

Udskriftsdato: 14. december 2025

**KEN nr 9048 af 19/12/2018 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - kommuner - ej medhold**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-55315

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om religion og tro - afskedigelse - kommuner - ej medhold

## J.nr. 18-55315

En socialrådgiver blev bortvist fra sin stilling med henvisning til, at han havde misligholdt sit ansættelsesforhold. Oplysningerne i sagen gav ikke anledning til at formode, at bortvisningen var udtryk for forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Socialrådgiveren fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af religion eller tro i forbindelse med, at en socialrådgiver i en kommune blev bortvist fra sin stilling.

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev bortvist fra sin stilling.

## Sagsfremstilling

Den 1. februar 2017 tiltrådte klager en tidsbegrænset stilling som socialrådgiver i den indklagede kommune til ophør den 31. december 2017. Ansættelsesstedet var en ungegruppe i socialforvaltningen.

Den 8. september 2017 deltog klager i en samtale med sin afdelingsleder. Mødet handlede ifølge referatet om mangler i klagers sagsbehandling og om hans adfærd og tilstedeværelse ved møder. Følgende fremgår af referatets punkt ”Religiøse tilhørsforhold blandet sammen med udøvelsen af myndighedsopgaver”:

”[Afdelingslederen] er blevet orienteret om, at [klager] ved et hjemmebesøg i en familie, som han er på sammen med en kollega, blev længere end formålet med hjemmebesøget var, for at tale videre med forældrene om islam.

[Afdelingslederen] og [klager] har tidligere haft samtaler omkring det at være myndighedssagsbehandler ikke skal blandes sammen med hans religiøse tilhørsforhold. Det var i forbindelse med at en ung og hendes forældre i juli måned, ønskede ny sagsbehandler, da [klager] i sin sagsbehandling havde fortalt om hvilken moske han er tilknyttet. Det gjorde den forældre og ung utrygge, da ex-mand og brødre er knyttet til samme moske.

[Klager] fortæller, at det ved hjemmebesøget var det forældrene selv, som viste interesse for islam, og at han blot svarede dem på deres spørgsmål. [Klager] beklager hvis han har gjort noget galt.

[Afdelingslederen] orienterer om at det forventes at en myndighedssagsbehandler klart adskiller privat religiøst tilhørsforhold og myndighedsudøvelsen, og at der udvises faglighed og neutralitet i rollen som sagsbehandler/socialrådgiver.

[Klager] er enig i det, og vil gerne arbejde efter disse forventninger. ”

Den 22. og 25. september 2017 blev den socialfaglige koordinator i forvaltningen kontaktet telefonisk af en borger om klagers sagsbehandling. Notat af telefonsamtalerne er fremlagt for nævnet.

Den 26. september 2017 deltog klager i en tjenstlig samtale med sin afdelingsleder. Det fremgår af referatet fra samtalen:

### **”Referat:**

[Klager] var indkaldt til samtale på baggrund af endnu en henvendelse fra borger/ung om adfærd som myndighedssagsbehandler. Henvendelsen handler om adfærd, hvor private religiøse holdninger bliver blandet sammen med udøvelsen af myndighedsopgaver.

### **Baggrund for samtalen:**

Ung i efterværn henvender sig telefonisk den 22.9.2017 til socialfaglig koordinator [navn], og beder om ikke at skulle til møde med [klager] mere. Der er telefonsamtale

med ung om hendes oplevelse med [klager] den 22.9.2017 og igen den 25.9.2017.

Der henvises til bilag 1, som er et samlet referat fra de to telefonsamtaler, og som læses højt for [klager] ved denne samtale.

[Klager] bekræfter, at han har skabt kontakt mellem ung og hans eks-hustru, og at ung er blevet inviteret ind i miljøet omkring hans moske.

Derimod har [klager] kommentarer omkring påstanden om at han har løjet. Han fortæller at han ikke løjet, som det nævnes, men har tværtimod sagt reglerne, som han har fået dem fortalt omkring betaling af depositum til en lejlighed, videre til den unge.

Aftaler at [klager] kommer med sine kommentarer og tilføjelser skriftligt, som vedlægges referatet.

Der er sammenfald med øvrige tilfælde, som der har været afholdt samtale med [klager] omkring.

Der henvises til referat fra samtale den 8.9.2017 samt § 13-notat.

### **Konklusion:**

Situationen har forinden samtalen været drøftet med jurist i [kommunens personaleafdeling], da episoderne betragtes så alvorligt, og fuldstændig uacceptabelt i jobbet som myndighedssagsbehandler, at det skønnes nødvendigt at [klager] fritages fra tjeneste frem til fratrædelse.

Det vurderes ikke sikkert for den videre sagsbehandling, at [klager] fortsætter med at udøve myndighedsarbejde og/eller andre opgaver med kontakt til udsatte forældre, børn og unge. Der er udvist stor umodenhed i forhold til sammenblanding af private religiøse holdninger, som i de oplyste tilfælde er påduttet borgeren i forbindelse med udøvelse af myndighedsopgaver.

[Klager] gøres bekendt med, at såfremt han ikke havde været i et vikariat med udløb 31.12.2017, så ville [forvaltningen] have overvejet at indlede en fratrædelsessag.

...”

Den 4. oktober 2017 havde den socialfaglige koordinator i forvaltningen en samtale med en 14-årig dreng om klagers sagsbehandling. Notat af samtalen er fremlagt for nævnet.

Den 9. oktober 2017 havde klager en telefonsamtale med afdelingslederen i forvaltningen på baggrund af samtalen med drengen den 4. oktober 2017. Klager blev ifølge referatet fra samtalen orienteret om, at indklagede overvejede at bortvise ham.

Ved brev af 10. oktober 2017 blev klager orienteret om, at indklagede påtænkte at bortvise klager. Han blev bortvist ved brev af 13. oktober 2017:

”...

### **Baggrund**

Baggrunden for bortvisningen er, at du væsentligt har misligholdt dit ansættelsesforhold.

Den 8. september 2017 var du indkaldt til en ledelsesmæssig samtale på baggrund af 3 problematiske områder omkring din adfærd og din udøvelse af myndighedsopgaver. Der henvises til referatet af samme

dato, som er udleveret til dig. Du blev på samtalen konfronteret med, at der var mangler i din sagsbehandling i stort set alle dine sager, at du var utilstrækkeligt deltagende/nærværende ved møder, og at din ledelse havde erfaret, at du havde blandet dine religiøse tilhørsforhold ind i udøvelsen af din myndighedsopgave. Du kunne genkende alle 3 punkter, og du og din ledelse lavede således aftaler omkring forbedring af din adfærd. Du blev tillige orienteret om, at det forventes, at en myndighedssagsbehandler klart adskiller private religiøse tilhørsforhold fra myndighedsudøvelsen, og at der udvises faglighed og neutralitet i rollen som sagsbehandler/socialrådgiver. Du

var enig i dette og sagde, at du ville arbejde efter disse forventninger.

Den 22. september 2017 henvendte en ung kvindelig borger, som du var myndighedssagsbehandler for, sig til socialfaglig koordinator [fornavn], og bad om ikke at skulle møde dig mere. Dette fordi den unge borger havde en oplevelse af, at du hver gang hun havde kontakt med dig, forsøgte at retlede hende i forhold til islam ved bl.a. ved at sige, at hun skal følge, hvad Allah siger og lægge sin tillid til

Allah. Du hilste på hende på islamisk, kaldte hende søster, inviterede hende til foredrag om islam, som du afholder i din fritid, forsøgte at overtale hende til at tage tørklæde, som hun havde valgt at tage af, på igen. Du havde også tilsendt hende vers fra koranen. Den unge borger oplevede at få et islamisk foredrag fra dig til møderne frem for den objektive støtte, som hun havde brug for. Du satte den unge borger i kontakt med din ekskone, fordi din ekskone skulle snakke med hende om islam, og selvom den unge borger forsøgte at sige fra og sige, at hun ikke havde overskud, pressede du på. Hun fik en oplevelse af, at du hentydede til, at det ville være nemmere for hende at få en

lejlighed, hvis hun mødtes med din ekskone, og tog derfor i moske med hende. Da den unge borger fandt ud af, at hun var gravid, og var nået frem til, at det ville være bedst for hende at få en abort, forsøgte du at overtale hende til ikke at få en abort. Du sagde til hende, at det ville være haram, og du satte hende igen op med din ekskone, som skulle tale med hende om dette. Den unge borger oplevede dette som

enormt grænseoverskridende, følte sig presset og oplevede ikke at blive hjulpet ud fra sine behov, hvorfor hun sagde fra overfor dig. Herefter oplevede hun dig afvisende, hver gang hun forsøgte at kontakte dig, og du sagde flere gange til hende, at du ikke havde tid, og at der var andre, der har det meget værre end hende, og at du derfor prioriterede dette i stedet for. Da den unge borger bad om aktindsigt i

sin egen sag, sagde du, at du havde travlt og ikke kunne overskue det.

Du blev på baggrund af ovenstående indkaldt til tjenstlig samtale, som blev afholdt den 26. september 2017. Der henvises til referatet af samme dato, som er sendt til dig via eboks. Ved den tjenstlige samtale bekræftede du, at du havde skabt kontakt mellem den unge borger og din ekskone samt inviteret hende ind i miljøet omkring din moske. Du benægtede ikke at have sagt, at hun skulle følge, hvad Allah siger og lægge sin tillid til Allah, ligesom du heller ikke benægtede, at have hilst på hende på islamisk, kaldt hende søster, inviteret hende til dine foredrag om islam, tilsendt hende koranvers og forsøgt at overtale hende til at tage tørklæde på igen, således den unge borger oplevede at få et islamisk foredrag fra dig til møderne frem for den objektive støtte, som hun havde brug for. Du oplyste om på mødet, at du i øvrigt ville afgive dine kommentarer skriftligt, men din ledelse har ikke efterfølgende modtaget noget på skrift fra dig. Du blev meddelt, at din adfærd havde været uacceptabel og så alvorlig, at din ledelse ville have indledt en afskedigelsessag, hvis ikke din ansættelse udløb med

udgangen af december 2017. Du blev i den forbindelse meddelt, at du er fritaget fra tjeneste den resterende ansættelsesperiode.

Den 5. oktober 2017 modtog din leder et notat fra et personrettet tilsyn med en ung dreng, som du også har været myndighedssagsbehandler for. Af notatet fremgår det, at drengen er lettet over ikke længere at have dig som sagsbehandler, da han er utryg ved dig. Drengen havde fortalt, at du var rigtig meget sammen med ham i din fritid, at du altid talte om islam, og at du havde taget ham med i moske, hvor han skulle se på at du bedte. Du havde sagt til drengen, at man skulle leve efter koranen, fordi det var den eneste rigtige måde at leve på, og at du aldrig ville lade dine børn lege med nogen, som ikke bærer tørklæde. Drengen fortalte, at han var lidt bange for dig, og at han følte, han skulle gøre, som du sagde. Han fortalte, at du havde sagt, at du skulle med ham til MMA-træning, selvom han ikke havde lyst til at gå til det længere. Under en træning fik dine slag drengen til at bløde, og drengen var meget påvirket og ville stoppe træningen, men du havde

sagt, at han vel ikke ville være en tøs, men at han skulle blive et mandfolk og fortsætte. Drengen oplevede episoden som meget ubehagelig. Drengen fortalte også, at han ikke ville flytte til [sted], men at du havde sagt, at det var din beslutning, og at han skulle flytte, fordi du sagde det. Drengen oplevede dertil, at du herefter lagde røret på, når han ringede til dig. Det fremgår også af notatet, at drengen ved samtalen havde en klar opfattelse af at være på tvangsmæssige vilkår, selvom han er frivilligt anbragt.

Din ledelse kontaktede dig telefonisk den 9. oktober 2017 med henblik på at afholde en tjenstlig samtale med dig. Du fik valget om at møde op med mulighed for at medbringe bisidder, eller tage samtalen telefonisk. Du ville ikke benytte dig af muligheden for bisidder, og du valgte at samtalen skulle foregå telefonisk.

Du medgiver, at du har været med drengen til træning i din fritid, men at du tager afstand fra at skulle have afgivet slag, som skulle have fået drengen til at bløde. Du fortalte, at en kollega havde været med til træning, og at denne vil kunne bevidne dette. Du afviste ikke at have sagt ”du vil vel ikke være en tøs, du skal blive et mandfolk”, men sagde, at der bliver sagt jokes i et træningslokale, som kan lyde i den

retning.

Du bekræftede endvidere, at du havde haft drengen med i moske, og at dette også var foregået udenfor din arbejdstid. Du fortalte, at du havde mødtes med drengen i din fritid for at tage ud at spise med ham, men at det faldt sammen med tidspunktet for din bøn, at din moske var lige om hjørnet, og at drengen selv havde sagt, at han ville med. Du fortalte tillige, at drengen selv spurgte ind til islam.

Du bekræftede også, at du havde afvist drengens opkald, hvis du havde været på vej i møde eller lign. Du oplyste i forlængelse heraf, at drengen ringede meget ofte, og at du havde aftalt med den socialfaglige koordinator, at du skulle prioritere dine opgaver, hvorfor du ikke benægter, at drengen kan have følt sig afvist, idet du ikke besvarede drengens opkald eller ringede tilbage.

Du kunne ikke forklare, hvorfor drengen kunne være af den opfattelse, at han var anbragt tvangsmæssigt, selvom dette ikke er tilfældet, men oplyste, at du måske havde glemt at oplyse ham om mulighederne for at klage.

Du ville ikke tage ansvar for at have presset drengen til at høre om islam.

Du sagde til samtalen, at ”de mennesker vi arbejder med lyver, de vil gøre hvad som helst. Vi skal ikke tage hans udsagn alvorligt”.

Du blev oplyst om, at din ledelse vurderer ovenstående som grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold, og at du derfor ville blive indstillet til bortvisning.

## **Høringssvar**

[Kommunens personaleafdeling] har den 13. oktober 2017 modtaget dine bemærkninger til den påtænkte bortvisning. Det fremgår af bemærkningerne, at du gennemgående ikke er enig i børnenes udlægning af, at du uopfordret skulle have talt om islam, samt tvunget dem til aktiviteter af forskellig art, som de ikke havde lyst til. Du vedkender dig dog, at du har brugt tid sammen med børnene i din fritid, at du har talt med dem om islam og om din holdning herom, at du har involveret din ekskone i relationen til den ene unge og at du har udtalt dig om, hvorvidt det var usundt for den enes krop at få en abort.

Ledelsen i [forvaltningen] og [kommunens personaleafdeling] har følgende bemærkninger til dit høringssvar:

Du har ikke med dit høringssvar fremlagt nye oplysninger, som giver os anledning til at ændre den foreløbige vurdering om, at du væsentligt har misligholdt dit ansættelsesforhold.

Tværtimod bekræfter dit høringssvar, at du ikke har udvist den nødvendige forståelse for den rolle, man som myndighedssagsbehandler har i forhold til de unge, og din egen beskrivelse af episoderne udgør alvorlige tjenesteforseelser.

Din beskrivelse giver os ikke anledning til at betvivle børnenes forklaringer og opfattelser af deres forløb med dig.

## **Vurdering**

Din ansættelse i [kommunen] indebærer bl.a. arbejdsopgaver med en tæt kontakt med borgerne, hvilket kræver en professionel og ansvarlig tilgang. Ved denne vurdering er der derfor lagt særlig vægt på, at du

som ansat i [kommunen] netop opfører dig således, at det er egnet til at repræsentere [kommunen] på en god måde, og derved sikre et godt omdømme.

Det er af afgørende betydning for løsningen af Socialforvaltningens arbejdsopgaver, at [byen]s borgere og brugere kan have tillid til, at arbejdsopgaverne udføres på en professionel måde og sikkerhedsmæssigt forsvarligt, samt at borgernes retssikkerhed uomtvisteligt er garanteret. Det er vurderingen, at din adfærd overfor borgerne udgør en alvorlig tjenesteforseelse og er en grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold. Det er vurderingen, at alvorligheden af din tjenesteforseelse skærpes af, at der konkret har været anledning til klager, navnlig fordi din adfærd konkret miskrediterede din arbejdsgivers anseelse udadtil, og alvorligt satte borgernes retssikkerhed på spil.

Det er ledelsen i [forvaltningen] og [kommunens personaleafdeling]s foreløbige vurdering, at din adfærd udgør et alvorligt tillidsbrud i forhold til din arbejdsgiver og de udsatte resourcesvage unge borgere, som du har betjent. Det er vurderingen, at du har udnyttet din position

som autoritet overfor borgerne, og handlet langt uden for rammerne af hvad ledelsen kan tolerere, hvilket er en særdeles grov misligholdelse af dit ansættelsesforhold, som kan medføre bortvisning.

Ved denne vurdering er der særligt lagt vægt på, at der er kommet 3 henvendelser uafhængige af hinanden, der danner et klart billede af, at du på eget initiativ har talt meget om islam med de børn, som du har været myndighedssagsbehandler for. Der er derfor ikke grundlag for at betvivle børnenes udsagn i den henseende, og det er derfor din ledelses opfattelse, at du ikke har været i stand til at udvise den nødvendige faglighed og neutralitet i rollen som sagsbehandler/socialrådgiver.

Der er endvidere lagt vægt på, at du selv har bekræftet, at du er gået ud over dine beføjelser ved at være sammen med børnene i din fritid, involveret din ekskone i dit ansættelsesforhold, samt at du har taget det ene af børnene med til MMA-træning, selvom dette ikke er en del af dine opgaver. Alle børnenes forklaringer fremstår både selvstændigt, men særligt set i sammenhæng, troværdige, og vi ser derfor ikke anledning til at tvivle på borgernes forklaringer. Der er heller ikke isoleret set anledning til at tvivle på den ene borgers forklaring om, at du har trænet med ham så hårdt, at han begyndte at bløde.

På baggrund af ovenstående bortvises du fra din stilling som myndighedssagsbehandler. Du fratræder derfor med det samme.

...

Klagers advokat har efterfølgende over for indklagede fremsat krav om godtgørelse, hvilket krav indklagede har afvist.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 10. september 2018.

## Parternes bemærkninger

**Klager** gør gældende, at bortvisningen er i strid med forskelsbehandlingsloven. Han ønsker en godtgørelse på minimum 6 måneders løn. Klager har krav på erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden på tre måneder og seks måneders godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven svarende til i alt 254.699,46 kr.

Klager blev uddannet socialrådgiver i 2015. Forud for aktuelle ansættelse havde han haft en kortere ansættelse i en løntilskudsstilling. Som nyuddannet med begrænset erfaring bestrider klager indklagedes anbringende om, at klager havde et indgående kendskab til, hvordan han hjalp borgerne bedst og efter behov og uden iagttagen af egne personlige interesser.

Helt fra begyndelsen af ansættelsen i ungegruppen blev klager spurgt til sine private forhold. Når adspurgt svarede klager chefer og kolleger på spørgsmål om sit privatliv, herunder spørgsmål til hans religiøse tilknytning. Tilsvarende var tilfældet, når klager mødte borgere, der stillede spørgsmål til hans udseende, muslimsk klingende navn, religiøse tilknytning o.a.

Klager fik ikke på noget tidspunkt forud for den ledelsesmæssige samtale af 8. september 2017 oplyst af chefer eller kolleger, at der var kritik af hans arbejde, hans måde at være på over for borgere eller hans besvarelse af spørgsmål relateret til sit navn eller religion.

Tværtimod roste afdelingslederen klager under samtalen efter tre måneders ansættelse for hans åbenhed omkring sin religion. Han blev bedt om på et tidspunkt at dele sine erfaringer omkring muslimske familier.

Klager fik i forbindelse med ansættelsen at vide, at han kunne få sidemandsoplæring af en faglig koordinator. Klager oplevede imidlertid, at den faglige koordinator sjældent havde tid til ham. Taget i betragtning at klager på ansættelsestidspunktet var forholdsvis nyuddannet og med begrænset erhvervs erfaring, burde der især have været taget højde for dette ved koordinering af klagers oplæring.

Mødet den 8. september 2017 og indholdet heraf kom som et chok for klager. Til mødet blev klager foreholdt flere punkter, som han skulle rette op på. På trods af, at klager i forhold til flere punkter ikke kunne genkende kritikken, tilkendegav han, at han ville rette for sig i forhold til ledelsens ønsker.

Klager bestrider:

- indklagedes og den unge kvindes udlægning. Kvindens udlægning kan ikke danne et selvstændigt grundlag for en bortvisning, da ledelsen den 26. september 2017 forud for den tjenstlige samtale var bekendt med kvindens oplevelse, som ifølge referatet af den tjenstlige samtale var blevet drøftet med kommunens personaleafdeling.
- beskrivelsen af den unge drengs oplevelse. Klager fastholder det anførte i sit høringssvar.
- indklagedes bemærkninger og udlægning af telefonsamtalen den 9. oktober 2017.
- at hans adfærd udgjorde et alvorligt tillidsbrud endsige et tillidsbrud.
- at han skulle have udnyttet sin position og handlet uden for rammerne.
- at han – særligt de manglende instrukser og den manglende vejledning in mente – ikke skulle have været i stand til at udvise den nødvendige faglighed og neutralitet i forhold til sit arbejde.
- At han skulle have bekræftet, at han gik ud over sine beføjelser. Det gælder selv, hvis det skulle lægges til grund, at klager på eget initiativ talte om sin religion, involverede sin ekskone vedrørende den unge kvindes problem og trænet med den unge dreng, som kørte til træning med en medarbejder fra sit opholdssted.

Klager fik ikke på noget tidspunkt retningslinjer for, hvem han kunne være sammen med i sin fritid.

Klager talte alene om sin religion på borgernes initiativ. Kontakten med den unge dreng, involvering af sin ekskone og MMA-træning var altid på borgernes initiativ.

Bortvisningen var ikke alene uberettiget men også i strid med forskelsbehandlingsloven.

Indklagede har ikke løftet sin bevisbyrde for, at klagers adfærd berettigede til bortvisning. Klagers ageren over for den unge kvinde udløste alene en tjenestefritagelse. Indklagede valgte efter et personrettet tilsyn den 5. oktober 2017 og de anklager, der kom fra den unge dreng i den forbindelse, at bortvise klager. Der kan ikke lægges vægt på disse to personers forklaringer. De løj begge omkring næsten alle forhold.

I den forbindelse er borgernes historik også afgørende. Klagers advokat har anmodet om aktindsigt i klagers fulde personalesag. Advokaten anmodede også om aktindsigt i de pågældende borgers journaler i relation til borgernes ageren om utilfredshed med klager og andre sagsbehandlere, myndighedspersoner i kommunen, opholdssteder eller lignende samt særligt det personrettede tilsyn den 5. oktober 2017. Dette blev afslået.

Bortvisningen er i det mindste indirekte begrundet i klagers religion. Der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, og at ligebehandlingsprincippet er blevet krænket.

**Indklagede** har anført, at klager ikke skal have medhold i sin klage.

Klager blev ikke bortvist som følge af sine religiøse tilhørsforhold men som følge af en yderst uhensigtsmæssig adfærd i forbindelse med udøvelsen af sit arbejde som socialrådgiver. Klager blev derfor hverken direkte eller indirekte udsat for forskelsbehandling på grund af sin religion.

Forinden ansættelse i indklagedes ungegruppen havde klager haft flere ansættelser i kommunen. Klager blev ved flere af sine tidligere ansættelser gjort opmærksom på nødvendigheden i at adskille sine religiøse tilhørsforhold fra sit arbejdsmæssige virke.

Klager blev således i januar 2016 afskediget efter afholdelse af tjenstlig samtale i prøvetiden under sin ansættelse på en sikret institution. Baggrunden for afskedigelsen var, at klager havde vist en video for anbragte unge. Videoen indeholdt meget stærke og voldsomme billeder i form af henrettelser, henrettede folk og stærkt mishandlede menneskekroppe. Indklagede har for nævnet fremlagt referat af tjenstlig samtale med klager den 15. december 2015 og afgørelse af 5. januar 2016 om afskedigelse.

Primo 2016 var klager tilknyttet et døgnbehandlingstilbud.

I marts og april 2016 modtog klager en skriftlig advarsel med efterfølgende afsked under sin ansættelse i børne- og ungdomsforvaltningen. Baggrunden for advarslen og afskedigelsen var, at klager havde udvist kontroversiel adfærd og anvendt uortodokse pædagogiske metoder. Herunder havde klager inddraget børnene til udøvelse af sin religion, problematiseret køn og kønsopdeling, udtalt at det i nogle tilfælde kan være nødvendigt at slå børn for at håndtere givne situationer samt ikke fremstået professionel, objektiv og

neutral. Indklagede har for nævnet fremlagt advarsel af 2. marts 2016 og afgørelse af 24. april 2016 om afskedigelse.

Klager er uddannet socialrådgiver, hvorfor det forudsættes, at han har indgående kendskab til, hvordan han hjælper borgerne bedst og efter deres behov uden iagttagelse af egne personlige interesser.

I forbindelse med flere ansættelser i kommunen blev klager gjort særsomt opmærksom på nødvendigheden i at adskille sit religiøse tilhørsforhold fra sit arbejdsmæssige virke.

Klager fik den nødvendige oplæring i forbindelse med sin ansættelse set i forhold til sin uddannelsesmæssige baggrund samt tidligere erhvervserfaring. Henset til sin uddannelsesmæssige baggrund samt tidligere erhvervserfaring burde klager være bekendt med, at han ikke i sin fritid skulle omgås børn eller unge, som han var socialrådgiver for.

Ved at give den unge kvindelige borger opfattelsen af, at hun ville have nemmere ved at få en lejlighed, hvis hun mødtes med klagers ekskone og ved at give den 14-årige dreng opfattelsen af, at han skulle gøre, som klager bad ham om i forhold til træning og islam, udnyttede klager sin position og handlede uden for de rammer, det blev forventet, at han handlede inden for.

Der var tre uafhængige henvendelser vedrørende klager, hvor borgerne henviste til, at de ikke længere ønskede klager som sagsbehandler, bl.a. fordi han talte for meget om islam.

Henvendelserne var troværdige. Klager havde overskredet borgernes grænser i en sådan grad, at indklagede ikke længere havde tillid til klager som sagsbehandler. Troværdigheden af borgernes henvendelser om, at klager havde talt meget om islam og forsøgt at hverve borgerne til islam, bakkes op af historikken i klagers tidligere ansættelsesforhold i kommunen.

Klagers adfærd som beskrevet af borgerne var en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket dannede sagligt grundlag for bortvisning.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af religion eller tro efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af religion eller tro 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 en bestemt religion eller tro ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, 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.

Klager blev bortvist fra sin stilling som socialrådgiver med henvisning til, at han havde misligholdt sit ansættelsesforhold. Der blev i brevet med bortvisning henvist til konkrete episoder med borgere og til klagers adfærd. Klagers adfærd miskrediterede ifølge brevet indklagedes anseelse udadtil og satte borgerenes retssikkerhed alvorligt på spil. Klagers adfærd udgjorde ifølge brevet med bortvisningen et alvorligt tillidsbrud i forhold til indklagede og de udsatte resourcesvage unge borgere. Indklagede vurderede, at klager havde udnyttet sin position som autoritet over for borgerne og handlet langt uden for rammerne af, hvad ledelsen kunne tolerere.

Oplysningerne i sagen giver ikke anledning til at formode, at bortvisningen af klager var udtryk for forskelsbehandling på grund af religion eller tro.

Der er herved ikke taget stilling til, om bortvisningen i øvrigt var berettiget.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

## **Retsregler**

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<18-55315>