

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9455 af 06/06/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - uanset handicap - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-29636

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - uanset handicap - ej medhold

J.nr. 2017-6810-29636

En øjensygdom hos en IT-konsulent medførte gradvist aftagende syn på begge øjne. Spørgsmålet var, om IT-konsulenten var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at han blev afskediget. Nævnet vurderede, at opsigelsen af IT-konsulenten ikke skyldtes hans øjensygdom. Der var derfor ved opsigelsen ikke sket en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, uanset om IT-konsulentens øjensygdom måtte opfylde betingelserne for at kunne anses for et handicap i lovens forstand. IT-konsulenten fik derfor ikke medhold i klagen.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Den 1. november 2004 tiltrådte klager en stilling som IT-konsulent hos indklagede. Den 1. september 2007 overgik han til ansættelse som teamleder.

Klager har øjensygdommen Kjers opticus neuropati/Kjers dominante opticus atrofi. Den 21. juli 2016 konsulterede han en øjenklinik, der konstaterede, at sygdommen havde medført gradvist aftagende syn på begge øjne over de seneste 1½ til 2 år. Klager havde monokulært dobbeltsyn, dårligt kontrastsyn, lette blændingsgener, lidt øget synssensitivitet samt ikke optimalt farvesyn, idet han havde svært ved at skelne blå og gule nuancer. På baggrund af objektiv undersøgelse blev det på øjenklinikken konkluderet, at klager ikke opfyldte kørekortskrav. Hans syn var lidt dårligere end ved seneste kontrol og kunne ikke refraktioneres op til 0,5. Klager kunne ifølge den lægelige vurdering ”godt passe sit arbejde”.

Klagers tidligere chef, der ikke længere er beskæftiget i den indklagede virksomhed, har i mail af 7. januar 2018 til klager erklæret, at indklagede i 2012 var vidende om klagers nedsatte syn. Han fik af den årsag tildelt en ekstra stor mobiltelefon.

I sommeren 2016 oplyste klager indklagede om, at klager som følge af sin øjensygdom ikke længere måtte føre bil. På baggrund af den mistede ret til at føre bil kunne klager ikke længere have sin firmabil.

Den 6. oktober 2016 deltog klager i et møde med sin leder og indklagedes Executive VP. Mødet handlede om indklagedes overordnede mål og om opgavefordelingen mellem klager og hans nærmeste leder.

Ved mail af 11. oktober 2016 blev klager oplyst om, at han kunne vælge at beholde bilen i leasingperioden. Hvis han afleverede bilen inden udgangen af samme måned, ville chefen overtage klagers bil, og en

anden medarbejder ville få chefens bil. Parterne skulle fastsætte en lønkomensation for, at klager ikke længere havde firmabil.

Medio januar 2017 blev klager præsenteret for en ny rolle for ham i virksomheden. I en ny rolle ville klagers ansættelsesvilkår, herunder løn, fortsætte uændret. Indklagede var desuden indstillet på en eller flere ugentlige hjemmearbejdsdage.

Det fremgår blandt andet af oplysningerne fra indklagede til klager:

”Hej [klager]

Jeg har som aftalt skitseret en stilling som seniorudvikler og opsummeret hoved indholdet i en eventuel fratrædelsesaftale. Jeg vil dog godt lige gentage at vi havde håbet at du accepterede rollen som Dynamics Lead, hvor du fortsat ville have mulighed for at være en del af den daglige ledelse. Du har afvist denne rolle, men vi er meget positive overfor at du fortsætter i en rolle som senior udvikler

Du har ikke ønsket denne rolle, og sagt at du hellere så en ren udvikler rolle. Det har vi forsøgt at skitsere nedenfor.

...

Fratrædelsesordning

Skulle vi ikke nå en overensstemmelse omkring en fremtidig rolle i [indklagede], så har du ønsket at vi udarbejder et oplæg på en fratrædelsesaftale.

Udgangspunktet vil normalt være at man skal arbejde i en fratrædelsesperiode, men vi er indstillet på at finde en anden løsning, sådan at du hurtigere kan komme videre.

- Du hjælper med at få gennemført faktureringen for januar 2017
- Du overleverer opgaver og får introduceret [navn] til relevante processer og systemer i februar måned og frem til gennemført fakturering af februar måned, der forventes afsluttet senest 8. marts 2017
- I resten af marts måned står du standby hjemme fra.
- Du fritstilles fra d. 31. marts 2017.
- Du har desuden krav på en fratrædelsesgodtgørelse (en månedsløn), som udbetales sammen med sidste månedsløn. ”

Ved brev af 30. januar 2017 blev klager varslet en væsentlig ændring af sine ansættelsesvilkår. Det fremgår af brevet, at indklagede havde besluttet at ændre organisationen og samle det ledelsesmæssige ansvar for leveranceorganisationen. Om klagers ændrede ansættelsesvilkår fremgår:

”Det betyder, at din nuværende rolle som team lead ændres væsentlig, idet det daglige ledelsesansvar for leveranceorganisationen overgår til den nye Operations Manager.

Vi har i den sammenhæng tilbudt dig rollen som Dynamics Lead, hvor du fortsat skulle indgå i den daglige ledelse af Dynamics NAV-teamet, dog uden af have det personalemæssige ledelsesansvar. Denne rolle har du ikke ønsket et indgå i.

Efter yderligere drøftelse omkring din fremtidige rolle har vi tilbudt dig to forskellige roller - hvis du er villig til at indtræde i den nye rolle allerede nu.

- Dels rollen som Senior NAV Udvikler, hvor du efter en opgradering til den nyeste NAV version skal varetage denne rolle med et tilsvarende budget.
- Dels rollen som deltager i udrulning af en række interne IT projekter i [indklagede] - hvor dit primære fokus vil være på Dynamics NAV. Denne opgave, forventer vi, vil være afsluttet med udgangen af 2017, hvorefter du vil overgå til en rolle som Senior NAV Udvikler med et tilsvarende budget. Du vil også i denne rolle dels blive opkvalificeret til den nyeste NAV version dels have supplerende udviklingsopgaver hos kunder. ”

Såfremt klager ikke ønskede at fortsætte sit ansættelsesforhold på de ændrede vilkår i en af de to nye roller, ville han være opsagt til fratræden den 31. juli 2017.

Klagen blev indbragt for nævnet den 24. maj 2017.

Ved konsultation ved optometrist den 6. september 2017 oplyste klager, at han især oplevede det centrale syn påvirket. Han havde svært ved at se skarpt på både afstand og nær. Synet svingede og blev forværret ved udtrætning eller i stærkt lys. Klager oplevede synsforstyrrelse i form af dobbelthed og blænding. Han fungerede bedst i overskyet vejr, og han havde forskellige briller, som han vekslede mellem. Klager brugte mange kræfter på at læse og skrive på computer, og han havde svært ved at læse i en almindelig bog og skulle lære at takle mange hverdagssituationer på en helt anden måde. Optikkonklusionen var, at klagers syn var klart under svagsynsgrænsen, og at han var godt dækket ind med briller og hjælpemidler. Han blev medgivet lup-clip til læsning og mobility-kikkerter til nærmere afprøvning.

Øjenkirurg vurderede samme dag, at klager havde nedsat læse- og computersyn. Han havde begyndende grå stær på begge øjne, som kunne forklare fremadskridende synstab og tiltagende nærsynethed. Det var for tidligt at tilbyde operation for grå stær.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager er på grund af sin øjensygdom svagtseende med et nedsat syn, der med briller maksimalt kan komme op på 30 %. Hans sygdom medfører træthed og hovedpine ved for meget skærmarbejde. Når han læser tekster, er der blinde pletter - ”scotomer” - som medfører, at han ikke kan se visse dele af bogstaver og figurer, og han skal derfor læse flere gange hen over de enkelte ord i en tekst. Han har også problemer med at se på afstand for eksempel ved mødesituationer med præsentationer og at kigge med på en skærm.

Klager havde ikke sygefravær på grund af handicappet.

Under mødet den 6. oktober 2016 blev klager spurgt om, hvorvidt han fortsat kunne magte sit arbejde som teamchef på grund af sit nedsatte syn. Han forklarede, at der ikke var sket en skelsættende ændring i hverdagen, og at det nedsatte syn ikke havde betydning for udførelsen af de arbejdsopgaver, han havde på dette tidspunkt.

Klager modtog løbende CV på ansøgere til arbejde som udvikler/konsulent hos indklagede. Den 27. oktober 2016 modtog han et CV på den medarbejder, der siden overtog hans stilling som teamleder. Der var tale om en profil, der i udpræget grad lignede klagers egen. Indklagede var derfor allerede på daværende tidspunkt i gang med at lede efter en afløser for klager.

I umiddelbart forlængelse af et kick-off møde den 17. januar 2017 blev klager meddelt, at indklagede ønskede at se ham i en ny rolle, da der var ansat en ny medarbejder til at varetage hans hidtidige rolle, samt at ledelsen havde besluttet at indlemme nogle medarbejdere fra et andet produktområde i teamet ved samme lejlighed. Den 18. januar 2017 oplyste klager indklagede om, at han ikke var interesseret i en af virksomheden skitseret ny rolle og efterspurgte et oplæg til en fratrædelsesordning. Det blev diskuteret, hvad en eventuel ny rolle kunne indeholde, såfremt klager fortsat skulle være ansat hos indklagede.

Klager blev frataget sit lederansvar og skulle i stedet varetage arbejdsopgaver, som ikke var nærmere definerede på dette tidspunkt. Efter modtagelsen af opsigelsen var der løbende diskussion mellem klager og indklagede om stillingsbeskrivelsen for mulige nye roller som Dynamics Lead eller almindelig udvikler.

Det var klart for indklagede, at klager ikke havde mulighed for at deltage på lige vilkår med andre arbejdstagere, idet han anvendte særlige hjælpemidler til udførelsen af sit arbejde. Han havde tre forskellige typer briller og anvendte et særligt program på sin computer, som forstørrede computerens skærm billede. Det ene par briller – skærmbriller – havde indklagede ydet tilskud til. Det installerede computerprogram var standardprogrammet "Forstørrelsesglas". Derudover havde klager også gennem flere år en arbejdstelefon med en ekstra stor skærm på 6 tommer. Det var desuden nødvendigt for ham at stå oppe til møder, så han kunne se præsentationerne. Derudover mistede han førerretten.

Korrespondancen vedrørende bilen viser, at indklagede var vidende om klagers handicap. Indklagede gjorde det over for klager klart, at de alene ville indgå en ordning om klagers firmabil, så længe det ikke var til ulempe for indklagede eller klagers leder. Klager skulle i så fald dække de ekstraomkostninger, der var forbundet hermed. Under forhandlingerne om fratrædelsen gjorde indklagedes advokat det klart, at indklagede på ingen måde var interesseret i at tage klagers bil tilbage i opsigelsesperioden.

Der er en klar tidsmæssig sammenhæng mellem forværringen af klagers sygdom samt hans besked til indklagede om udviklingen af sygdommen og opsigelsen. Opsigelsen var reelt et resultat af hans handicap.

I løbet af efteråret 2016 begyndte indklagede at supervisere klagers møder og overvåge løsningen af flere af hans arbejdsopgaver. Der var tale om opgaver, som klager indtil dette tidspunkt havde varetaget selvstændigt. Ledelsen havde ikke længere tillid til, at klager kunne varetage sine arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde.

Klager blev ikke involveret i beslutningen om at sammenlægge de to afdelinger. Han havde tidligere stået for to sammenlægninger af afdelinger, hvor han efterfølgende havde det personale- og ledelsesmæssige ansvar for de nye afdelinger.

Omstruktureringen omfattede alene den afdeling, som klager var teamchef for. De øvrige afdelinger var ikke omfattet.

Sammenlægningen, der lå til grund for opsigelsen, bestod i at få underlagt en afdeling bestående af to personer, der arbejdede med CRM (Customer Relationship Management). Klager havde varetaget sin rolle som teamchef på tilfredsstillende måde, og indklagede havde ikke udtrykt kritik af eller utilfredshed med hans arbejde. Han blev på intet tidspunkt præsenteret for tanker om, at CRM-området skulle indlemmes i afdelingen. Klagers daglige arbejde som teamchef bestod i at varetage arbejdsopgaver i forbindelse med afdelingens forretningsområder og lede og fordele arbejdet for afdelingens 18 medarbejdere, herunder personaleudvikling, lønsamtaler, ansættelse og afskedigelse, disponering af ressourcer, ansvarlig for økonomi, kvalitetssikring og sikre, at teamet havde de rette kompetencer. Der er tale om opgaver, som må forventes fortsat at skulle varetages efter sammenlægningen.

Der var ikke tale om et reelt tilbud om en ny stilling som Dynamics Lead. Stillingen var ikke klart defineret, men omfattede en række forskellige arbejdsopgaver, der ikke var realistiske at kunne udføre, ligesom opgaverne var tidsmæssigt begrænset. Derudover havde indklagede ikke allerede ved tilbuddet til klager om den nye rolle fastlagt, hvad rollen egentlig gik ud op. Klager måtte i stedet rykke for en stillingsbeskrivelse.

Den nye rolle som Dynamics Lead lå meget langt fra de arbejdsgaver, klager tidligere havde beskæftiget sig med. Rollen indeholdt i bedste fald kun meget lidt af det, klager tidligere havde arbejdet med. Funktionens opgaver stak i mange forskellige retninger og dækkede over fagområder, som klager ikke tidligere havde beskæftiget sig med eller kendte.

På grund af sit arbejde som teamchef var klager væk fra den håndværksmæssige og praktiske del af faget. Han havde derfor ikke de faglige forudsætninger for at udføre den del af opgaverne i den nye funktion. Derudover havde han ikke et praktisk kendskab til CRM. På grund af sit synshandicap ville han have svært ved at forestå uddannelse og undervisning. Funktionsbeskrivelsen indeholdt tillige nogle opstillede krav til budget og generering af indtægt, som realistisk set ikke ville kunne blive imødekommet.

Klagers baggrund er som udvikler og ikke som konsulent, hvilket indklagede var bekendt med. Klager havde tidligere været ansat som udvikler hos indklagede og aldrig som konsulent. Det ville derfor være særdeles svært for ham at skulle udføre konsulentopgaver, da han ikke har en regnskabsmæssig baggrund og tillige har svært ved at begå sig både syns- og transportmæssigt ude hos kunderne. Der var en forventning om, at klager skulle oppebære et ordinært budget til trods for, at en meget stor del af rollen ville indeholde opgaver, der på ingen måde ville kunne faktureres, ligesom en stor del af denne opgave allerede var tiltænkt en anden medarbejder.

Inden for IT-branchen varetager konsulenter deres opgaver i tæt samarbejde med kunderne. Konsulenten skal derfor kunne tage ud på kundernes forretningsadresse. Denne del af arbejdsopgaverne ville klager ikke have kunnet varetage, da han ikke havde mulighed for at føre bil på grund af sit handicap.

Efter at have modtaget oplægget til den nye funktion som Dynamics Lead måtte klager konstatere, at han ikke kunne imødekomme de krav, der lå i funktionsbeskrivelsen for en lang række af opgaverne på grund af manglende faglige kvalifikationer inden for en væsentlig del af opgaverne samt af rent praktiske årsager på grund af sit handicap. Han ville derfor ikke i praksis have haft mulighed for at udføre en del af opgaverne.

Klager efterspurgt derfor muligheden for andre opgaver som for eksempel udvikler. Men da denne stillingstype primært består af skærmarbejde, vil det med klagers handicap ikke være muligt at varetage denne type stilling.

Der blev fra indklagedes side ikke tilbudt afhjælpningsforanstaltninger i forhold til varetagelsen af klagers arbejdsopgaver. Den tilbudte stilling som Dynamics Lead tog ikke hensyn til de arbejdsmæssige begrænsninger, som klager oplevede som konsekvens af sit handicap.

Tilbuddet om hjemmearbejdsdage blev først fremsat i forbindelse med drøftelse af stillingen som Dynamics Lead. Flere hjemmearbejdsdage ville ikke have haft betydning for klagers muligheder for at udføre sit arbejde på lige fod med andre, da synshandicappet ikke kun påvirkede hans mulighed for at føre bil. Flere hjemmearbejdsdage var derfor i denne sammenhæng irrelevante.

På baggrund af klagers hidtidige arbejdsopgaver og den begrænsede organisationsændring er det ikke muligt at fastslå, hvorfor klager blev fravalgt som teamchef for den sammenlagte afdeling. Opsigelsen skyldtes derfor hans synshandicap.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises fra behandling ved Ligebehandlingsnævnet, da afgørelse i sagen forudsætter en egentlig bevisførelse. Subsidiært afviser indklagede at have handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager var leder af ERP (Enterprise Resource Planning) og medarbejder A var leder af CRM. Som følge af en række ændringer, herunder en ændring der stillede krav om, at systemerne skulle arbejde tættere sammen, blev der truffet beslutning om, at der fremadrettet kun var behov for én leder.

Ændringen af klagers stilling skyldtes således alene en omstrukturering, idet indklagede ønskede at samle det ledelsesmæssige ansvar for leveranceorganisationen.

Det forhold, at klager som følge af synsproblemer ikke længere måtte køre bil, havde ikke betydning for hans stilling, da han ikke var afhængig af sit kørekort i forbindelse med arbejdets udførelse.

Indklagede bestrider klagers oplysning om, at det på et møde den 6. oktober 2016 blev drøftet, hvorvidt klager fortsat kunne magte sit arbejde som teamleder på grund af sit nedsatte syn. Klager gav aldrig udtryk for, at synsproblemerne havde nogen betydning for udførelsen af arbejdet, og det var heller ikke på noget tidspunkt indklagedes opfattelse.

Klagers synsproblemer blev alene drøftet i forbindelsen med afviklingen af bilordningen og klagers mulighed for flere hjemmearbejdsdage.

Da klager oplyste indklagede om, at han havde mistet sit kørekort, oplyste han også, at brugen af offentlig transport ville forlænge hans daglige transporttid. Ledelsen oplyste i den forbindelse, at det manglende kørekort var uden betydning i forhold til jobbet, og at de var åbne over for, at klager i højere grad benyttede sig af hjemmearbejdsdage. Klager efterspurgt ikke yderligere hjemmearbejdsdage. Medarbejdere hos indklagede har i almindelighed mulighed for at tage hjemmearbejdsdage. Muligheden for at tage flere hjemmearbejdsdage ville mindske klagers transporttid og derfor lette hans arbejdsdag.

Indklagede brugte anseelig tid på at finde en løsning, hvor der blev rokeret firmabiler mellem andre medarbejdere, som derefter havde krav på lønkomensation som følge af større beskatning. Indklagede ville således have betydelige ekstra omkostninger. Indklagede tilbød samtidig klager størstedelen af værdien retur som lønkomensation, såfremt han afleverede firmabilen. Løsningen ville samlet have været betydelig dyrere for indklagede end, hvis klager beholdt firmabilen. Klager valgte at afvise et løsningsforslag, som var til betydelig økonomisk ulempe for indklagede, hvorfor klager skulle beholde bilen.

Som følge af ønsket om at samle ERP- og CRM-leverancen under én fælles ledelse blev det på bestyrelsesmøde den 21. september 2018 besluttet, at der skulle ansættes en Operation Manager, som skulle have ansvaret for den samlede ledelse af både ERP og CRM og bidrage til vækstopotentialet. Stillingen som Operation Manager var således en helt anden stilling end de eksisterende opdelte teamlederstillinger.

I forlængelse af organisationsændringen var det nødvendigt at foretage besparelser, herunder at opsiges de teamledere, hvis stillinger forsvandt som følge af den fremtidige fælles ledelse af ERP og CRM. Andre stillinger som teamledere i ERP blev nedlagt i henholdsvis januar og april 2017. Stillingen som teamleder i CRM blev også revurderet, men nedlæggelse heraf ville ikke medføre besparelser for indklagede, idet teamlederen tjente sin egen løn ved fakturering af ydelser. Klager tjente ikke sin egen løn ved fakturering, og det var derfor driftsmæssigt mest hensigtsmæssigt at nedlægge klagers stilling.

Ambitioner om at vækste forretningen medførte et behov for at finde en Operation Manager, der havde erfaring med vækst, ansvar for et større antal medarbejdere og samarbejde med det øverste ledelsesteam i en organisation.

Hverken klager eller teamlederen i CRM var tilstrækkeligt kvalificerede til stillingen som Operation Manager for både ERP og CRM. Ingen af dem havde vist, at de havde kvalifikationer eller erfaring til at skabe den nødvendige vækst og have ansvaret for et større antal medarbejdere.

På baggrund heraf valgte ledelsen, at Operation Manageren skulle findes eksternt. Ledelsen blev bekendt med en kandidat til stillingen som Operation Manager gennem klagers daglige leder. Den daglige leder havde modtaget kandidatens CV gennem sit netværk i oktober 2016, og han videresendte det dengang til klager, da han indledningsvist overvejede, om kandidaten skulle ansættes som konsulent i klagers team. Først efter en samtale med kandidaten gik det op for lederen, at vedkommende ikke var et emne som konsulent men derimod som leder.

Da ledelsen senere i 2016 begyndte at lede efter en person til den nye stilling som Operation Manager, foreslog klagers leder, at indklagede skulle ansætte den kandidat, han havde haft til samtale. Denne kandidat havde i flere tidligere stillinger bevist, at han kunne løfte vækst opgaven. Kandidaten havde den nødvendige erfaring med vækst, et større antal medarbejdere og samarbejde med det øverste ledelsesteam i en organisation. Vedkommende startede som Operation Manager hos indklagede den 1. februar 2017.

Den tilbudte stilling som Dynamics Lead bestod dels af et fagligt ansvar for medarbejderne og dels af ansvaret for intern ERP-system og udviklingsopgaver mod kunder. Udviklingsopgaverne ville forventeligt udgøre en mindre del af jobbet og ville uden problemer kunne passes fra kontoret, hvorfor der ikke ville være behov for løbende at køre i bil til kunder. Det var aldrig på tale, at klager skulle være mere ude af huset end i hans tidligere stilling som teamleder. Kørekort var derfor ikke en forudsætning for

at kunne bestride stillingen som Dynamics Lead, hvilket klager blev bekendt med, da stillingstilbuddet blev drøftet. Klager gjorde på intet tidspunkt gældende, at han ikke mente at kunne varetage stillingen som Dynamics Lead, hvorfor det ikke var relevant at drøfte, hvorvidt hans synsproblemer skulle have indflydelse på hans mulighed for at udføre stillingen.

Da klager ikke ønskede at tiltræde stillingen som Dynamics Lead, blev han tilbudt en stilling som seniorudvikler. Han kunne komme med input til opgaver og indhold men valgte uden videre at afvise tilbuddet.

Klager informerede ikke indklagede om, at han som følge af sine synsproblemer ikke kunne bestride en stilling som udvikler, hvilket heller ikke var indklagedes indtryk. Det var klager selv, som oprindeligt foreslog stillingen som udvikler, og stillingen blev konstrueret efter klagers eget ønske. Indklagede udviste i hele forløbet fleksibilitet ud fra et ønske om at beholde klager som medarbejder.

Da klager havde oplyst, at hans synsproblemer ikke var til gene for udførelsen af arbejdet som teamleder, havde indklagede ingen grund til at antage, at han ikke kunne udføre arbejdsopgaverne tilknyttet hverken stillingen som Dynamics Lead eller udvikler. Under dialogen omkring de nye stillingstilbud nævnte klager heller ikke over for ledelsen, at hans syn påvirkede hans evne til at varetage de tilbudte stillinger, ligesom klager aldrig over for indklagede gav udtryk for, at hans nedsatte syn begrænsede hans mulighed for at varetage sit tidligere job.

Det er af afgørende betydning for sagens udfald, at indklagede gives mulighed for ved parts- og vidneforklaringer at redegøre for, hvorfor det var nødvendigt at foretage omstruktureringer herunder, hvilke overvejelser der lå til grund af nedlæggelse af klagers stilling som teamleder.

Indklagede vil ved vidneforklaringer kunne dokumentere, at klager ikke havde tilstrækkelig erfaring og ikke var tilstrækkeligt kvalificeret til at bestride stillingen som Operation Manager, og at der var tale om en væsentlig anderledes stilling end den stilling, klager bestred.

Såfremt nævnet vælger at træffe afgørelse i sagen, gør indklagede gældende, at klagers øjensygdom på tidspunktet for stillingsændringen og opsigelsen ikke udgjorde et handicap efter forskelsbehandlingsloven eller EU-Domstolens handicapbegreb.

Det fremgår af konklusionen fra øjenklinikken, at klager godt kunne passe sit daglige job. Han anvendte aldrig særlige hjælpemidler under sin ansættelse i over 12 år.

Klager gav aldrig udtryk for, at han ikke kunne passe sit arbejde som følge af synsproblemer. At klager mistede sit kørekort havde ingen betydning for hans stilling, da klager havde en indadvendt rolle i virksomheden som gjorde, at kørekort ikke var påkrævet. Klagers rolle muliggjorde endvidere, at indklagede kunne imødekomme hans ønske om at arbejde hjemmefra nogle dage for at mindske den samlede ugentlige transporttid, som var steget som følge af det mistede kørekort.

Klager gjorde ikke indklagede opmærksom på, at han havde behov for særlige hjælpemidler. Indklagede var ikke bekendt med, at klager benyttede tre forskellige typer briller. Indklagede ydede tilskud til et par skærmbriller til klager, ligesom tilsvarende tilskud blev ydet til mange andre medarbejdere, som havde behov for skærmbriller. Dette forhold giver ikke i sig selv anledning til at antage, at en medarbejder lider

af synshandicap. "Forstørrelsesglas" er en standardfunktion på de fleste computere. Indklagede var ikke bekendt med, at klager brugte dette program.

Indklagede giver tilskud til den telefon, som en medarbejder vælger, såfremt der ikke er tale om standard-telefonen. Indklagede var derfor ikke opmærksomme på klagers specifikke valg af telefon og telefonens skærmstørrelse. Størstedelen af indklagedes medarbejdere vælger deres egen telefon, da de ikke ønsker den tilbudte standardmodel. Der er mange telefoner med store skærme på markedet. Der findes som standard "forstørrelsesglas" i stort set alle telefoner.

Indklagede gjorde ikke særlig notits af, at klager under flere præsentationer stod op. Indklagedes monitorer gør, at mange medarbejdere finder det vanskeligt at se præsentationerne.

Under drøftelser med klagers faglige organisation, oplyste den faglige organisation, at klagers handicap ikke var til gene for udførelsen af hans arbejde, men at han dog ikke længere havde mulighed for at køre bil. Kørekort var ikke en forudsætning for, at klager kunne varetage sit arbejde. Både klager og indklagede var derfor af den opfattelse, at klager kunne passe sit arbejde på lige vilkår med de øvrige medarbejdere.

Hvis Ligebehandlingsnævnet mod forventning måtte finde, at klagers synsproblemer er et handicap omfattet af forskelsbehandlingsloven, har klager ikke påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at indklagede tillagde klagers synsproblemer betydning i forbindelse med opsigelsen. Dette kommer blandt andet til udtryk ved følgende forhold:

- Begge teamlederstillinger i ERP blev nedlagt som følge af omstruktureringen
- Klager havde ikke den påkrævede erfaring eller kvalifikationer til at varetage stillingen som Operation Manager
- Klager blev tilbudt to nye stillinger, hvilket er udtryk for, at indklagede ønskede at beholde ham. De nye stillingstilbud var så attraktive som muligt, idet klager blev tilbudt de samme ansættelsesvilkår, herunder løn.
- Klager blev tilbudt, at han kunne arbejde hjemmefra flere dage om ugen for at mindske transporttiden.
- Indklagede imødekom klagers behov i forbindelse med ændringen er bilordningen som følge af, at klager mistede sit kørekort, selvom dette påførte indklagede en større omkostning.
- Klager informerede aldrig indklagede om, at synsproblemerne havde betydning for udførelsen af hans arbejde. Kørekort var ikke en forudsætning for stillingen.

Hvis Ligebehandlingsnævnet finder, at der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, har indklagede bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Klager var ikke kompetent til stillingen som Operation Manager og blev opsagt efter afvisning af relevante jobtilbud.

Sammenfattende var indklagede ikke vidende om et eventuelt handicap, og der var ikke konkret anledning til dialog med klager om særlig afhjælpning. Tværtimod undlod klager fornøden dialog med indklagede i forbindelse med forslagene om andre stillinger hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

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.

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv skal fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens og Højesterets praksis.

Handicapbegrebet omfatter herefter langvarige begrænsninger som følge af bl.a. 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 vilkår med andre arbejdstagere.

Det beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for handicappet i direktivets og dermed forskelsbehandlingslovens forstand.

Der henvises bl.a. til EU-Domstolens domme af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), 1. december 2016 i C-395/15 (Daouidi) og 9. marts 2017 i C-406/15 (Milkova) samt Højesterets domme af 22. november 2017 i sagerne 300/2016 og 305/2016 trykt i UfR2018. 830H og UfR2018. 835H.

Klager har bevisbyrden for, at han på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Ved denne vurdering er det uden betydning, om indklagede vidste eller burde vide, om klager var handicappet.

Det er uden betydning, om klager er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvis det efter bevisførelse må lægges til grund, at opsigelsen udelukkende var begrundet i forhold, som intet havde med handicappet og heraf følgende begrænsninger for klager at gøre. Det er klager, der skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han blev afskediget på grund af handicap.

Klager blev afskediget som følge af sammenlægning af to afdelinger, hvormed hans daglige ledelsesansvar overgik til en anden medarbejder. Indklagede har oplyst, at klager ikke kunne fortsætte i den nye stilling som daglig leder, fordi han ikke havde tilstrækkelige kvalifikationer eller erfaring til at skabe vækst og have ansvar for et større antal medarbejdere.

Nævnet vurderer ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der ved afskedigelsen er udøvet forskelsbehandling.

Nævnet har herved navnlig lagt vægt på, at det efter de fremlagte oplysninger ikke er godtgjort, at indklagede på afskedigelsestidspunktet var af den opfattelse, at klagers øjensygdom medførte begrænsninger i forhold til hans arbejdsopgaver.

Der er derfor ikke sket en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven ved afskedigelsen af klager, uanset om hans øjensygdom måtte opfylde betingelserne for at kunne anses for et handicap i lovens forstand.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

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, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<2017-6810-29636>