



Arbejdsretligt nyhedsbrev 2010

16. februar

Sprogkrav var ikke ulovlig forskelsbehandling

Højesteret har den 12. februar 2010 afsagt dom i en sag, hvor en lønmodtager var blevet afskediget i forbindelse med lukning af arbejdsgiverens engelske afdeling.

I forbindelse med denne afdelingslukning afskedigede arbejdsgiveren de af medarbejderne, der ikke talte flydende dansk (bortset fra én enkelt ansat, der havde ledelseserfaring, og som også havde udsigt til fremtidigt at skulle have ledelsesfunktioner).

Det blev direkte i opsigelsesskrivelsen anført, at opsigelsen var begrundet i, at den ansatte ikke talte "flydende dansk".

Lønmodtagerens faglige organisation protesterede over opsigelsen og gjorde gældende, at der var tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

Sø- og Handelsretten lagde til grund, at den pågældende lønmodtager talte "godt dansk". Sø- og Handelsretten fandt ikke, at der var tale om direkte forskelsbehandling, men derimod nok at der var tale om indirekte forskelsbehandling. Dette begrundes med, at det i formen neutrale sprogkrav i sagens natur vil ramme personer, der ikke er etniske danskere, hårdere end andre.

Sø- og Handelsretten fandt dog, at det måtte være op til arbejdsgiveren og ikke til retten at skønne over de sprogkrav, der med rimelighed kunne stilles til den ansatte, der skulle varetage opgaver inden for telemarketing. På denne baggrund frifandt Sø- og Handelsretten arbejdsgiveren.

Sagen blev anket til Højesteret, og for Højesteret gjorde lønmodtageren fortsat gældende, at der var sket en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, enten i form af direkte eller indirekte forskelsbehandling, samt at der skulle betales en godtgørelse på et beløb svarende til op til 18 måneders løn.

Højesteret statuerer i sin afgørelse, at der ikke er tale om direkte forskelsbehandling, idet lønmodtageren hverken blev afskediget eller fravalgt grundet hans hollandske oprindelse.

Højesteret henviser herefter i sin afgørelse til forarbejderne til forskelsbehandlingsloven, hvor det er anført, at der kan foreligge indirekte forskelsbehandling i strid med lovens § 1, stk. 3, hvis en arbejdsgiver stiller uforholdsmæssigt høje krav til sproglige kvalifikationer, samt at det beror på en konkret vurdering, hvornår og i hvilke situationer det er rimeligt at stille krav om, at den pågældende lønmodtager taler flydende og fejlfrit dansk.

Højesteret finder herefter, at der under henvisning til de arbejdsopgaver, der skulle varetages (telefonsalg til det danske marked), at det sprogkrav, som arbejdsgiveren stillede, var sagligt begrundet.

Højesteret finder ikke, at der er noget grundlag for at tilsidesætte det skøn, som virksomheden har foretaget ved at foretrække en medarbejder med dansk oprindelse (der således talte flydende dansk) i forhold til den afskedigede lønmodtager.

På denne baggrund frifandt også Højesteret arbejdsgiveren for det rejste krav.

Konklusion

Dommen, der er den første af sin art i Danmark, fastslår, at en arbejdsgiver inden for rimelige grænser kan stille krav til en medarbejders sproglige formåen.

Udover Sø- og Handelsrettens afgørelse i denne sag foreligger der en tilsvarende udtalelse fra Ligebehandlingsnævnet. Det må på den baggrund fastslås, at der efter dansk ret er mulighed for arbejdsgiver for at stille ganske høje krav til en lønmodtagers sproglige formåen, såfremt der i øvrigt er tale om et sagligt formål. Denne saglighed må antages at foreligge – i hvert tilfælde når der som her er tale om telemarketing.

På trods af Højesterets dom skal det understreges, at retsstillingen næppe er sådan, at der uanset stillingens indhold i enhver situation kan kræves, at medarbejderen taler flydende dansk. Det bør altid konkret overvejes, om det sprogkrav, der stilles, rent faktisk er nødvendigt for at få udført den arbejdsopgave, der skal udføres.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte advokat Mads Krarup (mdk@bechbruun.com, T dir. 72 27 36 08) eller din sædvanlige kontaktperson hos Bech-Bruun.

Med venlig hilsen

Bech-Bruun

Langelinie Allé 35
2100 København Ø

Frue Kirkeplads 4
8000 Århus C

www.bechbruun.com

T +45 72 27 00 00

F +45 72 27 00 27

Hvis du ikke længere ønsker at modtage nyhedsmails om arbejds- og ansættelsesret, skal du sende en mail til Jeannie Wulff (jw@bechbruun.com). Hun vil derefter sørge for, at du bliver fjernet fra modtagerlisten.