

Udskriftsdato: 3. januar 2026

KEN nr 9710 af 16/06/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - ansættelse - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-66440

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om etnisk oprindelse, hudfarve og race - afskedigelse - ansættelse - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 23-66440

En kvinde (klager) klagede over en region (indklagede). Kvinden mente, at regionen havde forskelsbehandlet hende på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at regionen besluttede at afbryde kvindens tilknytning som lægesekretærvikar.

Der var for nævnet tvivl om, hvorvidt kvindens sprogkunderskaber var mangelfulde i en sådan grad, at det var nødvendigt at afbryde samarbejdet med kvinden for at sikre patientsikkerheden.

Regionen afbrød samarbejdet med kvinden, fordi regionen var bekymret over kvindens sproglige niveau og risikoen forbundet hermed.

Kvinden havde selv oplyst at have bestridt lignende jobs, uden dette havde givet anledning til udfordringer.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at dette spørgsmål, som var af afgørende betydning for sagen, alene kunne afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages ved nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at den indklagede region besluttede at afbryde klagers tilknytning som lægesekretærvikar.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af etnisk oprindelse, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Den 28. marts 2023 søgte klager en stilling som lægesekretærvikar i akutmodtagelsen på indklagedes hospital. Af klagers ansøgning fremgår bl.a.:

”Jeg har sit din job oplag på [indklagedes hjemmeside]. Jeg vil gerne søge job hos jer.

Jeg er medicin studerende ,og jeg har en fri semester i øjeblikket og søger ekstra arbejde. Jeg arbejde daglig på en læge praksis hvor jeg har lægesekretærs opgaver og praksis opgaver. Jeg vil høre hvis det er muligt at søge job hos jer, jeg har ehvervserfaring også med Sp”

Den 5. april 2023 blev klager ansat som lægesekretærvikar hos indklagede. Af klagers tilknytningsbrev fremgår bl.a.:

”Der er ikke tale om et fast ansættelsesforhold. Som tilkaldevikar kan du tilkaldes ved pludseligt opstået behov. I forbindelse med tilkaldet indgås en konkret aftale om ansættelse. Når du fratræder tjenesten efter afsluttet arbejde, afsluttes ansættelsesforholdet.

[Indklagede] garanterer ikke, at du tilbydes et bestemt antal tilkald.

...

Arbejdstid

Du tilknyttes afdelingen uden fast timeantal og vil blive beskæftiget efter behov. Arbejdet fastlægges efter nærmere aftale. ”

Den 20. maj 2023 skrev den medarbejder, som var ansvarlig for at oplære klager, til indklagedes ledelse. Af medarbejderens mail fremgår bl.a.:

”[Klager] har god forståelse for patienterne og for faget, og er en sød pige. Desværre halter hendes danskkundskaber en del både i forhold til retstavning og patienternes forståelse af hendes sprog. Jeg er egentlig rigtig ked af at skulle sende jer denne mail, for jeg synes oprigtigt godt om [klager], men med tanke på de sproglige udfordringer jeg oplevede i går, kan jeg af respekt for mit eget fag som Lægesekretær ikke stå inde for, at en vikar med så lavt et niveau af dansk, kan besætte en stilling som lægesekretær i vores Akutmodtagelse.

Baggrunden for ovenstående består bl.a. i, at de sproglige misforståelser som kan opstå, kan lede til utilsigtede, negative konsekvenser for patienterne, som jeg i en vagt som fx ansvarshavende lægesekretær ikke tør have ansvar for.

...

Jeg er også under normale omstændigheder af den overbevisning, at alle skal have lov at have en chance – men i dette tilfælde har jeg svært ved at se de kollektive fordele ved, at skulle stave min kollega igennem en vagt. ”

Den 25. maj 2023 afbrød indklagede klagers tilknytning som tilkaldevikar. Af indklagedes mail til klager fremgår:

”Vi har fået nogle tilmeldinger fra dine oplæringsvagter fra personalet omkring dit sproglige niveau. Vi er lidt bekymret for det i forhold til de funktioner, som vi bruger vores timelønnede i, hvor der er rigtig meget patientkontakt, og kan blive en udfordring, og give misforståelse for både personale og vores patienter. Vi har derfor besluttet at stoppe din oplæring, og planlægger derfor heller ikke flere vagter til dig.

Vi lukker således din ansættelse som timelønnet medarbejder pr. dags dato. ”

Den 31. maj 2023 sendte klager en mail til indklagedes HR-afdeling. Af mailen fremgår bl.a.:

”Jeg har været ansat på akut modtagelsen på [hospital] som lægesekretær vikar – medicin studerende. Den 25.05.2023 fik jeg en mail fra min chef, hvor der stod at mit sproglige niveau ikke er god nok, og at hun er bekymret for at der vil opstå misforståelser mellem mig og mine patienter. Det er jeg helt uenig med, da jeg taler fint dansk, og jeg har tidligere arbejdet hos vikarkorpset det samme sted i over to år. Der har aldrig været der nogle sprogbarrierer mellem mig og mine patienter.

...

Jeg har været i Danmark siden 2009 og jeg klarer mig meget fint i min daglige liv. Jeg læser medicin og jeg har også tidligere læst til sygeplejerske. Jeg har tidligere arbejdet hos vikarkorpset over en længere periode, og primær arbejdet i lægevagten, hvor der aldrig har været problemer med mit sprog. Derudover har jeg arbejdet på en lægepraksis hvor jeg har klaret mig meget fint.

Jeg har tidligere snakket med min fagforening ang. denne situation og de har ligeledes vurderet, at jeg taler fint dansk med et godt ordforråd og med korrekte ordstillinger. Dermed har fagforening vurderet, at der sket en indirekte forskelbehandling på baggrund af min etniske oprindelse.”

Den 2. juni 2023 svarede indklagedes HR-afdeling klager. Af svaret fremgår:

”I forbindelse med din ansættelse som timelønnet tilkaldevikar i receptionen, har vi i oplæringsperioden fra den oplæringsansvarlige fået en tilbagemelding om, at der er udfordringer i forhold til patienternes forståelse af dig og i forhold journalskrivningen i forbindelse med udførelsen af dit arbejde i receptionen. Den oplæringsansvarlige har vurderet, at dette kan lede til utilsigtede, negative konsekvenser for patienterne, som den ansvarshavende lægesekretær, ikke tør tage ansvaret for.

Derudover har souschefen oplevet udfordring i forhold til patientkontakten. I dine drøftelser med den oplæringsansvarlige har du ligeledes drøftet og i fællesskab, er i blevet enige om, at du ikke var klar til at være på vagt alene, men havde behov for yderligere oplæring.

Vi har på baggrund heraf meddelt dig, at vi ikke kan tilbyde dig flere vagter fremadrettet. Af dit ansættelsesbrev fremgår det således med kursiv:

Der er ikke tale om et fast ansættelsesforhold. Som tilkaldevikar kan du tilkaldes ved pludseligt opstået behov. I forbindelse med tilkaldet indgås en konkret aftale om ansættelse. Når du fratræder tjenesten efter afsluttet arbejde, afsluttes ansættelsesforholdet.

[Indklagede] garanterer ikke, at du tilbydes et bestemt antal tilkald.

Der er således ikke tale om en afskedigelse jf. dit ansættelsesbrev.

Ifølge tilbagemeldingen fra afdelingen var der ikke planlagt flere vagter.

Du skriver, at du tidligere har været ansat uden problemer. Du har ikke været ansat i Akutmodtagelsen med funktion i receptionen som sekretær. Ifølge dit ansættelsesbrev, var du tilknyttet som timelønnet ufaglært tilkaldevikar. Det er efter vores opfattelse tale om to meget forskellige tilknytninger.

Vi er derfor af den opfattelse, at der ikke er sket en indirekte forskelsbehandling.”

Den 19. juni 2023 svarede indklagedes HR-afdeling på en henvendelse fra klager. Af svaret fremgår bl.a.:

”Jeg har spurgt afdelingen endnu engang omkring planlagte vagter. De har nu meldt tilbage, at det er rigtigt, at du var planlagt med vagter ind i juli måned. Jeg har tidligere beskrevet dine tilknytningsforhold som timelønnet, hvor du er ansat fra vagt til vagt. Derudover er reglerne for timelønnet vagter, at disse kan aflyses med et varsel på mere en 4 timer forud for vagtens begyndelse. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 5. juli 2023.

Klager fremsatte den 15. september 2023 en påstand om betaling af en godtgørelse på 33.000 kr. svarende til seks måneders løn.

Indklagede har fremlagt funktionsbeskrivelser for stillingen som lægesekretær i akutmodtagelsen og stillingen som sygeplejeafløser. Af funktionsbeskrivelsen for lægesekretærer fremgår bl.a.:

”Ansvarsområder

Tæt samarbejde med triagerende sygeplejerske i overordnet koordinering og modtagelse af patienter meldt til skadesspor og vurderingsspor i Akutmodtagelsen til behandling og undersøgelse.

Der arbejdes i tæt team med triage-sygeplejerske, sygeplejerske og læger i skadesporet.

Sekretæren følger de for Akutmodtagelsen vedtagne arbejdsgange, mål og korrekt registreringspraksis. Medvirker desuden i sikring af højt fagligt service- og informationsniveau.

Overordnede funktioner/opgaver

- Modtagelse af patienter samt i samarbejde med Triagesygeplejerske. Påsætning af ID-armbånd.
- Omvisitering/udskrivelse af patienter fra skadesporet
- Sikring af korrekt kodning og opfølgning ved udskrivelse
- Hjælp, vejledning og oplysning ved div. Patienthenvendelser ved skranken

...

- Besvarelse af personlige såvel som telefoniske henvendelser fra patienter, pårørende og øvrigt personale ved skranken. ”

Af funktionsbeskrivelsen for sygeplejeafløsere fremgår bl.a.:

”Ansvarsområder:

Den sygeplejestuderende udfører de sygeplejeopgaver der tildeles i afdelingen/afsnittet og som er introduceret for den sygeplejestuderende.

...

Vagttyper

Varetager fastevagter - hvis erfaring med somatisk praktik kan gangvagter varetages.

Fastvagt

- Fastvagt til en patient er lægeordineret i journalen og indikerer, at patienten har behov for uafbrudt observation og pleje.
- Fastvagt til en patient kan omfatte 24 timer i døgnet eller dele af døgnet.
- Fastvagt funktionen består i, at en sygeplejeviker kontinuerligt observerer og plejer 1-2 patienter på samme stue. Den faste vagt har ikke samtidigt andre arbejdsopgaver end at tage sig af de pågældende 1-2 patienter.
- Den faste vagt arbejder under patientens primære sygeplejerskes ansvar (sygeplejerske med gruppelederfunktion).
- Den faste vagt kan udføres af fastansat sygeplejepersonale, afdelingens timelønnede, Vikarkorpsets sygeplejepersonale, FADL-vagter og plejeportører.

...

Gangvagt (kræver erfaring fra somatisk hospitalspraktik)

En gangvagt erstatter som udgangspunkt en SOSU-assistents funktion som gangvagt på den enkelte afdeling. Gangvagten varetager basale sygeplejeopgaver og referer til en sygeplejerske med gruppelederfunktion”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede udsatte hende for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse i forbindelse med, at indklagede afskedigede klager fra stillingen som lægesekretærviker.

Indklagedes begrundelse for at afskedige klager var, at klagers sproglige niveau ikke var godt nok. Klager er uenig heri. Klager klarer sig fint med det danske sprog både mundtligt og skriftligt.

Klager har tidligere arbejdet hos indklagede som sygeplejeafløser i over to år. Klager har også arbejdet som lægesekretær hos en praktiserende læge. Klager har ikke haft sprogproblemer i disse ansættelser. Derudover studerede klager medicin.

Afskedigelsen påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse.

Indklagedes krav til klagers danske sprog var begrundet i et hensyn til patienter, samt et hensyn om at undgå misforståelser med andet personale. Sprogkravet var således objektivt begrundet i et sagligt formål, men da klager fuldt ud opfyldte sprogkravet og blot havde en ubetydelig smule accent, kan afskedigelsen ikke forsvares.

Indklagede har påstået, at klager ikke blev afskediget. Man kan tydeligt se i mailen af 25. maj 2023, at klager blev afskediget. Hvis ikke der er tale om en afskedigelse, er der tale om et afslag på ansættelse, da indklagede fjernede de vagter i juni og juli 2023, som klager var booket til.

Indklagede havde planlagt oplæringsvagter for klager i skadestuen, receptionen og lægevagten. Klager skulle have tre vagter i alle funktionerne, før klager kunne starte med at arbejde selvstændigt. Klager

syntes selv, at klager var klar til selvstændige vagter, ligesom der aldrig var misforståelser mellem klager og patienterne. Det passer ikke, at klager anmodede om flere oplæringsvagter, fordi hun ikke selv syntes, at hun var klar til selvstændige vagter. Klager anmodede om to oplæringsvagter mere, fordi den oplæringsansvarlige sagde, at hun syntes, at alle burde have flere oplæringsvagter i receptionen.

Klager havde, som sygeplejeafløser, flest vagter i lægevagten, hvor klager skulle behandle rigtig syge patienter. Klager havde derfor et stort ansvar for patienterne, da de fleste patienter var COVID-19-patienter eller patienter med lunge- eller halsbetændelser. Klager skulle vurdere patienterne inden, at patienterne skulle ind til lægevagten. Vurderingen bestod bl.a. af at måle værdier, tage blodprøver, lave elektrodiagrammer og vurdere patienternes vejtrækning.

Det passer ikke, at klager var ansat som sygeplejestuderende. For at kunne arbejde som lægesekretærvikar skal man være medicinstuderende.

Indklagede gør gældende, at indklagede ikke udsatte klager for forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven.

Den oplæringsansvarlige skrev til ledelsen, at denne ikke kunne se, at klager kunne varetage selvstændige vagter efter endt oplæring. Den oplæringsansvarlige var bekymret for patientsikkerheden, da patienterne havde svært ved at forstå klager, og klagers retstavning var mangelfuld i en grad der gjorde, at det var nødvendigt at bistå klager med retstavning.

I receptionen på akutmodtagelsen er sekretæren den første, der møder patienterne. Der er ofte tale om patienter, der har det rigtig skidt, og hvor det skal gå hurtigt. Her var oplevelsen, at patienterne og pårørende havde svært ved at forstå klager, hvilket kunne resultere i fejlagtig eller manglende information i forhold til patientens videre forløb. Derudover foregår en hel del af arbejdet skriftligt ved modtagelsen af patienter, visitering, korrekt kodning og opfølgning ved udskrivelser mm. Derfor er det særligt vigtigt i denne funktion, at sekretærens retstavning er i orden.

Klager har sammenlignet sin ansættelse som sygeplejeafløser med ansættelsen som lægesekretær i akutmodtagelsen. Dette er efter indklagedes opfattelse to meget forskellige funktioner og ansættelser. Ansættelsen som sygeplejeafløser var en ansættelse som ufaglært social- og sundhedsassistent, da klager var sygeplejestuderende på andet semester. Vagterne som sygeplejeafløser er i overvejende grad en fast vagt funktion.

Klager har ikke haft vagter i indklagedes lægevagt, ligesom klager ikke har varetaget de opgaver, som klager har beskrevet. Sygeplejestuderende har ikke en autorisation, og derfor behandlinger sygeplejestuderende ikke rigtig syge patienter.

Indklagede ansatte klager som sygeplejestuderende, hvilket svarer til en ansættelse som ikke uddannet social- og sundhedsassistent. Klager var ikke ansat som medicinstuderende.

Klager har beskrevet, at klager i tidligere ansættelser ikke har haft udfordringer sprogligt og forståelsesmæssigt. Indklagede kan alene forholde sig til klagers ansættelse i indklagedes akutmodtagelse. Indklagede har alene vurderet klagers sproglige kompetencer i forhold til ansættelsen og opgaverne som lægesekretærvikar i akutmodtagelsen.

Det er ikke en forudsætning for at kunne arbejde som lægesekretær, at man er medicinstuderende.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse 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 etnisk oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af 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 med en bestemt 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.

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.

Det er i forarbejderne til forskelsbehandlingsloven anført, at det vil være udtryk for indirekte forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sprogkundskaber, og at det beror på en konkret vurdering, hvornår og i hvilke situationer det er rimeligt at stille krav om, at den pågældende arbejdstager taler flydende og fejlfrit dansk.

Indklagede afbrød samarbejdet med klager, fordi indklagede var bekymret over klagers sproglige niveau og risikoen forbundet hermed.

Der er for nævnet tvivl om, hvorvidt klagers sprogkundskaber var mangelfulde i en sådan grad, at det var nødvendigt at afbryde samarbejdet med klager for at sikre patientsikkerheden. Det har indgået i denne vurdering, at klager selv har oplyst at have bestridt lignende jobs, uden dette har givet anledning til udfordringer.

Dette spørgsmål, som er af afgørende betydning for sagens resultat, kan alene afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor at behandle klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 3, om nævnets kompetence
- § 8, stk. 1, nævnets afvisning af klagen
- § 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