

Opsigelse af politisk aktiv medarbejder var ikke forskelsbehandling

Det var ikke forskelsbehandling på grund af politisk anskuelse, da en politisk aktiv medarbejder blev opsagt, dagen efter at en landsdækkende avis havde bragt hans kontroversielle udtalelse om islam. Det vurderede Ligebehandlingsnævnet for nylig.

Arbejdsgivere må efter forskelsbehandlingsloven ikke forskelsbehandle medarbejdere på grund af deres politiske overbevisning. Føler en medarbejder sig forskelsbehandlet, skal vedkommende påvise faktiske omstændigheder, der indikerer, at forskelsbehandling har fundet sted.

Hvis medarbejderen kan påvise dette, er det arbejdsgiverens opgave at godtgøre, at forskelsbehandling reelt ikke har fundet sted.

Politisk aktiv medarbejder opsagt efter kontroversiel udtalelse om islam

I en nylig sag ved Ligebehandlingsnævnet havde en medarbejder været ansat som Business Coordinator i en virksomhed. Medarbejderen var i sin fritid desuden leder af et politisk parti.

Efter 11 dages ansættelse blev medarbejderen opsagt fra sin stilling. Opsigelsen lå i umiddelbar forlængelse af, at en landsdækkende avis havde omtalt medarbejderens kritiske udtalelse om islam, og medarbejderen optrådte i omtalen med billede. Medarbejderen mente, at medieomtalen var årsagen til opsigelsen og gjorde gældende overfor arbejdsgiveren, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sin politiske overbevisning.

Arbejdsgiveren mente imidlertid ikke, at opsigelsen var begrundet i medarbejderens politiske overbevisning. Det var i stedet samarbejdsvanskeligheder med de øvrige ansatte og det forhold, at medarbejderen ikke passede ind i virksomhedskulturen, som havde forårsaget opsigelsen. Arbejdsgiveren kendte i øvrigt slet ikke til medieomtalen.

Ligebehandlingsnævnet: Opsigelsen var ikke udtryk for forskelsbehandling

Flertallet hos Ligebehandlingsnævnet kom frem til, at der ikke forelå ulovlig forskelsbehandling. Nævnet lagde vægt på, at arbejdsgiveren tilsyneladende ikke havde kendt til medieomtalen, da medarbejderen under opsigelsessamtalen havde spurgt, om opsigelsen skyldtes hans udtalelser om islam.

Medarbejderen havde således ikke påvist faktiske omstændigheder, der indikerede, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af sin politiske overbevisning, og virksomheden blev derfor frifundet.

Afgørelsen viser, at ...

Det er den medarbejder, som føler sig forskelsbehandlet, der skal påvise faktiske omstændigheder for, at forskelsbehandling reelt har fundet sted.

Afgørelsen viser også, at den omstændighed, at opsigelsen ligger i umiddelbar forlængelse af en politisk kontroversiel udtalelse omtalt i medierne, ikke i sig selv er tilstrækkelig til at løfte denne bevisbyrde.