levealder i det danske samfund skal føre til ændrede tilbagetrækningsmønstre. Der er imidlertid tale om en langsigtet strategi. Ifølge bemærkningerne til lovændringen måtte man i 2004 konstatere, at store dele af arbejdsmarkedet havde indrettet sig på, at det er legitimt at afskedige lønmodtagere, når de når den alder, hvor de kan oppebære den almindelige folkepension. Det var tilfældet såvel i en række overenskomster som i individuelle ansættelseskontrakter. Regeringen anså det for et unødvendigt og uhensigtsmæssigt indgreb i den måde arbejdsmarkedet har indrettet sig på, hvis man alene i anledning af indførelsen af alderskriteriet i loven erklærede alle sådanne aftaler ugyldige. Derfor blev det i loven udtrykkeligt fastsat, at loven ikke er til hinder for individuelle og kollektive aftaler om pligtmæssig fratreden ved det 65. år. Lovændringen berører ikke brug af tidsbegrænsede ansættelser eller åremålsansættelser som sådanne, men disse aftaler vil efter omstændighederne kunne være omgåelse af loven.

For så vidt angår ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 65 år, kræver forskelsbehandlingsloven ikke, at der skal forfølges et legitimt formål, og at midlet (diskrimination af personer over 65 år) skal være hensigtsmæssigt og nødvendigt for at nå målet.

Beskæftigelsesdirektivet tillader til forskel herfra formentlig ikke forskelsbehandling af arbejdstagere over 65 år uden mere specifik retfærdiggørelse, dvs lovligt formål og krav om, at midlet (aldersdiskriminationen) skal være egnet og nødvendig for at nå det lovlige formål. I Seymour-Smith-sagen<sup>39</sup> underkendte EU-Domstolen rene generaliseringer som utilstrækkelige til at legitimere brug af indirekte kønsrelaterede kriterier. Tilsvarende må gælde aldersdiskrimination. Den begrundelse, der gives i forarbejderne til loven, synes ikke at adskille sig fra sådanne 'rene generaliseringer', der ikke kan legitimere kønsdiskrimination og formentlig heller ikke aldersdiskrimination.

---

<sup>39</sup> Sag C-167/97, *Regina mod Secretary of State for Employment*, ex parte: *Nicole Seymour-Smith og Laura Perez*, Saml 1999 I-623 præmis 75 og 76.