

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 10300 af 01/11/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-01166

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold

J. nr. 2017-6810-01166

En socialrådgiver med en håndledsskade blev afskediget på grund af driftsmæssige uhensigtsmæssigheder som følge af fravær omkring to måneder efter, at hun var blevet fuldtidssygemeldt. Begrænsningen måtte på baggrund af en prognose anses for at have lang varighed. Det var uafklaret, om socialrådgiveren, såfremt hun fik stillet hjælpemidler til rådighed, ville kunne varetage arbejdet som socialrådgiver. Den indklagede kommune havde ikke i tilstrækkeligt omfang undersøgt eller afprøvet mulige, hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, inden afskedigelsen. Det var heller ikke dokumenteret, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde, hvis kommunen i stedet for at afskedige socialrådgiveren skulle have ansat en medarbejder på deltid. Kommunen havde ikke løftet bevisbyrden for, at de i tilstrækkeligt omfang havde afklaret, om det med hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger ville være muligt at fastholde socialrådgiveren i fortsat beskæftigelse.

Socialrådgiveren fik derfor medhold i klagen og en godtgørelse.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at en socialrådgiver blev afskediget fra sin stilling i en kommune.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som socialrådgiver i den indklagede kommune.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 190.000 kr. med procesrente fra den 22. december 2016, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den 1. oktober 2015 tiltrådte klager en stilling som familierådgiver i den indklagedes kommunes familieafdeling.

Arbejdet som familierådgiver indebærer blandt andet hjemmebesøg og kontorarbejde, herunder i væsentligt omfang computerarbejde.

Den 24. marts 2016 pådrog klager sig et håndledsbrud på venstre side som følge af et fald. Klager er højrehåndet. Efter påskeferien var klager sygemeldt fra den 29. marts 2016 og til medio april 2016, hvor hun genoptog arbejdet med 15 timer ugentligt. På grund af smerter blev timetallet reduceret, og fra medio maj 2016 var klager fuldtidssygemeldt.

Den 24. maj 2016 blev klager vurderet delvist uarbejdsdygtig af jobcentret i sin bopælskommune, som er en anden kommune end den indklagede. Der var planlagt operation den 30. maj 2016, og arbejdsgiver var ifølge notatet fra kommunen kontaktet.

Det fremgår af epikrise fra Ortopædkirurgisk Ambulatorium af 3. juni 2016, at klager havde nedsat bevægelighed og rotation i underarm og håndled på venstre ikke-dominante side. Lægen havde overvejelser om at foretage en forkortelse af ulna (knogle mellem overarm og håndled dets lillefingerside) og samtidig foretage en såkaldt Stanley-operation. På baggrund af den korte tid, der var forløbet siden ulykken, var der på dette tidspunkt imidlertid ikke grundlag for en operation. Klager blev oplyst om at konsultere den pågældende speciallæge igen, når der var gået yderligere fem måneder. Speciallægen vurderede, at klager sandsynligvis ville kunne genoptage sit arbejde på deltid inden for nogle uger. Der var risiko for, at der kunne gå lang tid, før hun ville kunne arbejde på fuld tid.

Ved sygefraværssamtale den 27. juni 2016 blev klager meddelt, at indklagede på baggrund af klagers sygefravær af driftsmæssige årsager var nødsaget til at iværksætte afskedigelse af hende. Klager har for nævnet fremlagt en lydoptagelse af samtalen fra mødet, hvor klager, hendes afdelingsleder og forhandlingsleder deltog:

Leder: "Hvordan går det [klagers navn]?"

Klager: "Det går da fremad, [navn]."

Leder: "Okay." (...)

Klager: "Jeg har skrevet den her ud fra nettet af, fordi det er så svært at forklare om det der, der er sket nede i [by]."

Leder: "Ja. Hvad betyder 'artrose'? Er der nogen, der ved det?"

Forhandlingsleder: "Det ved jeg ikke helt... Vi har lært 'posttraumatisk' men..."

Leder: "... 'komminut' ... hold kæft mand..."

Leder: "Supinere 10 grader..."

Forhandlingsleder: "Det er din venstre arm, ikke?"

Klager: "Jo, heldigvis da. Ellers så havde jeg da været på den. Virkelig."

Leder: "Ja ja. Det blev jeg ikke... Det blev vi jo ikke så forfærdeligt meget klogere af."

Klager: "Nej ... Det, det egentlig kun fortæller, det er, at der er mange ting, jeg ikke kan."

Leder: "Ja."

Klager: "Altså. Og som jeg nok ikke kommer til at kan fremover. Med venstre, ikke også."

Forhandlingsleder: "Så den er mærket af det?"

Klager: "Den er mærket for livet, og de kan ikke lave det ordenligt."

Forhandlingsleder: "Altså, du har brækket den. Og så har de makket i det igen, ikke også? Jeg skal lige sådan helt høre historien. "

Klager: "Jeg har brækket håndleddet. "

Forhandlingsleder: "Ja. "

Klager: "Og så opdager man ikke eller også kommer hospitalet til det, det er der ingen, der ved at underarmen også er brækket, og ledbåndene er sprunget. Der sidder mange ledbånd inde i håndleddet. Og om det er dem, der gør det, eller om de ikke har opdaget det på det første røntgen, det er der ingen, der ved. For nu er røntgenbillederne pludselig forsvundet. Så det er sådan en rigtig træls sag. Ja. "

Leder: "Kører du den del af det? "

Klager: "Der skal jeg til advokat her... ja. Det bliver jeg vel nødt til. Altså. "

Leder: "Men når vi sidder her, så er det jo med baggrund i en sygesamtale, så jeg skal have én eller anden idé om, hvor vi er henne. Jeg bad [navn] om at lave en oversigt over fravær. Og så blev jeg jo helt svedig. "

Klager: "Ja. "

Leder: "Du er ansat her, i oktober, ikke også? "

Klager: "Ja. "

Leder: "Og så grunden til at vi sidder her, det er jo, at jeg har jo rigtig, rigtig svært ved at holde driften ved lige. (...) Ja lige i øjeblikket, der har jeg vikardækning på, men det er jo ikke holdbart. Så... Jeg er bekymret, lad mig sige det på den måde. "

Forhandlingsleder: "Og det her det er vedrørende hånden? "

Klager: "Altså det der, det var der, hvor jeg havde den der kraftige Influenza. Og det ved du også. "

Leder: "Ja, ja ja ja ja. Men det herovre..."

Klager: "Jeg kommer til skade den 24. her skærtorsdag. "

Leder: "Når nu... Det er klart: Sygefravær, selve sygefraværet uanset grund eller ej. Det er jo det, der bekymrer mig, når jeg skal holde butikken kørende. Det skal der ingen tvivl være om. "

Klager: "Nej, nej. Men jeg kan jo ikke gøre..."

Leder: "Nej, nej. Vi sidder ikke og giver skyld eller ansvar. Det er slet ikke det, det handler om. Det, det handler om, det er, at jeg er jo på den. Nu kigger jeg jo udelukkende med arbejdsgiverøjne, så er jeg på den. Jeg er på den på to måder: Jeg er på den, fordi du ikke er her. Og jeg er på den fordi, i det øjeblik

man ikke er der, der får man ikke det kollegiale sparring, supervision, drøftelse, snak omkring de ældre sager, som er nødvendig for at gøre sig i den her butik. ”

Klager: ”Ja, men så var det jo også dengang, jeg så var deltidssygemeldt, så bad de mig om... Kollegaerne de bad mig faktisk om at holde mig helt væk og blive helt sygemeldt. ”

Leder: ”Det kommer jo ikke kollegaerne ved. ”

Klager: ”Nej, men sådan er det jo lidt i systemet. Det skal man heller ikke være bleg for. At de sagde, at det var mere skade end gavn, at jeg var der. Fordi jeg kunne jo ikke være der fuld tid. ”

Leder: ”Men det kommer jo ikke kollegaerne ved. Det skal de slet ikke have en mening om. Jamen de skal bare ikke have en mening om det. ”

Klager: ”Det har de jo. Jamen de har en mening om mange ting. ”

Leder: ”Ja ja. Og selvfølgelig har de det. Men det er ikke en mening, som vi behøver at kigge på overhovedet. Den periode der hvor du er deltidsfraværende. ”

Klager: ”Ja. ”

Leder: ”Der er det også meget meget begrænset, hvor mange timer du er her. Det er jo ikke kritik. Når jeg siger det, så er det konstaterende. At det er jo der, vi er. Og jeg er dybt bekymret. Altså, det skal der satme ingen tvivl være om. ”

Forhandlingsleder: ”Og det ses jo også i lyset af, at du ikke har været ansat længere tid, jo. Altså, det er jo sådan set det [lederen] han siger: du er jo startet herovre et sted, ikke også? ”

Klager: ”Ja, oktober måned. ”

Forhandlingsleder: ”Og så egentlig over halvdelen af den tid, du har været her, har du været sygemeldt. ”

Klager: ”Arh. ”

Forhandlingsleder: ”Det er i hvert fald tæt på da. Så derfor... Og det er jo også den kasket, jeg har på i forhold til at se på sygefravær. ”

Klager: ”Ja Ja. Men altså... Det der egentlig var meningen, det var jo så, at jeg gerne ville starte på deltid igen. Fordi det bliver jo deltid. Jeg har jo snakket med [bopælskommunen], og de sagde jo: Jamen, hvis det var henne hos dem, så havde de jo for længst ansat en halv tid til at støtte op, og til at lave det administrative. Altså...”

Leder: ”Sådan spiller musikken ikke. Og det gør den sikkert heller ikke i [bopælskommunen]. Men det er jo nemt at sige. ”

Klager: "Ja, det kan de jo sagtens sige. "

Leder: "Men det kan vi ikke. Vi har jo ikke muligheder for at ansætte en halvtids ekstra. Til at kan hjælpe dig. Det har vi simpelthen ikke mulighed for. "

Forhandlingsleder: "Der er jo heller ingen penge. "

Leder: "Det er så noget andet. Altså... Det er jo så det næste, der bliver. "

Klager: "Nårh jo, altså... Nu tænkte jeg lidt på... Det jeg egentlig havde... Dengang jeg gik her deltidssygemeldt. Det jeg så egentlig havde tænkt det var jo, at vores studentermedhjælper kunne skrive for mig. Men det er jo også en butik, hvor der er mange, der går ind og blander sig i alting, ikke også? Det var sådan egentlig det, jeg tænkte kunne være en løsning. "

Leder: "Men jeg forstår ikke, hvad du mener med at blande sig i..."

Forhandlingsleder: "Er det kollegaerne? Men der er det jo så lige [lederen], der har kasketten på. "

Leder: "De skal jo ikke blande sig. En kollega kan da sagtens have en idé om, at det var bedre, at du blev væk, end at du er her to timer om dagen. Det kan jeg jo ikke forhindre, at de har den overvejelse. Men de kan jo ikke... Altså... Sådan spiller jo klaveret ikke. Altså, det er den ansatte, der afgør med sig selv: hvor meget er jeg sygemeldt? Er jeg fuldtidssygemeldt, så er det det. "

Klager: "Nårh ja. Men dengang jeg var deltidssygemeldt, det var jo så dengang, jeg havde gips på, og der troede vi jo alle, og det troede jeg jo også, at jeg skulle bare have den gips af. Men det skulle jeg så ikke. "

Leder: "Det blev bare ikke sådan. Og det er det, jeg forsøger at forholde mig til. At vi har otte måneder, hvor du var væk i fire. Det er jo sådan det er. Og det skal jeg forholde mig til og så sige: Hvad gør du ved det? Ja, det har jeg sgu svært ved at gøre ret meget ved, fordi du er her ikke. Og det er jo det, der bekymrer mig. Det bekymrer mig selvfølgelig rent menneskeligt i forhold til din sygdom, din udfordring. Men der er lige en driftsmæssig udfordring, som ligger på mine skuldre, som jeg stort set ikke kan løse. Det bekymrer mig. Og derfor sidder vi her. "

Klager: "Og så tænker jeg... altså, tænker du at jeg skal fyres? Er det det? "

Leder: "Nu er det så voldsomt, at sige det på den måde. Det jeg tænker, det er: Spørgsmålet er, om det job du har, er det du skal fortsætte med. Det tænker jeg. Så er jeg grundløs ærlig. Det tænker jeg. "

Klager: "Men er det ikke det samme? "

Leder: "Jamen... At fratræde en stilling kan jo gøres på mange måder. Man kan gøre det "the hard way", og så får man en fyreseddel, eller man kan sige: Kan vi finde ud af et eller andet, så ingen mister ansigt? "

Klager: "Jamen, hvordan er det? Hvad mener du med det? "

Leder: ”Jeg mener selvfølgelig, at hvis du på baggrund af den snak, vi har her, siger: Jamen jeg har en opsigelsesfrist. Den respekterer vi 100 %. Vi kunne ikke drømme om at gøre andet. Så tror jeg, for begge parter, både for dig [klagers navn] og for mig, at det vil være den enkleste løsning at konfrontere det her. ”

Klager: ”Så du mener: Altså en fyreseddel med de tre måneders opsigelsesvarsel? ”

Leder: ”Du hører ikke mig sige en fyreseddel. For jeg bryder mig ikke om, at... Det er en aftale, vi to laver. En gensidig aftale, som ingen udtaler sig om. Jeg har brug for at få kortene i orden så hurtigt som overhovedet muligt. Du har vel også brug for, et eller andet sted, at måske søge nye udfordringer. Men vi respekterer de aftaler, vi har indgået. Det respekterer vi fuldt ud. Jeg har ingen forventninger om, hvis det er det, der bliver endemålet... Jeg har ingen forventninger om, at du så kommer og siger: så skal jeg satme give jer en ordenlige pukkel de sidste tre måneder, jeg skal være her. Det er ikke det, jeg siger.”

...

Forhandlingsleder: ”For det første er jeg jo også nødt til at støtte [lederen] i, at det her det er for meget fravær over en så kort ansættelse. Og jeg er klar over, at du har den hånd. Men da vi har den drift, så er vi nødt til at sige, at det her, det har vi ikke troen på, at det kan blive bedre lige her og nu. Og derfor er vi nødt til at have lavet en aftale på en eller anden måde... Som [lederen] siger: der er jo måder at gøre det her på. Selvfølgelig skal du have de der tre måneder, som du er berettiget til i forhold til funktionærloven og din ansættelse. Så du har jo tre måneder, og det vi kunne tænke i det her, det var... Altså du er jo sygemeldt, og det skal du være i et stykke tid, ikke også? ”

Klager: ”Jo. ”

Forhandlingsleder: ”Når du så er raskmeldt, så... Det kunne jo være en fritstilling i den sidste periode. ”

Leder: ”Jeg er jo nødt til at skal videre. Jeg er jo nødt til at kigge på den sagsstamme, du har. ”

Klager: ”Men uanset så... Ja, det ved jeg godt. Det I snakker om... Uanset om vi kalder det fyring eller ej, så er det så i hvert fald det, det er. Og så er der tre måneders opsigelse. ”

Leder: ”Ja, som der står i din aftale. ”

Samtalen drejede sig herefter om fratrædelse, arbejdsklima, en påtænkt udtalelse samt det forhold, at indklagede ønskede at påpege forhold ved klagers udførte arbejde.

Ved brev af 28. juni 2016 blev klager orienteret om, at indklagede agtede at opsigte hende fra hendes stilling. Begrundelsen herfor var meget sygefravær og de heraf driftsmæssige u hensigtsmæssigheder.

I høringssvar af 14. juli 2016 gjorde klagers faglige organisation opmærksom på, at der ikke var udarbejdet en handleplan for klagers forløb, og at der ikke havde været foretaget tilpasninger af jobfunktionerne. Der var ikke samtidig med opstart på nedsat timetal sket nedsættelse af sagstal og indhold i arbejdet. Endvidere var omplaceringsmuligheder ikke undersøgt.

Ved brev af 18. juli 2016 blev klager afskediget fra sin stilling til fratrædelse den 31. oktober 2016. Begrundelsen for afskedigelsen svarede til begrundelsen i brevet med den påtænkte afskedigelse. Afskedigelsesbrevet henviste desuden til, at der gennem samtaler mellem klager og hendes leder havde været forsøgt med en handleplan, men at klager ikke havde været i stand til at overholde den. Der havde desuden været taget hensyn til klager på arbejdspladsen. Mulighed for omplacering havde ifølge brevet været drøftet inden samtalen den 27. juni 2016.

Samtidig med anmodning om aktindsigt i klagers personalesag den 27. juli 2016, ønskede klagers faglige organisation oplyst, hvilken handleplan, der havde været forsøgt og hvilke hensyn, der havde været taget på arbejdspladsen samt indholdet af drøftelse om omplacering.

Klager forblev fuldtidssygemeldt fra medio maj 2016, indtil hun fratrådte stillingen den 31. oktober 2016.

Ortopædkirurgisk speciallæge beskrev den 7. november 2016 udtalte smerter og ophævet supination (udadrotation), som blev beskrevet som et "stort handicap". Pronation (indadrotation) var nedsat til 30 grader. Dette medførte, at klager ikke kunne skrive på computer eller lignende, hvor hånden er i pronation. På baggrund af de udtalte smerter, dårlige bevægelighed og instabilitet blev klager informeret om mulighed for en radioulnarledsprotese. Klagers problemer med at knytte hånden ville imidlertid ikke blive afhjulpet med protesen.

Klagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 22. december 2016.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Hun ønsker en godtgørelse.

Der blev ikke taget hensyn til klagers handicap eller iværksat de foranstaltninger, som en handicappet person har behov for og krav på.

Kort tid efter, at klager havde genoptaget arbejdet på deltid, viste det sig uudholdeligt for hende at arbejde, og arbejdspladsen medvirkede til at aftale yderligere reduceret arbejdstid. I begyndelsen blev der foranstaltet hjælp i form af kortvarig vikarstøtte og head set. På dette tidspunkt erkendte klagers leder, at klager havde behov for hjælp i hverdagen for at kunne klare arbejdet.

De lægelige oplysninger og erklæringer blev alle forelagt indklagede under sygefraværet. Den indklagede kommune var underrettet om, at der blev forventet et længerevarende sygeforløb.

I ambulanteepikrisen den 3. juni 2016 er det beskrevet, at der var tale om en varig tilstand. Epikrisen bekræfter klagers egen læges udtalelse af 26. maj 2016 om, at der er tale om en varig skade, der muligvis kunne ende med en reoperation. Klager har vedlagt en oversigt over lægeskøn, der beskriver dette notat.

Epikrisen fra november 2016 dokumenterer og bekræfter de tidligere lægeudtalelser om, at der allerede i maj/juni 2016 var konstateret en varig tilstand. Klager har ikke været i arbejde siden opsigelsen, og i maj 2017 påbegyndte hun virksomhedspraktik med brug af talegengivelse.

Sygeforløbet er velbeskrevet. De lægelige oplysninger fra maj og juni 2016 peger entydigt på, at der blev forventet en langvarig behandlingsog helingsproces.

Selvom klager var indkaldt til sygefraværssamtale viste samtalen den 27. juni 2016 sig at være en orientering om, at ledelsen havde til hensigt at indstille hende til afskedigelse. Der blev ikke talt om muligheder for afhjælpning eller foretaget en konkret vurdering af omplaceringsmuligheder. På grund af den fejlagtige og mangelfulde dagsorden mødte klager til mødet uden en bisidder.

Netop fordi klager mødte alene, og fordi hun var bange for ikke at kunne huske hele samtalen, valgte hun at optage samtalen. Ved mødet læste lederen og forhandlingslederen op fra ambulanteepikrisen af 3. juni 2016. Referatet fra mødet er alene på 6 linjer, og fastslår blot, at indklagede af driftsmæssige årsager var nødsaget til at iværksætte afskedigelse.

Samtalen viser, at ledelsen under mødet, inden der blev talt om opsigelse, blev bekendt med de lægelige udtalelser. Samtalen varede over 25 minutter, og den første halvdel drejede sig om klagers helbredsmæssige tilstand. Der er derfor ikke tvivl om ledelsens nærmere kendskab hertil. Anden halvdel af samtalen handlede om, at indklagede havde besluttet at opsig klager. Ledelsen forholdt sig slet ikke til sygefraværet, herunder hjælpeforanstaltning og tilbagevenden til arbejdet.

Ledelsen var også før samtalen den 27. juni 2016 blevet underrettet om det komplicerede behandlingsforløb. Der var løbende kommunikation om sygefravær og forholdet mellem bopælskommune og arbejdsplads i relation til sygedagpengerefusion. Der var rig lejlighed til at være orienteret om klagers sygdom. Alle lægepapirer peger på, at klager ville være i stand til at arbejde med fornødne hensyn til handicappet.

Klager havde under sin delvise sygemelding flere samtaler om sin tilstand med lederen. Hun fik nedsat sin arbejdstid løbende og afslag på en anmodning om at få et talegengivelsesprogram. Der er fra rehabiliteringsekspert og anmeldelser særdeles gode vurderinger af talegengivelsesprogrammer, der betragtes som et funktionelt og relativt billigt hjælpemiddel, og som har været tilgængeligt i flere år og almindeligt anvendt i mange kommuner. Klager kan ikke dokumentere indholdet af samtalerne, fordi der fra ledelsens side ikke blev taget notater heraf.

Indklagede har i sine indlæg bekræftet, at klagers leder i forbindelse med hendes tilbagevenden på arbejdet medio april 2016 og løbende i de næste fire uger havde en række uformelle samtaler med klager om hendes helbredstilstand og tilpasningsbehov. Klagers leder blev derfor løbende orienteret om klagers helbredstilstand. Indklagede benyttede ikke muligheden for at søge lægelige oplysninger gennem en mulighedserklæring eller lægeudtalelse med henblik på at fastholde klager i arbejdet.

Indklagede var derfor inden opsigelsen bekendt med klagers varige sygdomssituation og med det forhold, at tilstanden ikke kunne sammenlignes med et normalt håndtraume. Indklagede havde derfor kendskab til, at klager var handicappet, og at dette havde en langvarig karakter med risiko for kronisk tilstand.

Hvis indklagede havde afholdt den lovpligtige opfølgningssamtale med klager inden for 4 uger efter første sygedag, ville de være kommet nærmere ind på, hvornår og hvordan klager kunne genoptage arbejdet. Aktindsigten viser imidlertid ikke, at denne samtale blev afholdt. Klagers personalesag indeholder ikke dokumentation for en handleplan eller sygefraværssamtaler.

Klager opfyldte på opsigelsestidspunktet kriterierne for at blive betegnet som handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Med sit kendskab til klagers varige tilstand, kunne indklagede foretage de nødvendige foranstaltninger og lægge en handlingsplan.

Der var forinden opsigelsen en fælles forståelse af, at indklagede kunne hjælpe klager i sine bestræbelser på at udføre arbejdet. Således var der allerede foretaget tilpasninger såsom head set, vikaraflastning og nedsættelse af arbejdstiden. Der er tale om sædvanlige aflastningstiltag, som ligger inden for det praktisk forsvarlige og inden for rimelige økonomiske rammer.

Hjælpeforanstaltningerne blev imidlertid kun afprøvet i kort tid efter ulykken. De blev ikke taget op igen til trods for lægelige forventninger om, at klager ville blive i stand til at arbejde efter begrænset sygefravær.

Der blev ikke foretaget en konkret vurdering af tilbud om medvirken til at yde tilpasningsmæssige foranstaltninger fra klagers hjemkommune. Der blev heller ikke fremsat tilbud om omplacering til andre funktioner eller afdelinger.

Med de fornødne hensyn til klagers tilstand er og var klager kompetent, egnet og disponibel til at udføre socialrådgiverarbejde i den indklagede kommune.

Der blev på intet tidspunkt rettet kritik mod klagers arbejdsindsats eller faglighed. Der er tale om udokumenterede påstande og efterrationaliseringer, som er irrelevante for denne sag.

Kort før fratrædelsestidspunktet oplyste klagers faglige organisation indklagede om, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Kommunen blev opfordret til at annullere opsigelsen, idet klager tilbød at genoptage arbejdet i det omfang, hendes handicap gjorde det muligt.

Forslaget blev hurtigt afvist af forhandlingslederen.

Da der kun er tre personer direkte involveret samt entydig og klar lægelig dokumentation, er der tale om en veloplyst sag, som ikke kræver særlig bevisførelse. Sagen er derfor indbragt for rette forum.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises, da den kræver bevisførelse i form af mundtlige partsog vidneforklaringer. Subsidiært afviser indklagede at have udsat klager for forskelsbehandling.

Parterne er på afgørende punkter uenige om det faktiske forløb af sagen, herunder særligt i relation til, hvilke oplysninger kommunen modtog om klagers helbredstilstand i forbindelse med hendes langtidssygemelding.

Sagen skal derfor afvises fra behandling i Ligebehandlingsnævnet.

Til støtte for den subsidiære påstand, bestrider indklagede, at klager har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Såfremt nævnet finder, at klager er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, gør indklagede gældende, at de hverken vidste eller burde have vidst, at klager havde et handicap.

Såfremt nævnet finder, at indklagede vidste eller burde have vidst, at klager havde et handicap, har kommunen overholdt sin tilpasningsforpligtelse, og afskedigelsen er ikke udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap.

Ved ansættelsen blev klager i overensstemmelse med almindelig procedure ved ansættelse af medarbejdere uden tidligere erfaring med arbejde i en familieafdeling kun tildelt omkring halvt så mange sager som de øvrige sagsbehandlere. Hun blev løbende tildelt nye sager men havde på intet tidspunkt det samme antal sager som de øvrige sagsbehandlere.

Hun blev således tildelt nye sager i et selv for nyansatte usædvanligt langsomt tempo. Der var desuden tale om lette sager.

I løbet af sin relativt korte ansættelse havde klager et omfattende sygefravær, som allerede inden langtids-sygemeldingen forekom at være højt. Hun havde således to sygedage i december 2015, otte sygedage i februar 2016 og tre sygedage i begyndelsen i marts 2016, hvorefter hun blev langtidssygemeldt den 29. marts 2016. Indklagede har for nævnet fremlagt en oversigt over sygefraværet.

Klager oplyste ikke i forbindelse med sin sygemelding den 29. marts 2016 nærmere om sin tilskadekomst. Da klager vendte tilbage til arbejdspladsen den 18. april 2016, konstaterede lederen, at hendes håndled var i gips og arm i en slynge. Under en uformel samtale spurgte lederen til, hvad der var sket. Klager svarede blot, at hun havde slået sit håndled. Klager oplyste, at der ikke var noget problem i forhold til arbejdet, idet hun kunne skrive med den anden hånd. Lederen accepterede klagers forslag om, at hun kunne starte med at arbejde 15 timer pr. uge. Lederen accepterede ligeledes klagers forslag om, at hun kunne lægge sine arbejdstimer om morgenen, tage hjem midt på dagen og vende tilbage på arbejde om eftermiddagen.

I perioden efter sin tilbagevenden til arbejdet blev klager løbende tilbudt hjælp og støtte fra sine kolleger i relation til såvel praktiske som faglige opgaver. Hun blev desuden ikke tildelt nye sager.

Det viste sig imidlertid hurtigt, at klager ikke kunne arbejde de foreslåede 15 timer pr. uge. Hun arbejdede således kun 15 timer den første uge, hvorefter hun over de næste tre uger arbejdede henholdsvis 12, 8,5 og 6 timer. Herefter blev hun igen fuldtidssygemeldt.

I løbet af de fire uger, hvor klager arbejdede på nedsat tid, havde lederen en række uformelle samtaler med klager. Lederen spurgte blandt andet til, hvordan klager havde det, om hun havde brug for hjælp, om der kunne være bedre tilrettelæggelse, eller om hun havde behov for færre sager.

Da klager havde været tilbage på arbejde i cirka tre uger, spurgte lederen, om der var noget, han kunne gøre for at gøre arbejdet nemmere. Spørgsmålet var særligt foranlediget af, at lederen kunne konstatere, at klager ikke kunne arbejde de foreslåede 15 timer pr. uge.

Klager foreslog i den forbindelse, at hun kunne arbejde fra sit hjem. Der blev derfor oprettet en adgang, så klager kunne arbejde hjemmefra ved behov. Trods lederens forespørgsler herom, foreslog klager ikke andre former for tilpasning.

Klager oplyste på intet tidspunkt indklagede om, hvor lang tid hendes hele eller delvise sygefravær ville vare. Hun oplyste dog omkring medio maj 2016, at hun, på grund af skadens kompleksitet skulle reopereres den 30. maj 2016, og at det efterfølgende kunne tage lang tid. Klager oplyste ikke nærmere detaljer om sit sygdomsforløb. Indklagede var i øvrigt ikke bekendt med, om reoperationen blev gennemført.

Indklagede havde på intet tidspunkt under klagers sygefravær kontakt med klagers bopælskommune vedrørende sygefravær eller -årsag. Indklagede blev til trods for referatet af opfølgningssamtale af 24. maj 2016 ikke på noget tidspunkt under klagers sygefravær kontaktet af jobcentret i bopælskommunen. Først ved modtagelse af klagen til Ligebehandlingsnævnet fik indklagede kendskab til referatet.

Sygesamtalen den 27. juni 2016 var meget kort, idet klager afbrød dialogen kort efter, at lederen havde forklaret, at klagers sygefravær var problematisk i forhold til driften i familieafdelingen. Mødedeltagerne var ikke bekendte med, at samtalen blev optaget af klager.

Klager foreviste under samtalen den 27. juni 2016 ambulanteepikrisen af 3. juni 2016. Indklagede havde ikke forud for samtalen set det pågældende dokument, ligesom indklagede heller ikke hverken før, under eller efter samtalen fik udleveret kopi af dokumentet. Indklagede bestrider at have set eller modtaget andre lægelige bilag.

Den fremlagte ambulanteepikrise af 7. november 2016 er ikke relevant for vurderingen af sagen. Alene oplysninger, som forelå på tidspunktet for opsigelsen den 18. juli 2016, kan indgå i vurderingen af, om klager på tidspunktet for opsigelsen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Handleplanen og afskedigelsesbrevet henviser til de hensyn, der blev taget til klager i forbindelse med hendes tilbagevenden til arbejdet i april og maj 2016, herunder nedsat arbejdstid, fleksibel arbejdstilrettelæggelse, hjemmearbejdsplads, kollegastøtte og stop for tilgang af nye sager.

Klagers leder har ingen erindring om, at klager anmodede om at få et talegengivelsesprogram. Muligheden for at anvende et talegengivelsesprogram var imidlertid blevet drøftet i afdelingen forud for klagers langtidssygemelding. Det var her blevet vurderet, at programmet ikke lever op til afdelingens kvalitetskrav. Det havde vist sig, at man ved anvendelse af programmet efterfølgende var nødt til at rette 20 til 30 % af ordene. Såfremt lederen måtte have afvist en anmodning fra klager om anvendelse af et talegengivelsesprogram, var det på baggrund af denne tidligere drøftelse og vurdering af programmets egnethed.

Lederen og forhandlingslederen drøftede både forud for samtalen med klager den 27. juni 2016 og efter modtagelse af høringsvaret mulighed for omplacering af klager. Der var dog ingen relevante ledige stillinger i kommunen på daværende tidspunkt.

Til støtte for den principale påstand om afvisning, gør den indklagede kommune gældende, at adskillige af de påberåbte forhold bedst kan belyses ved partsog vidneforklaringer, idet der er uenighed mellem

parterne om sagens faktiske forløb, herunder særligt i relation til, hvilke oplysninger kommunen modtog om klagers helbredstilstand i forbindelse med hendes langtidssygemelding.

Til støtte for den subsidiære påstand om afvisning gør indklagede gældende, at klager ikke har løftet sin bevisbyrde for, at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Indklagede har henvist til EU-Domstolens dom af 13. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring/Werge) om handicapbegrebet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Indklagede har endvidere henvist til Højesterets dom af 23. juni 2015 i sag 25/2014 (U. 2015.3301H) om vurderingen af, om en sygdom indebar begrænsning i form af funktionsnedsættelse af lang varighed.

Klager havde på opsigelsestidspunktet den 18. juli 2016 været sygemeldt i cirka 3,5 måned. I de lægelige oplysninger dateret forud for opsigelsen er der ikke en klar prognose for sygdommens forventede varighed.

Den første prognose, som tilsyneladende er udarbejdet af klagers egen læge den 26. maj 2016, tog udgangspunkt i en forudsætning om, at klager skulle opereres. Det fremgår imidlertid af vurderingen den 3. juni 2016, at klager ikke skulle opereres, og dermed er prognosen udarbejdet af egen læge irrelevant.

Den eneste relevante lægelige prognose i sagen er således ambulanteopikrisen af 3. juni 2016, hvor det fremstår uklart, hvor lang den forventede varighed af sygdommen var. Denne lægelige prognose er ikke tilstrækkelig til at fastslå, at klager havde et handicap på opsigelsestidspunktet.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at klager var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand på tidspunktet for opsigelsen, gør indklagede gældende, at de hverken vidste eller burde have vidst, at klager havde et handicap.

Under de løbende uformelle samtaler med sin leder oplyste klager ikke om de nærmere detaljer om sygdomsforløbet. Indklagede modtog heller ikke oplysninger om klagers helbredstilstand fra jobcentret i klagers bopælskommune. Indklagede blev ikke på noget tidspunkt under klagers sygefravær kontaktet af dette jobcenter. Først ved modtagelse af klagen så indklagede samtalereferatet.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede kommune vidste eller burde have vidst, at klager havde et handicap, har kommunen overholdt sin tilpasningsforpligtelse i henhold til forskelsbehandlingsloven.

Kommunen imødekom ved klagers tilbagevenden til arbejdet i april 2016 samtlige klagers forslag om tilpasninger i form af nedsat arbejdstid, fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden og hjemmearbejdsplads. Klager blev løbende spurgt om, hvorvidt hun havde brug for noget eller der kunne være bedre tilrettelæggelse med henblik på at gøre arbejdet nemmere. Klager foreslog i den forbindelse ikke andre tilpasningstiltag end de tre nævnte.

Ved sin tilbagevenden til arbejdet i april 2016 blev klager desuden løbende tilbudt hjælp og støtte fra sine kolleger. Hun blev ikke tildelt nye sager, hvilket medførte, at hendes i forvejen relativt lille og lette sagsportefølje fortsat var mindre end de øvrige sagsbehandlernes.

Det var ikke muligt at omplacere klager til en anden stilling, da der ikke var relevante ledige stillinger i kommunen.

Klagers sygdom medførte, at hun på opsigelsestidspunktet trods de iværksatte tilpasningstiltag ikke var kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i sin stilling som familierådgiver. Det var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at opsigelse hende.

Trods de tilpasningstiltag, der blev iværksat ved klagers tilbagevenden til arbejdet i april 2016, blev klager igen fuldtidssygemeldt i maj 2016 og forblev fuldtidssygemeldt frem til sin fratræden den 31. oktober 2016.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning finder, at indklagede har handlet i strid med forskelsbehandlingslovens regler, og at

klager derfor skal tilkendes en godtgørelse, bør godtgørelsen henset til klagers korte anciennitet maksimalt svare til 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige

partsog vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det følger af EU-Domstolens afgørelse i sagerne C-335/2011 (Ring) og C-7/2011 (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.

Klager har bevisbyrden for, at der foreligger et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Ved denne vurdering er det uden betydning, om indklagede vidste eller burde vide, om klager var handicappet.

Ved en ulykke den 24. marts 2016 pådrog klager sig en skade på sit venstre ikke-dominante håndled. Hun var sygemeldt frem til medio april 2016, hvor hun genoptog arbejdet med 15 timer ugentligt. På grund af smerter blev timetallet løbende reduceret, hvorefter hun var fuldtidssygemeldt fra medio maj 2016.

Skaden på håndleddet medførte smerter og nedsat bevægelighed. Funktionsbegrænsningerne i klagers arbejde skyldtes samspillet mellem skaden i håndleddet og den type opgaver, hun udførte som socialrådgiver i kommunens familieafdeling. Klager havde efter ulykken forsøgt at arbejde på nedsat tid, men var på afskedigelsestidspunktet fuldtidssygemeldt.

På tidspunktet for afskedigelsen medførte klagers gener en begrænsning i form af funktionsnedsættelse, der hindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre. Begrænsningen havde på afskedigelsestidspunktet manifesteret sig i helt eller delvist fravær siden den 24. marts 2016.

Den 18. juli 2016 havde klagers begrænsning endnu ikke haft en varighed, der kan betegnes som lang, og vurderingen af, om sygdommen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, må derfor bero på en prognose.

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at der med ambulantepikrise af 3. juni 2016 forelå en prognose for sygdommen, der indebar, at begrænsningen måtte anses for at have lang varighed. Der forelå således på afskedigelsestidspunktet en prognose om, at klager sandsynligvis alene ville kunne genoptage arbejdet på deltid inden for den nærmeste fremtid, men at der kunne gå lang tid, inden hun ville kunne arbejde på fuld tid. Klager måtte således anses for at have et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, da hun blev afskediget den 18. juli 2016.

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

På baggrund af klagers sygemelding efter skaden og de løbende møder mellem klager og indklagede, herunder mødet den 27. juni 2016, er det godtgjort, at indklagede på afskedigelsestidspunktet vidste eller burde vide, at klagers skade på venstre håndled havde medført et handicap.

Klager blev opsagt med henvisning til, at hendes sygefravær medførte driftsmæssige u hensigtsmæssigheder. Sygefraværet var en direkte følge af skaden på klagers håndled.

Klager har derfor påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

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, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger kan eksempelvis være, men er ikke afgrænset til, tilpassede arbejdsmønstre, tilpasset opgavefordeling og nedsat arbejdstid. Ved vurderingen af, om relevante tilpasningsforanstaltninger vil indebære en uforholdsmæssig stor byrde, tages der navnlig hensyn til de

omkostninger, der vil være forbundet hermed, og til virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

Efter 17. betragtning til direktiv 2000/78 kræves der ikke fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling med forbehold for forpligtelsen til i et rimeligt omfang at foretage hensigtsmæssige foranstaltninger.

Indklagede har bevisbyrden for, at en konkret tilpasning ikke var mulig eller ville medføre en uforholdsmæssig stor byrde.

Klager blev fuldtidssygemeldt medio maj 2016, efter at hun i de forudgående fire uger havde forsøgt at genoptage arbejdet på deltid. Der var løbende mundtlige opfølgninger, men en egentlig sygefraværssamtale blev ikke afholdt før samtalen den 27. juni 2016, hvor indklagede oplyste, at der nu ville blive iværksat afskedigelse af klager.

Da klager genoptog arbejdet på nedsat tid, havde der været foranstaltet hjælp i form af kortvarig vikarstøtte og head set, ligesom klager fik mulighed for at arbejde fra sit hjem.

Det lægges endvidere til grund, at klager, da hun vendte tilbage til arbejdet på deltid, genoptog sin sædvanlige sagsportefølje, men at hun ikke fik tildelt nye sager.

Klager foreslog under mødet den 27. juni 2016, at afdelingens studentermedhjælper kunne skrive for hende, hvilket indklagede afviste.

På samme møde afviste indklagede at ansætte yderligere en socialrådgiver på deltid til de timer, klager ikke kunne arbejde.

Indklagede har oplyst, men ikke dokumenteret, at muligheden for et talegengivelsesprogram blev drøftet i afdelingen. Muligheden blev ikke tilbudt klager, idet programmet ikke levede op til indklagedes krav. Indklagede har endvidere ikke dokumenteret sine drøftelser og bestræbelser for at omplacere klager til en anden stilling.

Det lægges herefter til grund, at indklagede ikke indgik i en dialog med klager om muligheden for at stille hjælpemidler til rådighed og om en mulig plan for genoptagelse af arbejdet. Det er således uafklaret, om klager, såfremt hun fik stillet hjælpemidler til rådighed, ville kunne varetage arbejdet som socialrådgiver.

På denne baggrund og efter sagens omstændigheder i øvrigt vurderer nævnet, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang undersøgte eller afprøvede mulige, hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, inden de afskedigede klager. Indklagede har heller ikke dokumenteret, at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde, hvis de i stedet for at afskedige klager skulle have ansat en medarbejder på deltid.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at de i tilstrækkeligt omfang havde afklaret, om det med hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger ville være muligt at fastholde klager i fortsat beskæftigelse.

Klager får dermed medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 190.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 190.000 kr. til klager med procesrente fra den 22. december 2016, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

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 og stk. 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<2017-6810-01166>