

Udskriftsdato: fredag den 12. juni 2026

KEN nr 9241 af 24/02/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - er handicap - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-04066

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - er handicap - ej medhold

J. nr. 2015-6810-04066

En kvinde, der var ansat i et fleksjob på grund af kronisk hovedpine, blev opsagt. Indklagede kunne ikke tilbyde klager arbejdsopgaver, der var forenelige med hendes skånehensyn, da det projekt, hun var beskæftiget i, blev afsluttet. Klager havde på dette tidspunkt været igennem en større omstrukturering. Klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, men indklagede havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sit fleksjob.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sit fleksjob.

Sagsfremstilling

Klager har en bacheloruddannelse i erhvervsjura fra 1996 og herudover erhvervserfaring og efteruddannelse inden for blandt andet projektledelse, fundraising og kommunikation.

Det fremgår af en speciallægeerklæring af 3. juni 2011, at klager på dette tidspunkt havde hovedpineepisoder i gennemsnit to gange om ugen med anfaldsvarighed af 1-3 døgn. Forløbsformen var som typisk migræne, halvsidig pulserende hovedpine, undertiden ledsaget af visuelle fænomener i begyndelsen, fono- og fotofobi, kvalme og opkastning. Det har især været medvirkende til, at klager har fået en mere tålelig tilværelse, at hun fra november 2009 fik tilkendt fleksjob, således at hun arbejder 15 timer ugentligt.

Klager blev pr. 1. september 2012 ansat som fuldmægtig i et fleksjob i indklagede myndighed i A by. Hun arbejdede 15 timer om ugen og blev

aflønnet for 37 timers arbejde.

Klager skulle ifølge ansættelsesbrev af 10. juli 2012 i perioden fra 1. september 2012 til 31. januar 2014 være tilknyttet projekt X hos indklagede i A by, hvorefter hun pr. 1. februar 2014 skulle omplaceres i indklagede i A by. I den periode hun var tilknyttet projekt X, fik hun et pensionsgivende funktionstillæg på 5000 kr. om måneden udover basislønnen.

Hendes arbejdstimer var fordelt således, at hun havde fri hver onsdag og de øvrige dage arbejdede fra kl. 9-13, dog fredag fra kl. 9-12.

Hendes arbejdsopgaver i projekt X var ifølge fleksjobaftalen hovedsageligt ajourføring af hjemmeside, oprettelse af kurser, planlægning af arrangementer, oprettelse af ægtefælledatabase og kommunikations- og informationsarbejde i relation til projektet i øvrigt. Det fremgår af fleksjobaftalen, at der ikke var tale om en tidsbegrænset stilling, men at der ved udløbet af projekt X ville blive taget fornyet stilling til, hvad der skulle være klagers arbejdsopgaver fremadrettet.

Det er i fleksjobaftalen oplyst, at klager lider af migræne og derfor har skånehensyn i form af behov for i vidt omfang selv at kunne tilrettelægge sine arbejdsdage, således at de ikke bliver for stressfyldte.

I den fleksjobaftale, der blev indgået mellem indklagede og klagers bopælskommune den 11. juli 2012 var det aftalt, at følgende skånehensyn skulle udvises i forhold til klager:

"Nedsat arbejdstid, i begrænset omfang grundet koncentrations- og hukommelsesbesvær skriveopgaver, afgrænsning af arbejdsopgaver og uden tidsfrister, undgå rejseaktiviteter, behov for opgaver der er uafhængige af kollegers opgaver, undgå stress samt at der er et øget sygefravær."

Klager sendte den 1. april 2014 en liste til kontorchefen med oplysninger

om daværende opgaver og forslag til nye opgaver.

Der blev den 2. april 2014 holdt et møde hvor klager, en tillidsrepræsentant, kontorchefen, en jobkonsulent fra jobcenteret og en HR-medarbejder deltog.

Det fremgår af et journalnotat om mødet, at klager lider af kronisk hovedpine, som blandt andet opstår og forstærkes ved stress, lyd og lyspåvirkning og ved deltagelse i større forsamlinger af mennesker. Nogle dage er hendes hovedpine så slem, at hun ikke kan komme på arbejde.

Andre dage kan hun arbejde lidt, helt afhængig af, hvilke opgaver hun konkret sidder med og afhængig af udefrakommende forstyrrende faktorer. Klagers kroniske hovedpine er blandt andet årsag til, at hun er blevet visiteret til et fleksjob og har en § 56-aftale.

Klager oplyste på mødet, at hun har let til stress, når hun præsenteres for korte afleveringsfrister eller hasteopgaver generelt. Hun kan endvidere stresse over den måde, hendes sygdom vil influere på hendes kollegers arbejde. Klager mente sig derfor ikke i stand til at indgå i en vagtplan.

Klager oplyste også, at hun havde haft kontakt med indklagedes afdeling i B by med henblik på at blive lært yderligere op i intranettet, men at hun havde ikke hørt fra dem.

Klager oplyste på forespørgsel, at hun ikke kunne varetage betjening af skranken på grund af de mange påvirkninger, der er fra besøgende og fra lyd og lys. Hun oplyste også, at hun gerne ville lave skriftlig sagsbehandling af enhver slags, og hun foreslog, at hun kunne overtage studentens opgaver. Klager havde ikke tidligere arbejdet med juridisk sagsbehandling.

Klager oplyste, at det ville være svært for hende at varetage mødevirksomhed med de ydre påvirkninger, der var forbundet med dette.

Hun havde i sin hidtidige funktion holdt møder, men hun var ikke vant til konfliktfyldte møder. Klager oplyste, at hun gerne ville lave kommunikationsopgaver,

og hun foreslog, at hun kunne lave ad hoc opgaver for kontorchefen. Indklagede oplyste, at sådanne opgaver typisk er af hastende karakter og måske vil virke stressende på hende på grund af de korte tidsfrister, inden for hvilke opgaverne typisk ville skulle afleveres.

Klager foreslog også, at hun kunne arbejde med koordinerende opgaver for enhed Y hos indklagede, som hun tidligere havde udarbejdet statistisk materiale til. Indklagede oplyste til dette, at det ikke var sikkert, at enheden skulle fortsætte i indklagedes regi, og at de ikke kunne sige, i hvilket omfang der ville være behov for, at der blev varetaget koordinerende opgaver.

Afslutningsvis blev klagers løn og muligheden for at beholde kvalifikationstillægget drøftet.

Der blev holdt endnu et møde den 11. april 2014, hvor indklagede ifølge et journalnotat gentog de overvejelser, de havde vedrørende mulighederne for at finde opgaver, som klager kunne varetage samtidig med, at hendes skånehensyn blev tilgodeset.

Der blev endvidere holdt et møde den 24. april 2014.

Ved brev af 28. april 2014 fik klager meddelelse om påtænkt afskedigelse.

Klager besvarede ved brev af 7. maj 2014 partshøringen.

Ved brev af 28. maj 2014 blev klager afskediget til fratrædelse den 30. september 2014. Begrundelsen for afskedigelsen var, at indklagede ikke kunne tilbyde klager arbejdsopgaver, der var forenelige med de skånehensyn, der var en betingelse for hendes ansættelse i fleksjob.

Indklagede oplyste i brevet, at indklagede i A by på tidspunktet for indgåelse af ansættelsesaftalen med klager løste sager inden for samtlige indklagedes områder. Pr. 1. juli 2013 afvikles der imidlertid kun familieretlige mødesager i den afdeling af indklagede som klager var ansat i

samt visse andre opgaver på det familieretlige område, adoption, EU og i det psykiatriske patientklagenævn.

Indklagede oplyste videre, at de alene anvendte uddannede juridiske kandidater eller uddannede socialrådgivere/psykologer til opgaverne med afholdelse af møder på det familieretlige område, ligesom de henviste til, at klager ikke tidligere havde arbejdet med juridisk sagsbehandling.

Henset til klagers gener, hendes oplysning om, at hun ikke kunne sidde i skranken og det forhold, at mødeafvikling inden for familieretten vedrører sager, der ofte kan have et højt konfliktniveau og blandt andet ofte indebærer et højere lydniveau, fandt indklagede det ikke muligt at tildele hende opgaver inden for de familieretlige områder, som varetages af afdelingen i A by. Tilsvarende gjaldt inden for de andre sagsområder, der blev varetaget i afdelingen.

Indklagede oplyste, at den studerende, der havde været ansat til at hjælpe med sagsbehandlingen inden for EU-opholdsretten fratrådte med udgangen af juni 2014, og at arbejdsopgaverne herefter skulle varetages af medarbejdere, der havde et forudgående kendskab til sagsområdet, og som var særligt oplært hertil.

De opgaver, der blev varetaget inden for EU-opholdsretten, bestod primært i ekspedition ved skranken af de EU-borgere, der mødte personligt op samt mødeafholdelse med disse. En meget stor del af arbejdet med EU-opholdsretten indebærer klientkontakt, grundet kravet om personligt fremmøde, og i perioder ville fremmødet være af et sådant omfang, at lydniveauet kunne få en karakter, der ikke var foreneligt med klagers skånehensyn. Indklagede oplyste, at de ikke havde ressourcer til at etablere et bagvagtssystem, således at klager kunne indgå i vagtordningen i forbindelse med modtagelsen af henvendelser fra EU-borgere og samtidig havde mulighed for at kunne trække sig tilbage de dage eller de

timer, hvor klagers hovedpine fordrede dette.

I forhold til klagers forslag om at løse opgaver for enhed Y oplyste indklagede, at de anvendte HK-arbejdskraft til at føre statistik over fremmødet i enhed Y. Denne opgave tog 10 minutter om ugen.

Indklagede henviste videre til, at de opgaver, der blev løst i afdelingen af indklagede i A by, havde ændret sig og nu havde en karakter, der ikke kunne forenes med de skånehensyn, der skulle udvises i forhold til klager. En aftale om et lavere ugentligt timetal ville ikke ændre på dette.

Indklagedes nye struktur var fastlagt som følge af en politisk aftale, hvorfor indklagede ikke kunne tilbyde, at klager varetog opgaver i A by, som i henhold til organiseringen af indklagede var placeret på en anden af indklagedes lokaliteter.

Indklagede beklagede desuden, hvis klager på mødet den 11. april 2014 havde følt sig presset til at tilsidesætte sine skånehensyn for at beholde sine arbejdsopgaver.

Klagers faglige organisation gjorde efterfølgende gældende, at afskedigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven, og at klager havde krav på en godtgørelse svarende til ni måneders løn. Indklagede kunne ikke tilslutte sig dette.

Sagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 21. januar 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet opsagt på grund af handicap, og at afskedigelsen derfor var i strid med forskelsbehandlingsloven. Hun ønsker en godtgørelse for dette.

I november 2013 bad klager i forbindelse med lønforhandlingerne hos indklagede sin tillidsrepræsentant om at være opmærksom på, at klagers

funktionstillæg ville falde væk i forbindelse med projekt X's ophør i starten af 2014. Klager anmodede derfor om, at tillidsrepræsentanten gik i dialog med HR omkring forhandling af et nyt tillæg.

HR mente, at der var tale om en særlig situation og udsatte behandlingen/forhandlingen af sagen til senere på året.

Der skete intet i flere måneder, og tillidsrepræsentanten rykkede for svar flere gange.

Alle opgaver i tilknytning til projekt X blev forlænget indtil maj 2014, og klager vedblev med at være tilknyttet projektet frem til udgangen af april 2014. Det var kun de sidste to uger, der bestod i afvikling af projektet.

Den 28. marts 2014 opdagede klager, at hendes funktionstillæg var fjernet fra lønsedlen for april 2014. Klager skrev derfor en mail til indklagede, hvor hun udtrykte sin frustration og vrede over den manglende information om, at tillægget var blevet fjernet, idet klager på dette tidspunkt fortsat var tilknyttet projekt X.

Klager blev ringet op af HR-chefen, som beklagede den manglende information og manglende afklaring omkring tillægget. HR-chefen lovede, at der ville komme en afklaring hurtigst muligt, og at der snarest ville blive holdt et møde om klagers fremtidige arbejdsopgaver.

Samme uge meddelte klagers tillidsrepræsentant, at der ville blive afholdt et møde med kommunen og HR omkring klagers fremtidige arbejdsopgaver.

Klager havde på dette tidspunkt intet hørt fra sin kontorleder, og hun sendte ham derfor som forberedelse til mødet nogle forslag til eventuelle arbejdsopgaver, som klager kunne varetage. Hun fik ingen respons på sin mail.

På mødet den 2. april 2014 blev klager spurgt om, hvorfor hun har et skånebehov, og hvordan hun håndterer sin arbejdsdag, når hun er så

hårdt plaget af migræne.

Klager oplyste om fordele og ulemper ved at arbejde og gav udtryk for, at hun på trods af sit skånebehov var indstillet på at gøre sit bedste og tage del i alle opgaver.

Kontorchefen gennemgik under mødet alle de opgaver, som indklagede i A by varetager. Efter hver beskrivelse af en arbejdsopgave sluttede kontorlederen sætningen af med at oplyse, at klager nok ikke kunne udføre denne opgave som følge af sin sygdom.

Klager udtrykte under mødet sin interesse for at påtage sig udfordrende opgaver, og klager nævnte, at hun var indstillet på at blive lært op i nye arbejdsopgaver. Klager henledte opmærksomheden på arbejdsopgaverne i EU-afdelingen, som omfatter juridisk sagsbehandling, der på daværende tidspunkt blev varetaget af en jurastuderende. Disse opgaver blev i al den tid klager var ansat udført af en jurastuderende. Den studerende, der udførte jobbet på daværende tidspunkt, skulle planmæssigt forlade jobbet i sommeren 2014.

Klager fik imidlertid oplyst, at indklagede ikke havde tid eller ressourcer til at oplære hende inden for dette felt.

Klager oplevede mødet som meget ubehageligt. Der var en anspændt stemning i lokalet. Indklagede var under mødet meget afvisende overfor alle klagers forslag. Det blev afslutningsvist aftalt, at klager ville få en afklaring hurtigst muligt og i løbet af samme uge.

Mødet den 11. april 2014 var stort set en gentagelse af mødet den 2. april 2014. Klager foreslog på mødet, at hun kunne afprøves i visse opgaver og derefter kunne indklagede vurdere, om hun var kvalificeret eller ej. Dette afviste indklagede.

Klager oplevede på mødet, at hun blev stillet et ultimatum om, at hun

enten skulle sige ja til opgaver, som tilsidesatte hendes skånehensyn - det vil sige vagter på niveau med de andre medarbejdere - eller finde sig et andet job. Klager følte sig presset til at sige ja til at tilsidesætte sine skånehensyn, og det blev aftalt, at de skulle tale videre om vagtplanerne efter påskeferien.

Efter grundige overvejelser fortrød klager, at hun havde accepteret en tilsidesættelse af sine skånehensyn. Hun skrev derfor til kontorchefen og bad om, at indklagede forsøgte at finde en alternativ løsning.

Den 23. april 2014, mens klager holdt påskeferie, modtog hun en opringning fra kontorchefen, som bad hende komme til et møde dagen efter klokken 12. Klager mødte op til mødet den 24. april 2014, selv om hun fortsat havde ferie. Også dette møde blev indledt med en opremsning af alle de opgaver, som klager efter kontorchefens opfattelse ikke kunne varetage på grund af skånehensyn. Klager fik på mødet oplyst, at indklagede ikke havde nogen arbejdsopgaver, som klager kunne varetage, og at HR ville påbegynde en afskedigelsessag.

Afskedigelsen var ikke begrundet i klagers manglende kompetencer eller virksomhedens forhold, men derimod i klagers handicap.

Klagers handicap og klagers kompetencer var kendt af indklagede, da de ansatte hende. De har derfor på dette tidspunkt vurderet, at der var arbejdsopgaver, som klager kunne varetage både i forbindelse med projekt X og i resten af indklagede. Indklagede kan derfor ikke på et senere tidspunkt hævde, at der ikke er nogle arbejdsopgaver, som klager kan varetage.

Klager er opmærksom på, at der kort tid efter klagers ansættelse blev gennemført en strukturændring i indklagede, hvor de regionale afdelinger blev lagt sammen til en enhedsforvaltning med hovedkontor i B by.

I den forbindelse blev der ansat en ny ledelse i indklagede, herunder

også en ny kontorchef i klagers afdeling i A by.

Klager bestrider, at denne strukturændring skulle være årsag til, at klager ikke længere kunne være ansat hos indklagede.

Afdelingen i A by varetog efter strukturændringen familieretlige mødesager, herunder sager om separation, skilsmisse, forældremyndighed og samvær. Derudover behandlede afdelingen sager om fremmedadoption, EU-sager og sager til det psykiatriske patientklagenævn.

Klager kunne varetage en lang række af de opgaver, som er knyttet til disse områder. Klager har fremlagt den liste, hun udfærdigede til kontorchefen med forslag til fremtidige arbejdsopgaver.

Klager ville være egnet til at løse opgaver inden for familieretten. Hun kunne blandt andet arbejde som børnesagkyndig, da hun har erfaring med sagsbehandling fra tidligere job hos en arbejdsformidling/jobcenter, hvor hun også havde svære konfliktfyldte samtaler og møder med klienter. Arbejdet som børnesagkyndig rådgiver handler primært om at rådgive forældre og børn i forbindelse med samarbejdsproblemer og uenighed om samvær, forældremyndighed, barnets bopæl m.m.

Klager har også gennem sit virke som tolk haft utallige konfliktfyldte møder og samtaler, som ofte førte til større indgriben i klienternes liv. Klager er derfor vant til at takle konfliktfyldte samtaler og har taget kurser vedrørende "den svære samtale" samt kursus i etnisk/kulturel mægling.

Det er ikke helt korrekt, at klager kun i begrænset omfang kunne påtage sig skriveopgaver og arbejdsopgaver med tidsfrister. Disse skånehensyn var vurderet i forhold til klagers tidligere job, hvor hun havde mange rejseaktiviteter og mange krævende skriveopgaver såsom større rapporter og analyser. Skånehensynene blev aldrig justeret til jobbet hos indklagede.

Jobbet hos indklagede var ikke så krævende som klagers tidligere job, så

klager ville sagtens kunne have taget del i opgaver med større fagligt niveau, hvilket hun også selv påpegede over for sin leder.

Klager har ikke været afvisende overfor at udføre arbejdsopgaver, som indebar mødeaktivitet, borgerkontakt eller arbejde ved skranken, ligesom klager ikke har været afvisende over for at deltage i konfliktfyldte møder. Klager ønskede blot, at der var tale om afvekslende opgaver, således at arbejdet ikke udelukkende bestod af skrivearbejde eller mødevirksomhed.

Indklagede lægger tilsyneladende for stor vægt på de nævnte skånehensyn, idet de ikke tidligere har betydet, at klager ikke ville kunne varetage mødeopgaver eller arbejde ved skranken.

Klager ville kunne udføre juridisk arbejde i EU-afdelingen, idet indklagede ikke udelukkende har anvendt jurister til dette. Der har også hele tiden været anvendt studentermedhjælpere/jurastuderende.

Studentermedarbejderen i EU-afdelingen var ansat indtil 1. juli 2014. Det er ikke korrekt, at denne medarbejders opgaver skulle være flyttet til indklagedes afdeling i C by. Da klager spurgte til opgaven på et møde om hendes fortsættelse hos indklagede, fik hun oplyst, at de ikke havde ressourcer til at oplære hende inden for det felt. Derudover mente indklagede ikke, at hun ville kunne klare opgaven som følge af hendes skånebehov.

I den forbindelse drøftede klagers ledere, at opgaven ville blive fordelt til de øvrige ansatte i indklagedes afdeling i A by.

I efteråret 2013 fik klager at vide, at hun kunne få arbejdsopgaven med at opdatere det lokale intranet i indklagede. Samtidig fik hun lovning på, at hun ville få en introduktion til dette system. Klager modtog aldrig denne introduktion/hjælp.

Der fandtes alene en overordnet vejledning i brugen af intranettet, men den indeholdt ikke de oplysninger, som klager havde brug for som administrator.

Derfor var yderligere introduktion/oplæring nødvendig, hvilket indklagede anerkendte.

Som følge af den manglende oplæring/introduktion henvendte klager sig til IT-afdelingen i B by og fik i den forbindelse at vide, at de ville vende tilbage, hvilket dog aldrig skete. Derefter kontaktede klager IT-folk, der tidligere havde arbejdet med intranettet. Disse personer havde dog på grund af overflytning til en anden offentlig myndighed ikke længere tid til at bistå med en sådan opgave.

Hvis klager ikke magtede opgaven, skyldtes det således manglende oplæring og ikke manglende kompetencer.

Den kontorchef, der indstillede klager til afskedigelse, har ikke noget konkret kendskab til klagers kvalifikationer, idet projekt X havde en anden leder. Klager har kun haft en meget kortfattet dialog med kontorchefen vedrørende hendes arbejdsopgaver forud for møderne den 2., 11. og 24. april 2014.

Det er derfor ikke korrekt, når indklagede oplyser, at kontorchefen har haft en jævnlig dialog med klager. Forud for møderne vedrørende afskedigelse af klager, har klager alene haft to samtaler med kontorchefen.

Den første samtale var et præsentationsmøde, og den anden samtale omhandlede tidsregistreringsprogrammet, som klager blev superbruger på. Derudover har klager kun set kontorchefen til afdelingsmøder i A by. Klager var fysisk placeret i en anden bygning end kontorchefen.

Den manglende viden om klagers kompetencer og inddragelse af klager indikerer, at indklagede fra starten af ikke har haft noget ønske om at finde en løsning i forhold til klagers overflytning fra projekt X.

Klager har hjulpet utallige medarbejdere med deres problemer i tidsregistreringsprogrammet. Hun fik endda meget ros for sin indsats på det område af sine kolleger. Hun kan dog ikke udelukke, at der også er kommet

henvendelser til kontorchefen vedrørende tidsregistreringssystemet, idet han var den anden superbruger på systemet.

Endelig er det ikke korrekt, at kontorchefen skulle have opfordret klager til at tage del i EU-skranke opgaver. Det eneste tidspunkt, kontorchefen har nævnt EU-opgaver over for klager, var under det andet møde, hvor han stillede klager det tidligere beskrevne ultimatum. Kontorchefen ønskede dermed ikke at tage hensyn til klagers skånebehov, idet klager, såfremt hun ønskede at være i EU-afdelingen, skulle deltage i samme vagtordning som de øvrige medarbejdere.

Klager var ansat til opgaver i projekt X, og derfor var opgaver i EU-skranken ikke hendes primære felt. Hun har en enkelt gang varetaget opgaver i EU-skranken, og det kan derfor ikke udelukkes, at hun har spurgt sine kolleger om vejledning/råd i forbindelse med nogle henvendelser. Dette er dog på ingen måde unaturligt eller et udtryk for, at hun ikke kunne varetage disse opgaver.

Klager har arbejdet i fleksjob i næsten fem år, hvoraf to år i projekt X, hvor klager havde mange forskellige former for arbejdsopgaver, som omfattede både skrivearbejde og mødeaktiviteter med større og mindre forsamlinger.

Klager bestrider, at der ikke inden for indklagedes afdeling i A by er stillinger/ arbejdsopgaver, som ikke kræver indgående kendskab til EU-retlige problemstillinger eller en juridiske kompetencer ud over den, klager i forvejen besad.

Det er korrekt, at klager ikke har en kandidatgrad, men hun har anvendt sin juridiske baggrund i næsten alle de job, hun har haft. Klager har blandt andet arbejdet med arbejdsmarkedslovgivningen, integrationslovgivningen og ligebehandlingslovgivningen på højt plan. Derudover har klager også deltaget i arbejdsgrupper, som kom med forslag til lovændringer

især til integrationsindsatsen samt ungeindsatsen i forhold til arbejdsmarkedet.

Klager bestrider, at indklagede ikke er forpligtet til at omplacere hende i stillinger uden for det, indklagede betragter som hendes faglige område.

Klager har en bred erfaring og vil derfor kunne varetage mange forskellige arbejdsopgaver, herunder blandt andet rådgivning af borgere, projektudvikling, koordinering, tilrettelæggelse af kurser, udarbejde analyser og pjecer, drift af hjemmeside mv. Klager har fremlagt sit CV.

Der er ikke fra indklagedes side truffet de fornødne foranstaltninger for at fastholde klager i stillingen. Indklagede har ikke respekteret de skånehensyn, der skulle udvises over for klager, ligesom de ikke har været indstillet på at oplære klager eller tilpasse arbejdsopgaver til klagers funktionsnedsættelse. Indklagede har heller ikke redegjort for eller dokumenteret, hvilke konkrete tiltag der er gjort for at finde en passende stilling og dermed fastholde klager.

Klager er bekendt med, at indklagede har opslået flere stillinger efter klagers fratræden.

Indklagede gør gældende, at afskedigelsen af klager ikke er i udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap, og at klager derfor ikke har krav på en godtgørelse.

Opgavevaretagelsen i A by har ændret sig markant, siden klager blev ansat i 2012.

Der afvikles nu kun familieretlige mødesager i afdelingen i A by samt visse andre borgernære opgaver på det familieretlige område, adoption, EU og i Det Psykiatriske Patientklagenævn. Der behandles ikke længere sager alene på skriftligt grundlag.

Indklagede anvender alene uddannede juridiske kandidater eller uddannede

socialrådgivere/psykologer til opgaverne med afholdelse af møder på det familieretlige område. Klager har ikke en kandidatgrad i jura, og hun har på mødet den 2. april 2014 oplyst, at hun ikke tidligere har prøvet at arbejde med juridisk sagsbehandling. Indklagede finder det i den forbindelse ikke relevant at forholde sig til, hvilke påståede komplekse skriveopgaver klager måtte have haft i tidligere ansættelser.

Den del af sagsbehandlingen, der kræver en juridisk embedseksamen, kan klager ikke tage del i, og hun kan heller ikke omplaceres til juriststillinger på andre områder i indklagede i A by.

Det er indklagedes opfattelse, at klager altid har været afvisende overfor at skulle udarbejde større skriftlige opgaver, indgå i sagsbehandlingen eller stå i ekspeditionen.

Klager har kun stået i skranken i meget begrænset omfang og alene for kortvarigt at aflaste kolleger. Kontorchefen har løbende observeret, at når en EU-borger henvendte sig i skranken, hentede klager en kollega til at hjælpe den pågældende. Hun har ikke været interesseret i borgerkontakt og skrankearbejde og i de tilfælde, hvor hun har gjort det, har hun arbejdet meget uselvstændigt, og har i langt de fleste tilfælde overladt ekspeditionen til sine kolleger.

Det har ikke været muligt, at finde opgaver til klager inden for det område, som varetages af indklagede i A by, idet klager lider af kronisk hovedpine, som opstår og forstærkes ved stress, lyd og lyspåvirkning og ved deltagelse i større forsamlinger af mennesker, ligesom mødeafvikling inden for familieretten vedrører sager, der ofte kan have et højt konfliktniveau og ofte indebærer et højt lydniveau.

Ifølge fleksjobaftalen kan klager på grund af koncentrations- og hukommelsesbesvær kun i begrænset omfang påtage sig skriveopgaver og arbejdsopgaver med tidsfrister.

De sager, der er henlagt til afdelingen i A by, kræver mødevirksomhed og efterfølgende skriftlig sagsbehandling og er kendetegnet ved, at de skal løses hurtigt og inden for visse fastsatte frister for at sikre borgernes retskrav.

De opgaver, der varetages inden for EU-opholdsretten, består primært i ekspedition ved skranken af de EU-borgere, der møder personligt op samt mødeafholdelse med disse.

I perioder vil fremmødet ved EU-skranken være af et sådant omfang, at lydniveauet kan få en karakter, der ikke er foreneligt med klagers skånehensyn.

På mødet den 2. april 2014 oplyste klager også, at hun ikke ville kunne varetage betjening af skranken på grund af de mange påvirkninger, der sker fra besøgende og lyd og lys. Klager oplyste videre, at det nok ville være svært for hende at afholde møder. Hun var således ikke vant til konfliktfyldte møder.

Ifølge fleksjobaftalen har klager behov for opgaver, der kan varetages uafhængigt af kollegers opgaver og vagtplaner.

Det er en væsentlig forudsætning for at kunne være sagsbehandler i sager vedrørende EU-opholdsretten, at man som medarbejder i oplæringsfasen og efterfølgende i en stor del af tiden kan stå i ekspeditionen og vejlede fremmødte ansøgere. Det er ved dette arbejde, at man opnår den fornødne erfaring og evnerne til at kunne foretage sagsbehandlingen.

På mødet den 2. april 2014 forklarede klager, at hun ikke kunne indgå i en vagtplan, idet det ville stresser hende, hvis hun på grund af fravær ikke ville kunne løfte opgaven.

Indklagede havde en fuldtidsjurist ansat til at varetage sags- og klagebehandlingen på EU-området. Denne jurists ansættelse ophørte med udgangen af november 2013. Herefter blev næsten alt juridisk sagsbehandling

varetaget fra de øvrige EU-afdelinger i landet, især afdelingen i C by fik tilsendt hovedparten af sagerne fra A by.

I begyndelsen af 2014 blev det således besluttet, at opnormere indklagedes EU-afdeling i C by og efter sommeren 2014, blev det endvidere besluttet, at EU-afdelingen i C by skulle varetage stort set al juridisk sagsbehandling på EU-området for alle afdelinger af indklagede.

Den stud. jur., der var tilknyttet området, indgik også i arbejdet på forældreansvarsområdet, og hovedparten af arbejdstiden gik med øvrigt almindeligt skrankearbejde.

På baggrund af klagers egne oplysninger om, at hun ikke kunne tåle et højt konflikt-, lyd- og lysniveau og af den grund ville have brug for et bagvagtsystem, der kunne aflaste hende, finder indklagede, at klager ikke er egnet og disponibel i forhold til varetagelse af skranke- eller mødefunktioner, idet det ikke ville være muligt, at indtænke en medarbejder med klagers kompetencer i det arbejde, der foregår uden for skranken.

Arbejdet uden for den umiddelbare ekspedition i sager vedrørende EU-opholdsretten kræver betydeligt kendskab til området samt juridiske kompetencer.

Indklagede har ikke ressourcer til at etablere eksempelvis et bagvagtsystem i EU-opholdsretten, således at klager ville kunne indgå i vagtordningen i forbindelse med modtagelsen af henvendelser fra EU-borgere, og samtidig have mulighed for at kunne trække sig tilbage de dage eller de timer, hvor hendes hovedpine konkret fordrede det.

Alle administrative funktioner er som en del af den nye organisering af indklagede på landsplan samlet i hovedkontoret i B by. Al kursustilrettelæggelse sker centralt derfra ligesom driften og supporten af indklagedes IT sker derfra. Der er derfor ikke egentlige IT-opgaver i afdelingen i A by, som klager kunne have varetaget. Klager har heller ikke det fornødne

kendskab til IT for at kunne løse opgaver i indklagedes nye og efterhånden yderst komplicerede IT-system.

Kontorchefen oplevede, at alle henvendelser vedrørende tidsregistreringssystemet blev sendt til ham eller til den centrale IT-afdeling, selv om klager var lokal IT-bruger i systemet. Klager kunne ikke løse de IT-problemer, der var. Klager ville ikke kunne varetage de meget begrænsede IT-opgaver, der varetages i afdelingen i A by. Opgaverne har et endog meget lavt timeforbrug, idet langt størstedelen af IT-opgaverne varetages centralt fra hovedkontoret i B by.

Det har ikke været driftsmæssigt muligt at tilrettelægge arbejdet med opgaver, som klager kunne varetage på trods af hendes funktionsnedsættelse. Det er konkret begrundet, at klagers skånehensyn ikke kunne passes ind i den nye struktur og i opgavesammensætningen i afdelingskontoret i A by.

Der er ikke en generel forpligtelse til at omplacere en fleksjobmedarbejder uden for den pågældendes faglige område. De resterende opgaver som indklagede i A by rådede over, og som klager ville kunne sættes til, var opgaver uden for hendes faglige område. Klager er ikke disponibel og egnet i relation til disse opgaver, idet det primært vil være betjentopgaver, der har fysisk karakter eller opgaver for kontorchefen, der er kendetegnet ved korte frister. Der er endvidere tale om mindre ad hoc opgaver, som ikke vil kunne udfylde en stilling.

Klager er ikke kompetent, egnet og disponibel til at varetage opgaverne i skranken, inden for EU-opholdsretten eller inden for andre af de opgaveområder, der varetages i A by. Der er foretaget de nødvendige undersøgelser af, om klager med de nødvendige tilpasninger vil kunne varetage opgaverne, hvorved afskedigelse ville kunne være undgået.

Indklagede har på intet tidspunkt i forløbet tillagt klagers sygefravær

vægt ved vurderingen af hendes ansættelsesforhold i indklagede. De har alene foretaget en vurdering af hendes skånebehov sammenholdt med de opgaver, som indklagede skal have løst.

Projekt X ophørte pr. 31. januar 2014. I perioden fra februar til maj skete der overvejende en afslutning af den økonomiske del af projektet samt opsamling af data - det vil sige varetagelse af opgaver, der ikke direkte var en del af klagers portefølje. Forlængelsen af projekt X vedrørte således alene afrapporteringen og den økonomiske afslutning af projektet.

Klagers leder på projekt X var ansat som projekttovholder uden formelt personaleansvar. Kontorchefen i A by afholdt således alle møder vedrørende projekt X og kendte også til klagers arbejdsopgaver og indsats.

Kontorchefen havde fra 3. kvartal 2013 og fremad jævnligt samtaler med klager om, hvilke funktioner/opgaver hun kunne udføre, når projekt X sluttede. Kontorchefen talte med klager i hvert fald en gang hver 14. dag. Kontorchefen aftalte med klager, at hun skulle melde tilbage med, hvilke opgaver/funktioner hun kunne se sig selv udføre, når projektet sluttede. I processen med at finde opgaver til klager, blev de enige om, at hun kunne blive afdelingens superbruger på tidsregistreringsprogrammet. Klager blev uddannet til dette og fik samtidig ansvaret for afdelingens intranetside.

Indklagede opfordrede jævnligt klager til i forbindelse med hendes arbejde på projekt X at prøve arbejdsopgaverne i skranken, men hun tilkendegav overfor kontorchefen, at hun ikke var interesseret heri.

Den opgaveliste klager havde udfærdiget over arbejdsopgaver, som hun mente, hun kunne varetage, var omdrejningspunktet for samtalerne den 2. og 11. april 2014 og var udgangspunktet for indklagedes vurdering af, hvilke opgaver klager kunne varetage.

Børnesagkyndig rådgivning er et tilbud til forældre, som blandt andet er uenige om forældremyndigheden over deres fælles barn, hvor barnet skal bo, og hvor meget samvær, der skal være med barnet. Børnesagkyndig rådgivning er også et tilbud til børn.

Da der er tale om et yderst ansvarsfuldt arbejde, beskæftiger indklagede kun erfarne børne- og familiesagkyndige rådgivere, psykologer og socialrådgivere, som har speciel erfaring med rådgivning til forældre og børn.

Indklagede er ikke enig i, at klager kunne håndtere hvervet som børnesagkyndig rådgiver, idet klager ikke har de fornødne faglige kompetencer til at bestride dette arbejde, og idet hun selv har oplyst, at hun ikke kan indgå i faste opgaver/vagtplaner og ikke tåler støj m.v. Arbejdet som børnesagkyndig rådgiver er tilrettelagt med en meget fast og hyppig mødenorm. Møderne har ikke sjældent et betydeligt konfliktniveau med et dertil hørende højt støjniveau, hvor det er den børnesagkyndiges opgave at få de involverede parter til at samarbejde.

De af indklagedes opgaver, der løses i afdelingen i A by, har ændret sig og har nu en karakter, der konkret ikke kan forenes med de skånehensyn, der skal udvises i forhold til klager. En aftale om et lavere ugentligt timetal, ville ikke ændre på dette.

De hjælpeforanstaltninger indklagede ville kunne tilbyde klager med henblik på at muliggøre, at hun kunne udføre de væsentligste funktioner i forhold til opgavevaretagelsen var et kontor eller rum, som hun kunne trække sig tilbage til, når de ydre påvirkninger blev for store. En sådan tilbagetrækning var dog kun forenelig med varetagelsen af skriftlig sagsbehandling, der ikke var betinget af borgerkontakt eller mødevirksomhed.

Klager besidder ikke de fornødne juridiske kvalifikationer til dette arbejde, som inden for EU-retten i øvrigt varetages af en anden afdeling af indklagede.

Indklagede har konkret undersøgt mulighederne for at indrette arbejdspladsen og arbejdsopgaverne, så langt som det var hensigtsmæssigt til klagers skånebehov, inden der blev truffet afgørelse om afskedigelse. Afskedigelsen af klager var udslaget af en vurdering af hendes faglige og erfaringsmæssige kvalifikationer samt uddannelsesmæssige baggrund sammenholdt med indklagedes behov inden for opgaveløsningen på tidspunktet for afskedigelsen. Indklagede havde og har ikke opgaver, som kræver en ansat med den uddannelsesmæssige og erfaringsmæssige baggrund, som klager har.

Indklagedes nye struktur er fastlagt i lovgivningen som følge af en politisk aftale herom, og indklagede kan derfor ikke tilbyde klager opgaver, som er placeret på en anden af indklagedes lokaliteter.

Indklagede har siden afskedigelsen af klager haft et enkelt stillingsopslag i afdelingen i A by. Det drejer sig om en medarbejder til skranke- og serviceopgaver med ansættelsesstart den 1. marts 2015. Klager havde ikke de fornødne faglige kompetencer til at bestride denne stilling, der endvidere var fysisk krævende på grund af løft, skub mv.

Det er ikke relevant at inddrage oplysninger om oprettelse af praktikpladser for elever, herunder kontorserviceelever, idet området er lovreguleret og indklagede er underlagt en kvoteordning. Indklagede er således uden indflydelse på, hvor mange praktikpladser, der skal udbydes.

Det er heller ikke relevant at inddrage oplysninger om stillingsopslag i indklagedes øvrige afdelinger, idet disse ikke har nogen umiddelbar relevans for opgavevaretagelsen i afdelingen i A by.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af blandt andet handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling

på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven)

En arbejdsgiver må ikke på grund af handicap forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Det følger af EU-domstolens afgørelse i sagerne C-335/2011 (Ring) og C-337/2011 (Skouboe Werge) af 11. april 2013, at begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv skal fortolkes således, at det også omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. Karakteren af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af dette begreb.

Det er arbejdstageren, der har bevisbyrden for, at der foreligger et handicap i lovens forstand.

Klager lider af kronisk hovedpine med en forløbsform som er typisk for migræne med halvsidig pulserende hovedpine, undertiden ledsaget af visuelle fænomener i begyndelsen, fonofobi og fotofobi, kvalme og opkastning. Klager blev fra november 2009 tilkendt et fleksjob, hvilket har været medvirkende til, at hun har fået en mere tålelig tilværelse.

Det er i fleksjobaftalen oplyst, at klager lider af migræne og derfor har skånehensyn i form af behov for i vidt omfang selv at kunne tilrettelægge sine arbejdsdage, således at de ikke bliver for stressfyldte. Hun har skånehensyn i form af behov for nedsat arbejdstid, skriveopgaver i begrænset omfang grundet koncentrations- og hukommelsesbesvær, afgrænsning af arbejdsopgaver og uden tidsfrister, undgå rejseaktiviteter

og behov for opgaver der er uafhængige af kollegers opgaver.

Klagers kroniske hovedpine har således medført en funktionsbegrænsning i forhold til hendes arbejde på kontor, og denne begrænsning må anses for at være af lang varighed. Klager har på denne baggrund et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager blev opsagt med henvisning til, at indklagede ikke kunne tilbyde klager arbejdsopgaver, der var forenelige med hendes skånehensyn.

Da klagers skånehensyn skyldtes hendes handicap, har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap.

En arbejdsgiver skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse, med mindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Det er en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan anses for at have tilsidesat tilpasningsforpligtelsen, at arbejdstageren godtgør, at arbejdsgiveren på opsigelsestidspunktet vidste eller burde vide, at arbejdstageren var handicappet i lovens forstand.

Indklagede har ansat klager i et fleksjob under hensyntagen til de i den forbindelse beskrevne skånehensyn. Der blev desuden den 2. april 2014 afholdt et møde, hvor der blandt andet deltog en konsulent fra jobcenteret. Mødet blev afholdt med henblik på at drøfte klagers fremtidige arbejdsopgaver, efter at hendes hidtidige opgaver bortfaldt. Klagers skånehensyn blev i den forbindelse omtalt på mødet.

På den baggrund finder Ligebehandlingsnævnet, at indklagede på opsigelsestidspunktet vidste, at klagers kroniske hovedpine havde medført et

handicap.

Det fremgår af præmis 57 i Ring/Werge-dommen, at direktiv 2000/78 ifølge 17. betragtning ikke kræver fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med den pågældende stilling med forbehold af forpligtelsen til i rimeligt omfang at foretage tilpasninger af hensyn til personer med handicap, herunder en eventuel nedsættelse af disse personers arbejdstid.

Klager blev ansat til at varetage nogle bestemte arbejdsopgaver inden for et bestemt projekt. Da disse opgaver bortfaldt, skulle indklagede forsøge at finde andre opgaver til klager.

Indklagede havde på dette tidspunkt været gennem en større omstrukturering, hvor en del af indklagedes opgaver ikke længere blev varetaget i indklagede og en del ikke længere blev varetaget i indklagedes afdeling i A by. Tilbage i A by var familieretlige mødesager samt visse andre opgaver på det familieretlige område, adoption, EU og i det psykiatriske patientklagenævn.

Indklagede har oplyst, at de alene anvender uddannede juridiske kandidater eller uddannede socialrådgivere/psykologer til opgaverne med afholdelse af møder på det familieretlige område.

Klagers arbejdsopgaver skulle tilrettelægges i forhold til hendes skånehensyn, hvor der efter det oplyste var behov for, at klager kunne tilrettelægge sine arbejdsdage, således at de ikke bliver for stressfyldte. Hun havde behov for nedsat arbejdstid, skriveopgaver i begrænset omfang grundet koncentrations- og hukommelsesbesvær, afgrænsning af arbejdsopgaver og uden tidsfrister, undgå rejseaktiviteter og behov for opgaver der var uafhængige af kollegers opgaver.

Det fremgår af journalnotat fra mødet den 2. april 2014, at klager selv oplyste, at hun ikke kunne indgå i en vagtplan, idet det ville stresser hende, hun kunne ikke varetage betjening af skranken på grund af påvirkninger fra besøgende, lyd og lys, hun havde ikke erfaring med juridisk sagsbehandling, og hun ville have svært ved at varetage mødevirksomhed med de ydre påvirkninger, der var forbundet med dette, ligesom hun ikke var vant til konfliktfyldte møder.

Klager var ansat til at varetage projekt X, og det blev ved hendes tiltræden aftalt, at hun pr. 1. februar 2014 skulle omplaceres i indklagede i A by.

Klager har oplyst, at hun i forbindelse med mødet den 11. april 2014 følte sig presset til at sige ja til nye opgaver, som tilsidesatte hendes skånehensyn, at påtage sig vagter på niveau med de andre medarbejdere. Hun måtte efterfølgende meddele, at hun ikke kunne dette og bad kontorchefen om at forsøge at finde en alternativ løsning.

På den baggrund har Ligebehandlingsnævnet lagt til grund, at indklagede med de opgaver der var tilbage i A by og med inddragelse af klager havde foretaget tilstrækkelige vurderinger, men ikke havde mulighed for at finde arbejdsopgaver, der i tilstrækkeligt omfang tog hensyn til klagers skånehensyn, som de var aftalt i forbindelse med etableringen af fleksjobbet, og som klager selv havde givet udtryk for på mødet den 2. april 2014.

Nævnet finder derfor, at indklagede har løftet bevisbyrden for i tilstrækkelig grad at have opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, herunder at placeringen af klager i en ny funktion ville have pålagt indklagede en uforholdsmæssig stor byrde.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Sagens oplysninger

Sagen er behandlet på grundlag af:

- Klagen modtaget den 21. januar 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 25. februar 2015
- Klagers bemærkninger af 30. marts 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 24. april 2015
- Klagers bemærkninger af 27. maj 2015 med bilag
- Indklagedes bemærkninger af 24. juni 2015

<2015-6810-04066>