

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9768 af 12/07/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - øvrige

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-31946

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - øvrige

J.nr. 18-31946

En kvinde anmodede om genoptagelse af sin sag, som Ligebehandlingsnævnet havde truffet afgørelse i den 5. april 2017 i sag nr. 2016-6810-36718. Nævnet afviste at genoptage sagen under henvisning til, at der ikke var fremkommet nye oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse, og der i øvrigt ikke forelå særlige grunde, der efter nævnets praksis kunne føre til, at sagen skulle genoptages. Afgørelsen blev truffet af nævnets formand.

Sagen angår, om der efter anmodning fra klager er grundlag for at genoptage sagen om forskelsbehandling på grund af handicap.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet genoptager ikke din sag.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af Ligebehandlingsnævnets formand.

Sagsfremstilling

Klager indbragte den 15. juli 2016 sin klage for Ligebehandlingsnævnet.

Klagen drejede sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som sygeplejerske.

Ligebehandlingsnævnet traf den 5. april 2017 afgørelse om, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som sygeplejerske.

Det fremgår af nævnets bemærkninger og konklusion:

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

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle en lønmodtager ved afskedigelse på grund af handicap. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

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 vilkår 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 hun led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet har lagt til grund, at klager på tidspunktet for tilkendelse af fleksjob i 2009 havde kognitive følgeskader efter en kræftdiagnose og behandlingen heraf. Det fremgår af journal fra Arbejdsmedicinsk Klinik fra april 2016, at en neuropsykologisk undersøgelse i 2009 påviste kognitive vanskeligheder relateret til kemobehandling.

Klagers ansættelse hos indklagede blev i 2009 ændret til en fleksjobansættelse med aftalte skånehensyn i form af en ugentlig arbejdstid på 20 timer, behov for struktur og kendte arbejdsopgaver og hovedsageligt arbejde i formiddagstimerne.

Ansættelsen forløb efter det oplyste problemfrit indtil sommeren 2015. I juli og december 2015 fik klager nye afdelingsledere, og i efteråret 2015 fik klager en ny, fysisk arbejdsplads.

Den 20. januar 2016 holdt afdelingsleder 1 møde med klager, idet en af de borgere, som klager var støtteperson for, havde fortalt en af klagers kollegaer, at hun ikke længere ønskede at have klager som støtteperson. Dagen efter mødet sygemeldte klager sig.

Det fremgår af journalen fra Arbejdsmedicinsk Klinik, at den objektive undersøgelse af klager viste angstsymptomer ikke svarende til klinisk angstlidelse. Det fremgår endvidere, at den forventede prognose var "habituel" funktionsniveau.

Klager blev afskediget den 31. maj 2016 med den begrundelse, at klager siden den 21. januar 2016 havde været sygemeldt.

Nævnet vurderer, at klagers kognitive vanskeligheder på afskedigelsestidspunktet udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager har imidlertid ikke sandsynliggjort, at hendes handicap og deraf følgende ansættelse i fleksjob med skånehensyn var medvirkende årsag til den belastningsreaktion med angstsymptomer, som udløstes af mødet den 21. januar 2016, og som førte til et langvarigt sygefravær.

Nævnet vurderer således, at afskedigelsen ikke var begrundet i klagers handicap.

Klager får derfor ikke medhold i klagen. ”

Den 4. april 2018 henvendte klager sig til Ligebehandlingsnævnet med anmodning om genoptagelse af sagen.

Klagers bemærkninger

Klager har anmodet om genoptagelse af sagen.

Klager har til støtte for anmodningen anført, at indklagede ikke tilgodeså hendes skånehensyn, hvilket medførte, at hun blev mere skrøbelig og udsat i forhold til stress.

Indklagede kørte psykisk på klagers svagheder, indtil hun bukkede under. Klager havde brug for struktur, kendte arbejdsopgaver og en vis forudsigelighed for at kunne holde overblik og ikke få stress. Klager blev kaldt til møder uden dagsorden, og møder var en del af arbejdsopgaverne. Der var derved ingen struktur, forudsigelighed eller hensyntagen til klagers lave stresstærskel, hvilket var i modstrid med klagers skånebehov. Ligeledes havde klager en langt større arbejdsbelastning, som indklagede lavede en forkert udregning af. Klager henviser i den forbindelse til, at der var et dokument, hvorpå det var anført, at klagers arbejdsbelastning var 130 procent.

Klager har blandt andet bedt indklagede om psykologhjælp for at komme tilbage til arbejdsmarkedet, hvilket blev afvist. Indklagede forsøgte på intet tidspunkt at hjælpe klager.

Det var klagers oplevelse, at indklagede ønskede at komme af med hende, fordi hun var på en fleksjob-ordning, og at indklagede brugte hendes skånehensyn imod hende.

Afskedigelsen har haft både økonomiske og psykiske konsekvenser for klager.

Klager ønsker på denne baggrund, at sagen tages op igen, og at nævnets afgørelse af 5. april 2017 ændres, således at klager tilkendes godtgørelse.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet kan bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler derfor.

En sag kan f.eks. genoptages, hvis der i forbindelse med genoptagelsesanmodningen er fremkommet nye oplysninger af væsentlig betydning for sagen.

Da nævnet traf afgørelse i sagen, var nævnet bekendt med de oplysninger, som klager har henvist til i sin anmodning om genoptagelse.

Nævnet har truffet afgørelse i sagen ud fra en afvejning af sagens konkrete omstændigheder. Den bevismæssige betydning af anførte forhold og vægtningen heraf vurderes konkret fra sag til sag. Nævnet foretager således ud fra sagens konkrete omstændigheder en samlet vurdering af, om en bevisbyrde er løftet.

Der er ikke fremkommet nye oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse, og der foreligger ikke i øvrigt særlige grunde, der efter nævnets praksis kan føre til, at sagen skal genoptages.

Der er herefter ikke grundlag for at genoptage sagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 10, om genoptagelse
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling

<18-31946>