

Udskriftsdato: 16. december 2025

KEN nr 9355 af 20/05/2020 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-14534

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej medhold

J.nr. 20-14534

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at hun var blevet afskediget den 19. marts 2015. Parterne havde indgået en fratrædelsesaftale den 10. marts 2016. Efter indgåelsen af fratrædelsesaftalen henvendte kvinden sig ikke til arbejdsgiveren i anledning af afskedigelsen, herunder med krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Klagen blev først indbragt for nævnet den 18. marts 2020.

Nævnet vurderede, at kvinden havde udvist retsfortabende passivitet. Hun havde dermed fortabt retten til at gøre eventuelle godtgørelseskrav gældende som følge af forskelsbehandling på grund af handicap.

Afgørelsen blev truffet af nævnets formand.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Klager har udvist retsfortabende passivitet og har dermed fortabt retten til at gøre et eventuelt krav gældende som følge af påstået ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af Ligebehandlingsnævnets formand.

Sagsfremstilling

Klager blev i 2002 ansat som fuldmægtig i den indklagede virksomhed.

Den 2. marts 2015 konsulterede klager sin praktiserende læge og blev sygemeldt.

Ved brev af 19. marts 2015 blev klager afskediget fra sin stilling. Det fremgår af brevet med afskedigelsen:

”Din ansættelse hos [indklagede] – opsigelse

Hermed skal vi desværre meddele dig, at din ansættelsesaftale med [indklagede] opsiges med 6 måneders varsel i overensstemmelse med funktionærlovens

regler, således at du fratræder din stilling med udgangen af september måned 2015.

Opsigelsen skal ses med baggrund i og begrundes med, at vi ikke finder, at din indsats og kvalifikationer i [indklagede] i relation til de krav, som [indklagede] stiller til stillingen som fuldmægtig, har været tilfredsstillende. Samtidig har du i forbindelse med din sygemelding nævnt en række forhold, som du mener, er årsag til din stresssituation. Vi finder, at disse forhold indebærer, at det ikke vil være muligt at genoptage et tilfredsstillende samarbejde med din afdelingschef og de øvrige ansatte medarbejdere i afdelingen. For at imødekomme afdelingens både nuværende og nye arbejdsopgaver samt mål stilles der til stadighed krav til medarbejdernes udvikling og omstillingsparathed. I de seneste år har du fået ansvar for både implementering og løbende drift af en række nye arbejdsopgaver, men vi har desværre konstateret, at du ikke har evnet at løse disse opgaver på tilfredsstillende vis, hvorfor disse helt eller delvist er flyttet til andre medarbejdere. I både dagligdagen og i forbindelse med MUS samtaler er du blevet gjort opmærksom på din manglende performance, og at din præstation er under middel. Du er i den forbindelse blevet bedt om at vise mere engagement samt være mere motiveret og proaktiv. Vi må dog konstatere, at du trods flere henstillinger ikke har imødekommet disses krav eller udviklet dig på det faglige

område.

...”

Klagers advokat fremsatte ved brev af 30. marts 2015 krav om godtgørelse efter funktionærloven § 2 b for usaglig opsigelse.

Klagers advokat og indklagede havde herefter en skriftlig korrespondance om afskedigelsen af klager frem til august 2015, hvor klager afviste at indgå en fratrædelsesaftale med indklagede.

Den 3. december 2015 fremsatte en anden advokat på vegne af klager over for indklagede krav om godtgørelse efter funktionærloven § 2 b og for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven.

Den 10. marts 2016 indgik klager og indklagede en fratrædelsesaftale. Ifølge aftalen modtog klager en fratrædelsesgodtgørelse svarende til fire måneders løn i tillæg til en godtgørelse svarende til en måneds løn, som hun havde modtaget i forbindelse med sin fratræden. Det fremgår af aftalen bl.a.:

”3 Fuld og endelig afklaring

3.1 Parterne er enige om - forudsat at denne fratrædelsesaftale opfyldes - at fratrædelsesaftalen indgås til fuld og endelig afgørelse af alle aktuelle og potentielle krav i anledning af opsigelsen, herunder men ikke begrænset til krav i henhold til aftaleloven, funktionærloven, ferieloven, ansættelsesbevisloven, ligebehandlingsloven og ikke-diskriminationslovgivningen, som Medarbejderen måtte have mod Selskabet. Medarbejderen har konkret rejst krav i medfør af funktionærloven og ikke-diskriminationslovgivningen, hvilket denne fratrædelsesaftale således også gør op med.”

Klagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 18. marts 2020.

Klager har i klagen fremsat en beløbsmæssig påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Klagers bemærkninger

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

Klager blev igennem flere år udsat for voksenmobning og truende adfærd fra sin chef i forbindelse med medarbejderudviklingssamtale. Hun bad igennem flere år sin chef om at stoppe denne voksenmobning, hvilket fremgår af referaterne fra medarbejderudviklingssamtalerne.

Forløbet, der strakte sig over flere år, medførte, at klager fik arbejdsrelateret kronisk stress. Traumatiske begivenheder som trusler, vold og mobning på arbejdspladsen er ifølge Sundhedsstyrelsen belastninger, der kan føre til kronisk stress.

Indklagede tolkede den arbejdsrelaterede kroniske stress som manglende kvalifikationer hos klager. Inden voksenmobningen begyndte, blev klager i referaterne fra medarbejderudviklingssamtalerne imidlertid beskrevet som en medarbejder med en stor faglig viden, ligesom hun blev tildelt bonus.

Medarbejderudviklingssamtalen i februar 2015 var meget negativ og ubehagelig, og klager blev udsat for yderligere pres. Dette kulminerede i, at klager fik et sammenbrud. Klager kontaktede sin læge den 3. marts 2015, hvor hun fik konstateret arbejdsrelateret kronisk stress.

Den 4. marts 2015 informerede klager indklagedes direktion om hændelsesforløbet og om sygemeldingen. Den 20. marts 2015 modtog hun opsigelsen.

Klager havde juridisk bistand i forløbet omkring opsigelsen. Kontakten med indklagede efter afskedigelsen foregik via klagers advokat. Klager havde ikke kendskab til, at hun selv havde mulighed for at indgive en klage til Ligebehandlingsnævnet.

Indklagede havde på opsigelsestidspunktet kendskab til klagers handicap og overtrådte derfor forskelsbehandlingsloven. Den arbejdsrelaterede kroniske stress medførte en begrænsning som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader - i klagers tilfælde voksenmobning igennem flere år og truende adfærd - hvilket forhindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Klager finder det derfor bevist, at hun på opsigelsestidspunktet havde sådanne langvarige begrænsninger, at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager blev afskediget med henvisning til dårlige kvalifikationer. Dette havde imidlertid ikke tidligere været et problem.

Årsagen til og ansvaret for arbejdsrelateret kronisk stress skal findes hos virksomheden. Både klagers chef og direktionen i indklagede havde kendskab til hændelsesforløbet på opsigelsestidspunktet.

Kronisk stress er en stærkt invaliderende tilstand, der helt eller delvist nedsætter den enkeltes arbejdsevne og livskvalitet. Indklagede tolkede imidlertid tilstanden som dårlige kvalifikationer og manglende performance.

Indklagede havde alene fokus på at få klager til at underskrive en fratrædelsesaftale, hvori klager frasagde sig alle sine rettigheder. Klager takkede i første omgang nej til at indgå en fratrædelsesaftale, idet hun synes, at sagen er af så grov karakter, at hun ikke ønskede at frasige sig sine rettigheder.

Klagers advokat måtte rykke indklagede flere gange. Indklagede ville på ingen måde høre tale om forskelsbehandling, men fastholdt begrundelsen i opsigelsen trods fuldt kendskab til forløbet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere ved bl.a. afskedigelse eller med hensyn til arbejdsvilkår.

Klager blev afskediget ved brev af 19. marts 2015.

Klagers advokat fremsatte ved brev af 3. december 2015 til indklagede krav om en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, idet advokaten gjorde gældende, at klager havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Parterne indgik en fratrædelsesaftale den 10. marts 2016. Det fremgår af fratrædelsesaftalen, at aftalen blev indgået til fuld og endelig afklaring af alle aktuelle og potentielle krav i anledning af opsigelsen, herunder men ikke begrænset til krav efter ligebehandlingsloven og ikke-diskriminationslovgivningen.

Nævnet lægger efter oplysningerne i sagen til grund, at klager ikke efter indgåelsen af fratrædelsesaftalen har henvendt sig til indklagede i anledning af afskedigelsen, herunder med krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Klagen blev først indbragt for nævnet den 18. marts 2020.

Under disse omstændigheder vurderer nævnet, at klager har udvist retsfortabende passivitet, og at hun dermed har fortabt retten til at gøre eventuelle godtgørelseskrav gældende som følge af forskelsbehandling på grund af handicap.

Nævnet har i flere afgørelser taget stilling til spørgsmål om retsfortabende passivitet i relation til eventuelle godtgørelseskrav som følge af påstået ulovlig forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelse.

Nævnet kan henvise til bl.a. afgørelse af 27. marts 2019 (sagsnr. 18-6342), hvor nævnet vurderede, at et eventuelt krav som følge af påstået forskelsbehandling på grund af handicap var bortfaldet ved retsfortabende passivitet. I sagen var klagen indbragt for nævnet 2 år og 3 måneder efter parternes korrespondance i anledning af afskedigelsen. Afgørelsen er tilgængelig på retsinformation.dk.

Efter nævnets faste praksis får klager derfor ikke medhold i klagen.

Efter oplysningerne i sagen og sagens udfald har nævnet ikke fundet anledning til at foretage høring af indklagede.

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
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<20-14534>