

Udskriftsdato: 23. december 2025

KEN nr 9310 af 21/04/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-58047

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold

J. nr. 19-58047

En skolelærer blev ramt af en blodprop i hjertet med efterfølgende hjertesvigt. Som følge heraf var skolelærerens funktionsniveau varigt nedsat, og der ville være behov for skånehensyn. Den indklagede kommune samarbejdede løbende med skolelæreren for at tilpasse hendes arbejdsforhold i et forsøg på at beholde hende i beskæftigelse.

Det fremgik af en mulighedserklæring, at skolelæreren kunne arbejde på nedsat tid med 50 %, og at hun skulle have nogle bestemte arbejdsforhold. Skolelæreren blev herefter afskediget som følge af, at der ikke var udsigt til, at hun kunne vende tilbage til sin stilling i fuldt omfang. I afskedigelsesbrevet var indført en klausul, der medførte, at såfremt skolelæreren kunne arbejde fuldt, helt og stabilt i en deltidsstilling i opsigelsesperioden, ville hun blive tilbudt denne stilling. Parterne var enige om, at deltidsstillingen opfyldte skolelærerens skånebehov.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at kommunen ikke havde løftet sin bevisbyrde for, at det ville have udgjort en uforholdsmæssig stor byrde for kommunen at tilbyde relevante skåneforanstaltninger inden afskedigelsen, eller at skolelæreren ikke var kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i stillingen.

Skolelæreren fik derfor medhold i sin klage og blev tilkendt en godtgørelse svarende til omkring 12 måneders løn.

Den konkrete afgørelse

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen af en lærer.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som lærer.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 525.000 kr. med procesrente fra den 22. november 2019, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager er uddannet lærer med linjefag i biologi, billedkunst og speciale C (specialklasser).

Ved brev af 30. august 2001 blev klager ansat i en tidsbegrænset stilling ved en skole i den indklagede kommune.

Ved brev af 2. oktober 2001 blev klager fastansat ved den samme skole.

Den 28. august 2017 blev klager ramt af en blodprop i hjertets kranspulsårer, hvorefter hun blev sygemeldt fra den 30. august 2017.

I en lægeerklæring af 16. oktober 2017 fremgår det, at klager over en periode på tre til seks måneder skulle have mulighed for at arbejde på nedsat tid samt undgå at arbejde på skæve tidspunkter.

Den 8. december 2017 blev der afholdt et opstartsmøde mellem klager og bopælskommunens fastholdelseskonsulent. Følgende fremgår af referatet:

”...

Årsag til sygemelding: (Symptomer)

Blodprop i hjertet den 28.08.2017. Lider nu af hjertesvigt med nedsat pumpefunktion på cirka 30-35%. Se desuden lægepapirer og tidligere notater fra sagsbehandler.

[Klager] skal til lægesamtale på hospitalet 21.12.2017, hvor hun skal have svar på, hvorvidt hun skal have en pacemaker-operation eller ej. Indtil nu har lægerne forsøgt at forbedre [klager]s pumpefunktion med medicin og træning - men desværre har det ikke medført den store progression.

...

- Udfordringer: Bliver hurtigt udtrættet, pga. manglende ilt i blodet. Kulden påvirker således, at [klager] har endnu mindre luft end ellers.

...

Faktuelle oplysninger om arbejdspladsen:

...

- Stillingsindhold: [Klager] at klasselærer for en 5. klasse, som hun har haft siden første klasse.

Hun har dem i dansk, natur/teknik og billedkunst. Hun har også naboklassen i flere af fagene. Derudover har hun natur/teknik + kristendom med første klasse. Derudover er hun inde over forskellige projekter, fordi hun godt kan lide forandring - eksempel har hun netop etableret en skolehave. Er glad for dit arbejde.

...”

I en statusattest af 25. januar 2018 anførte klagers læge følgende:

”...

Pt må påregne mange kontroller de næste par mdr hvor der justeres i medicin og rehabiliteres.

Pt kan være fysisk og psykisk begrænset som følge af forløbet og behandlingen, hvilket hos mange umuliggør fuldt arbejde. Behandlingen er livslang”

Den 5. februar 2018 blev der afholdt en rundbordssamtale mellem klager, fastholdelseskonsulenten og skolelederen. Følgende fremgår af referatet:

”...

Formålet med mødet var:

- Indledning af samarbejdet og afstemning af forventninger
- Status på aktuelle situation både helbreds- og arbejdsmæssigt
- Vidensdeling og faglig sparring til arbejdspladsen ift. de lovgivningsmæssige rammer og muligheder ifl. sygemelding og fastholdelsesindsats
- Dialog omkring, hvordan 1. fase af fastholdelsesplanen evt. kan se ud
- Plan fremadrettet

Aktuelle helbredsmæssige situation:

[Klager] oplyser, at hun er diagnosticeret med hjertesvigt og at hun den 5-1 fik indopereret en pacemaker (ICD) Hun startede med at få en blodprop i hjertet den 28/8-2017, hvilket hun bliver medicinsk og træningsmæssigt behandlet for.

Man mener dog ikke det er tilstrækkelig hvorfor hun opereres den 5-1-2018.

[Klager] oplyser, at hun d.d. har fået grønt lys til forsigtigt at genoptage hendes arbejde.

Ligeledes har hun planer om at starte sin genoptræning igen. [Klager] nåede ikke at få taget en arbejds-EKG hvilket hun har planer om at efterspørge næste gang hun skal til kontrol på hospitalet.

[Klager] er startet medicinsk behandling op og planen er at hun skal 10 dobbelt dosis (fik ikke fat i hvilket præparatet) over de næste par år.

...

Fastholdelsesplan:

[Klager] har fået at vide af hendes hospitals læge at hun skal forvente at hun meget hurtig bliver træt.

[Klager] har ikke selv en fornemmelse af hvordan det vil være at vende tilbage til hendes arbejdsplads. Hun tænker, at hun bliver træt men ved ellers ikke hvordan hun vil reagere.

[Skoleleder] tilkendegiver at han udelukkende tænker på [klager]s helbred og at han gerne vil støtte en forsigtig tilbagevenden.

Han siger også flere gange at det er vigtigt at få talt om [klager]s arbejdsmæssige perspektiv på længere sigt. [Skoleleder] og [klager] har talt om muligheden for Fleksjob.

...

Der aftales i dag følgende:

Uge 6 2 timer torsdag og fredag

Uge 7 2 timer mandag, torsdag og fredag

Uge 8 Ferie (Arbejdsgiver er bekendt med at der ikke modtages refusion når der afvikles ferie).

Uge 9 2 timer mandag, torsdag og fredag

Uge 10 3-4 timer mandag, torsdag og fredag

Den 8/3 2018 Ny møde med henblik på at udarbejde en lidt længere plan.

...

Det anbefales, at der er fokus på skemalagt pauser lige så snart [klager] er lidt oppe i tid.

Det anbefales, at hun går for sig selv eller evt. ud for at give krop og hovedet lidt ro.

Ang. arbejdsopgaver så vil [klager] og [skoleleder] se på at graduere hendes opgaver, i forhold til dem der umiddelbart er til at gå til, dem hun tænker er mere udmattende og de opgaver som hun for øjeblikket ikke kan se at hun kan magte.

...

Forslag til overordnet mål:

- At øge arbejdsevnen så fastholdelse i nuværende job med samme jobfunktioner er mulig

Forslag til delmål:

- Fortsat øge aktivitetsniveauet og deraf forbedring af arbejdsevne
- At [klager] øger sin arbejdstid

Forslag til indsatser:

- Fortsat genoptræning evt. ved fysioterapeut kombineret med hjemmeøvelser dagligt
- Fortsat tilkobling af fastholdelseskonsulent
- Delvis raskmelding
- Til TTA-læge med henblik på vurdering af funktionsevne/prognose i forhold til arbejdsevne.

...”

Det fremgår af et telefonnotat af den 16. februar 2018 fra bopælskommunen, at klager havde været til møde på skolen, hvor der var blevet lagt en plan for klagers fremadrettede opgavevaretagelse.

Den 28. februar 2018 afholdt klager en samtale med en speciallæge i almen medicin. Følgende fremgår af speciallægens referat:

”...

Efter blodproppen i august 2017 var [klager] fuldt sygemeldt. Er nu delvist tilbage på arbejdspladsen med to timer på tre af ugens dage. Der er tilkøbt fastholdelseskonsulent og lagt plan for optrapning indtil 08.03.18, hvor nyt rundbordsmøde skal definere rammerne for den videre proces for tilbagevenden til jobbet. [Klager] føler, at den hidtidige plan for tilbagevenden har været realistisk. Hun er glad for arbejdet og ønsker sin tilværelse normaliseret igen, hvilket arbejdsfunktionen er en del af. Hun har gode kolleger og stærk arbejdsidentitet. I forhold til fremtidigt perspektiv på arbejdspladsen siger [klager], at hun næsten er helt sikker på, at forholdene må ændres i forhold til tidligere, for at gøre det muligt. Hun overvejer selv begrænsning af arbejdstid og omlægning af opgaver til færre konfrontationstimer som mulige skånende foranstaltninger. Hvis ikke der bliver indført nogle af disse forhold, mener hun ikke, at hun kan holde til det.

De mest udfordrende situationer i undervisningen er konfliktpotentialer med både elever, forældre og kolleger, hvor [klager] efter sygdommen har erkendt, at hun ikke længere, med samme kraft som tidligere, kan gå ind i disse forhold. Hun oplever at trække sig og undgå potentielle konfliktsituationer. Derudover føler hun tærsklen nedsat for ydre pres som krav og beslutninger. Hun finder den øgede skrøbelighed at være i direkte sammenhæng med hjertesygdommen, som både har påvirket hende fysisk og psykisk.

...

Helbred

[Klager] har lavt stofskifte og en nethindeløsningsproblematik. Hun får kontrolleret stofskiftet og går også i øjenlægeregi for kontroller.

Aktuelle helbredsproblem. Ultimo august 2017 på arbejde som gårdvagt på skolen oplever [klager] smerter i begge armhuler. Hun føler sig alment utilpas og tager hjem, hvor hun ringer efter sin mand. Herefter bliver hun tiltagende dårlig og efter telefonisk kontakt til lægevagten, afhentes hun med ambulance og bringes til Rigshospitalet. Der konstateres blodprop i hjertet med ST-elevation (karakteristisk EKG-konfiguration), og der udføres ballonudvidelse og stent-anlæggelse med godt resultat. Umiddelbart efter konstateres hjertesvigt med en pumpefunktion på 30% (normal 50-60%), og pumpefunktionen konstateres yderligere mindsket i oktober 2017 til 25%. I forløbet påbegyndes behandling for hjertesvigt, som imidlertid kompliceres af tendens til blodtryks- og pulsfald, hvorfor der primo 2018 indopereres ICD-pacemaker på Rigshospitalet. [Klager] følges fortsat i ICD-enheden på Rigshospitalet og i hjerreambulatoriet på [hospital]. Hun vejer sig regelmæssigt hjemme, ligesom hun også holder øje med blodtrykket, som vanligt ligger omkring 100/70. Der er nyligt øget i medicindoseringen. Der er ikke siden oktober foregået ny undersøgelse af hjertets pumpefunktion.

...

Vurdering

Udover hjerteproblematikken vurderes der ikke at være forhold, som har betydning for situationen, hverken af helbredsmæssig eller social karakter.

Der er tale om blodprop i hjertet, relevant udredt og behandlet, men med følger i form af hjertesvigt.

Denne komplikation er også forsøgt behandlet relevant og efter retningslinjerne medicinsk og med implantation af ICD-enhed. Forløbet er fortsat igangværende og behandlingen livslang. Den rehabiliterende indsats har desuden været relevant, og fortsat aktiv tilgang med løbende forøgelse af aktivitetsniveau og fokus på kost er hensigtsmæssig, hvilket [klager] er bevidst om.

Der er tale om betydelig hjertesvigt med halvering af den normale pumpefunktion. Hyppigste gener vil i den forbindelse være åndenødstendens og nedsat tærskel for træthed samt generelt sænket energiniveau. Desuden kan samlede sygdomsforløb med følger af både fysisk og psykisk karakter have betydning for ens overordnede ressourcer med en samlet reduceret evne til at overkomme ydre pres af forskellige karakter. På den baggrund vurderes [klager]s funktionsevne varighed nedsat, og i en beskæftigelsesmæssig sammenhæng vil hensyn være nødvendige for en stabil arbejdsmarkedstilknytning. Der vil formodentlig være behov for en reduktion af den samlede arbejdstid, ligesom funktioner, som for [klager] kan virke særligt udfordrende som f.eks. konfrontationstimer, sandsynligvis bør begrænses i forhold til før sygdommen. Det reelle niveau må afklares via den praktiske afprøvning, som aktuelt pågår via den gradvise tilbagevenden til arbejdspladsen med tilkobling af fastholdelseskonsulent.

...”

Den 15. marts 2018 blev der afholdt en rundbordssamtale mellem klager, klagers souschef (tidl. omtalt som skoleleder) og fastholdelseskonsulenten. Følgende fremgår af referatet:

”...

[Klager] fortæller, at hun er oppe på at arbejde 8 timer dagligt. Hun har forsøgt at lægge lidt oveni de aftale 6 timer om ugen, hvilket er gået rimeligt. [Klager] bruger sin tid på at samle op på hvad der foregår på skolen, at ryde op og deltage i projekter. Hun havde en enkelt dag hvor hun var på arbejdet i ialt 5-6 timer, hvilket gjorde at hun blev ekstrem træt og var glad for at hun ikke skulde møde på arbejdet dagen efter.

[Klager] følges stadig på Rigshospitalet, hvor de stadig diskutere yderligere behandlingsmuligheder. Muligvis noget med stamcellebehandling.

...

Planen fremadrettet diskuteres og følgende besluttes:

[Klager] og [souschef] vil først i næste uge udarbejde et oplæg til en time- og opgavemæssig optrappingsplan til raskmelding.

Dette selvom der ikke er en forventning om at [klager] timemæssigt vil kunne nå op på fuld tid. Planen sendes efterfølgende til ud. Der stiles mod en raskmelding 1.juli 2018.

Det er sandsynligt at der vil komme et tidspunkt hvor [klager]s kræfter vil ophøre og hvor der så må tages stilling til hvilke muligheder [klager] har i forhold til at fastholdelse på hendes arbejdspladsen,.

Lige nu arbejder alle på at [klager] kommer tilbage til sit arbejde på normalvis, så må tiden vis hvor mange timer hun vil kunne klare.

§56 diskuteres kort som en mulighed når [klager] er raskmeldt igen.

...”

Indklagede har oplyst, at souschefen mundtligt i løbet af foråret 2018 tilbød klager at gå ned i tid, men at klager afviste dette.

Klager har oplyst, at hun ikke kan huske at være blevet tilbudt en stilling på nedsat tid.

I et referat af 15. juni 2018 fra en opfølgningssamtale på sygedagpenge mellem klager og bopælskommunen fremgår følgende:

”...

[Klager] fortæller adspurgt, at hun føler sig rask

Men at hun ved det bliver hårdt næste skoleår, at hun har søgt om jobbet som skolebibliotekar, men ikke fået svar

At hun holder onsdagen fri

Men ellers arbejder 10-15

At en normal uge er på 27 lektioner

De har en årsnorm på 1680

De er ved at ændre struktur, fordi de måske skal slås sammen med en anden og ældre skole
at klasserne skal fordeles 0-1-2 eller 3-4-5

...

[Klager] fortæller, at der er stor mødeaktivitet om eftermiddagen og om at hun arbejder 40/42 timer om ugen

Har spurgt ind til om ikke hun har råd til at gå ned i tid rent økonomisk, hvilket hun oplyser at kunne, og måske noget hun skal overveje

...”

I en e-mail af 2. juli 2018 fra klager til sin bopælskommune anførte klager, at hun ikke havde fået administrative opgaver på biblioteket.

I en statusattest af 12. juli 2018 anførte klagers læge følgende:

”...

Vurdering:

...

Det forventes at pt vil have reduceret funktionsniveau og muligvis problemer med fuldtidsarbejde. Tilstanden forventes ikke at bedres meget, men forhåbentlig kan medicin forhindre progression

...”

Den 10. august 2018 blev der afholdt en samtale mellem klager, souschefen og en sagsbehandler fra klagers bopælskommune. Følgende fremgår af referatet:

”...

[Klager] oplyser, at hun næste var på fuld tid før sommerferien, det vil sige cirka 25 lektioner (normen for fuld tid er 27 lektioner). [Klager] beskriver, at timeniveauet var dybt urealistisk, og skulle hun have fortsat det i længere tid, så ville det have medført fuld sygemelding.

[Klager] forklarer, at hun var massivt udtrættet, både fysisk og mentalt. [Klager] oplyser, at hun var mærket af det privat, hvor hun måtte sove i 1 ½ time før aften. Herudover svigtede hendes koncentration og hun blev let forvirret, når hun så skulle forbedre undervisningen, hvilket gjorde forberedelsen dårligere og mindre effektiv. [Klager] oplyser, at hun ikke har magtet at passe sin træning, der ellers er essentiel for at opretholde sit nuværende funktionsniveau. [Klager] siger, at hun var helt tømt for energi.

Arbejdspladsen har forsøgt at tilrette [klager]s arbejde, så det bedre imødekom hendes skånebehov:

- Undervisning ligger efter klokken 10, således [klager] medicin kan nå at virke.
- Onsdage holdes fri for undervisning således [klager] kan fokusere på forberedelse og andre opgaver.
- [Klager] ikke længere klasselærer, hvilket friholder hende for aftenarbejde og øget forældrekontakt.

[Souschef] oplyser, at [klager] er tildelt 15,67 lektioner i det nye skole år. Adspurgte hvordan skolen er landet på det timetal, forklarer [souschef], at det er determineret af de førnævnte rammer tillader (sen mødetid+ugentlig fridag ift. undervisning).

[Souschef] oplyser følgende vedrørende arbejdstidskonstellation for lærer på skolen samt [klager]:

- Normen for fuldtidsmedarbejder er 27 lektioner + forberedelse samt 200 timer til andre opgaver.
- [Klager] har på nuværende tidspunkt 16 lektioner (svarende til 58% af fuld tid) + forberedelse samt 75 timer til andre opgaver (svarende til 37,5 % af fuld tid).

...”

Den 13. september 2018 blev der afholdt en rundbordssamtale mellem klager, klagers bopælskommune og souschefen. Følgende fremgår af referatet:

”...

[Souschefen] oplyser, at [klager] er tildelt 15,67 lektioner i det nye skole år. Adspurgt hvordan skolen er landet på det timetal, forklarer [souschefen], at det er determineret af de førnævnte rammer tillader (sen mødetid+ugentlig fridag ift. undervisning).

[Souschefen] oplyser følgende vedrørende arbejdstidskonstellation for lærer på skolen samt [klager]:

- Normen for fuldtidsmedarbejder er 27 lektioner + forberedelse samt 200 timer til andre opgaver.
- [Klager] har på nuværende tidspunkt 16 lektioner + forberedelse (svarende til 58% af fuld tid) samt 75 timer til andre opgaver (svarende til 37,5 % af fuld tid).

[Klager] understreger, at timetallet i sig selv er væsentlig bedre end timetallet før sommerferien.

[Klager] oplyser, at opstarten har været meget hård fordi der er tale om fire nye klasser, 1. og 2. klasser (se yderligere beskrivelse fra seneste opfølgningssamtale). Herudover så er de mange skift mellem klasserne i løbet af en arbejdsdag samt fraværet af "en base" (som hun havde som klasselærer) belastende. [Klager] oplyser, at skiftene mellem klasserne påvirker hendes evne til at være fokuseret i timerne. [Klager] oplyser, at hun er særligt udfordret på en bestemt klasse, og beskriver at der er visse elever, som hun har svært ved at håndtere på pædagogisk vis. [Klager] siger, at hun har ikke lyst til at skælde ud.

[Klager] oplyser, at den "understøttende undervisning" (USU) har været lagt på hylden her i den første tid. USU er de timer der er lagt ind i skemaet til at understøtte konventionel undervisning eksempelvis gennem bevægelse. [Klager] forklarer, at det ellers var noget hun var meget glad for inden sygdom og ændring af arbejdskonstellation. [Klager] forklarer, at når hun har USU i den nuværende konstellation, så er det ofte med klasser, som hun ikke lige har haft på skema, hvilke gør det usammenhængende for hende. [Souschefen] oplyser, at han undersøger hvorvidt en ændring er mulig, så det giver bedre mening for [klager].

[Klager] er skemalagt på følgende dage:

Mandag: 5 lektioner

Tirsdag: 3 lektioner

Onsdag: Fri

Torsdag 5 lektioner

Fredag 4 lektioner

[Klager] forklarer, at især tirsdagen er hård fordi alle tre lektioner er med forskellige klasser.

[Klager] oplyser, at hun skal prioritere træning via Hjerteforeningen hver tirsdag eftermiddag.

[Klager] oplyser, at hun havde to sygedage i sidste uge simpelthen grundet udmattelse.

[Souschefen] oplyser, at han vil undersøge hvorvidt der er muligt at ændre skemaet således der kan fremkomme flere sammenhængende lektioner, og dermed færre skift.

Det drøftes hvorvidt det er muligt at inddrage nogle morgener (som ellers er frihold; [klager] møder første klokken 10), da der ellers er meget få "lektion slots" at arbejde med i omrokeringen.

[Klager] skal reflektere over om det giver mening for hende eventuelt at miste en sen morgen eller to på en uge for til gengæld at have flere sammenhængende lektioner.

[Klager] oplyser, at hendes fokus og effektivitet sædvanligvis daler i ydertimerne. [Klager] siger, at hun "tager smutveje".

[Klager] forklarer, at hun forsøger at kompensere for hendes nedsatte funktion ved at justere sine årsplaner. [Klager] forklarer, at hun har 1. og 2. klasse i naturfag, i alt fire forskellige klasser. I stedet for at køre med fire forskellige emner, som ville kræve overblik, fokus, planlægning, omstillingsparathed, og mere forberedelse, så forsøger hun at skabe et ens fundament på tværs af klasserne. [Klager] forklarer fortsat, at det betyder, at hun kan adaptere , samme emne, samme metode og samme læringsportal, men i stedet skrue på niveauet. Der med skåner hun implicit sig selv.

Aftale:

[Klager] og [souschefen] forsøger i fællesskab fortsat at skrue på skemakonstellationen, så det bedst muligt imødekommer [klager]s behov.

...”

Den 24. oktober 2018 blev der gennemført en opfølgningssamtale mellem klager og klagers bopælskommune vedrørende sygedagpenge. Følgende fremgår af referatet:

”...

[Klager] vurderes aktuelt delvist uarbejdsdygtig grundet træthed som følge af blodprop i hjertet.

...

Borgerens egen vurdering:

[Klager] oplyser, at hun føler sig presset. [Klager] forklarer, at hun bliver følelsesmæssigt påvirket, og mister overblikket, når "eleverne er umulige". [Klager] oplyser, at hun har mange af ydertimerne, hvor eleverne selvsagt er trætte. [Klager] forklarer, at hendes mulighed for at påvirke situationen er blevet dårligere, da hun ikke længere har klasseansvar, og dermed ikke forældresamarbejde.

[Klager] oplyser, at timetallet i virkelighed er fint nok, men sammensætningen af opgaver er slidende.

...”

Den 21. november 2018 blev der afholdt en sygefraværssamtale mellem klager, klagers bopælskommune og souschefen. Det fremgår af referatet, at klager ikke kan arbejde på fuld tid, men den seneste tid har arbejdet på nedsat tid med ca. 58 %.

I en mulighedserklæring af 27. november 2018 anførte klagers læge følgende:

”...

[Klager] har en kronisk hjertesygdom med dårlig pumpefunktion efter en blodprop. Hun er nemmere trættbar og stressbar. Hendes funktionsniveau kan ikke forventes øget markant i forhold til aktuelle, da der er gået mere end et år siden blodproppen kom, Det er ikke realistisk med fuldtidsstilling, men med en timereduktion på aktuelle niveau - ca 50%. Der er ved at blive søgt flexjob via kommunen. Skånehensyn i øvrigt som hidtil: møde fra kl 10-14, undgå lange/senedage (møder i aften timerne), ikke have klasselærerrfunktion, mulighed for pauser/motion. Obs på de meget stressfyldte situationer med udadreagerende børn/konflikter, hvis muligt. ”

I en mailkorrespondance ultimo november 2018 mellem bopælskommunen og souschefen blev en ordning om personlig assistance blandt andet drøftet. Der var enighed om, at en sådan ordning ikke ville hjælpe klager.

Indklagede har for nævnet fremlagt en oversigt over klagers sygefravær opgjort pr. 29. november 2018.

	Nov	Dec	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	I alt
Sygedage:	30	31	31	28	31	30	31	30	31	12	1	0	9	295
Delvise sygedage:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19	27	31	2	79
Barns sygedage:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Børns hosp. indl.:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbejdsskadedage:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sygeperioder:	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	4
Omsorgsdage tilgode:	0													
Omsorgsdage afholdt i år:	0													
Graviditetskomplikationer:	0													
Barselsfravær:	0													

Klager har oplyst, at skemaet ikke svarer til de faktiske omstændigheder fra og med uge 6 i 2018, blandt andet fordi klager fra uge 6 primært var deltidssygemeldt og ikke fuldtidssygemeldt.

Ved brev af 30. november 2018 blev klager påtænkt afskediget med følgende begrundelse:

”Høring om påtænkt afskedigelse

Vi påtænker at afskedige dig fra din stilling som lærer med tjeneste for tiden ved [skolen]. Afskedigelsen vil i givet fald ske med 6 måneders varsel til fratrædelse den

30. juni 2019 jf. § 20, stk. 1 i overenskomsten for lærere m.fl., indgået mellem Lærernes Centralorganisation og KL.

Den påtænkte afskedigelse er begrundet i de driftsmæssige problemer, som dit omfattende fravær giver, og at der ikke er udsigt til, at du vil kunne genoptage arbejdet i fuldt omfang inden for en overskuelig fremtid. Der henvises til seneste lægeerklæring af 27. november 2018.

Du har på nuværende tidspunkt været fraværende på grund af sygdom i 296 hele dage samt 79 delvise dage inden for de seneste 12 måneder. Der er vedlagt en oversigt over antallet af sygedage. Da oversigten er opgjort pr. 29. november 2018, skal du tillægge 1 hel sygedag for at få det korrekte antal sygedage.

I august 2017 bliver du ramt af svær sygdom. I tiden herefter er du fuldt sygemeldt. Du har dog jævnlig kontakt med skolen og kommer på besøg.

Via en mulighedserklæring bliver ledelsen stillet i udsigt, at du vil kunne vende tilbage til dit arbejde på nedsat tid efter 3-6 måneder. Det viser sig desværre, at din sygemelding på fuld tid bliver længere end forventet.

Under din sygemelding er ledelsen i tæt dialog med din hjemkommunes jobcenter. Ledelsen afholder flere møder med jobcentret og dig, for at imødekomme dig bedst muligt. I samarbejde med jobcentret laves der en række aftaler, der giver dig mulighed for at genoptage dit arbejde som delvist sygemeldt.

På trods af de aftaler der indgås med færre timer, ændret mødetid, ugentlig fridag og færre funktioner, oplever du at arbejdet er svært og udtrættende. Ledelsen har udtrykt bekymring over dette, da driften har svært ved at holde til en lang delvis sygemelding.

Ved samtalen den 21. november 2018, hvor jobcentret også deltog, fortæller du, at du ikke er i stand til at arbejde fuld tid. Ledelsen har undersøgt med jobcentret, hvorvidt der er hjælpemidler/ordninger, som du kan være omfattet af og som vil kunne hjælpe med at fastholde dig i dit arbejde. Jobcentret har oplyst, at de ikke har relevante tilbud i din situation på nuværende tidspunkt

I mulighedserklæring dateret den 27. november 2018 oplyser din læge, at du kan arbejde ca. 50% af din fuldtidsstilling og at dette ikke forventes mærkbart ændret på sigt.

...”

Den 18. december 2018 blev afskedigelsen forhandlet mellem klagers faglige organisation og indklagede. Der blev ikke opnået enighed.

Det fremgår af en efterfølgende korrespondance, at parterne ikke er enige om referatets præcise indhold. Følgende fremgår bl.a. af den faglige organisations ønskede tilføjelser til referatet:

”[Faglig organisation] understregede, at [klager] var indstillet på at gå ned i tid og gå tilsvarende ned i løn.”

Den 21. december 2018 gjorde klager indsigelser mod den påtænkte afskedigelse af hende. Klager gjorde bl.a. gældende, at ledelsen i indklagede ikke efterkom forslag til ændring i time- og opgavesammensætningen under hensyntagen til hendes lidelse.

Ved brev af 28. december 2018 blev klager afskediget med den påtænkte begrundelse. Følgende klausul blev indarbejdet i afskedigelsesbrevet:

”...

Den 18. december 2018 er der afholdt forhandling med [faglig organisation]. Ved forhandlingen blev det aftalt, at der i den endelige opsigelse indarbejdes en klausul, der indebærer, at såfremt du kan arbejde fuldt, helt og stabilt på en ansættelsesgrad svarende til 50-58% af dit fuldtidsskema - i hele opsigelsesvarslet, startende fra 1. januar 2019 - vil [skolen] være villig til, at tilbyde dig en deltidsstilling.

...”

Den 7. januar 2019 aftalte klager, den faglige organisation og souschefen, hvilke opgaver og hvor mange timer, som klager skulle varetage i opsigelsesperioden.

Efter 10 dages arbejde i opsigelsesperioden blev klager sygemeldt.

Klager har oplyst, at hun blev sygemeldt i opsigelsesperioden, da hun ikke havde mulighed for at varetage de aftalte opgaver i nogle bestemte lokaler som følge af en opstået bakterie i lungerne samt arbejdsforholdene i lokalerne.

Indklagede har oplyst, at der ikke var andre medarbejdere, der var sygemeldt som følge af indeklimaet. Indklagede har også oplyst, at klager ikke har oplyst indklagede om, at lungeproblemer skulle være årsag til sygemeldingen.

Klager har oplyst, at hun oplyste indklagede om årsagen til sygemeldingen.

I et referat fra MED-udvalget af 4. marts 2019 og 6. maj 2019 fremgår det, at de omtalte lokaler var meget beskidte, og at mange medarbejdere oplevede et dårligt indeklima.

I en mulighedserklæring af 26. april 2019 anførte klagers læge følgende:

”...

Efter [klager]s blodprop udtrættes hun nemmere, mister nemmere overblik og har ikke det samme overskud. Hun er kognitivt iøvrigt frisk.

Det er stadig ikke realistisk med mere end halv tid.

Arbejdsfunktioner med skånevilkår - forstået på den måde, at fx mulighed for at flexe vil være en god ide eller

arbejdsopgaver der er mere overskuelige af karakter end at være eneansvarlig lærer i en klasse. Det kan være som

ekstralærer, eller som lærer for mindre grupper af børn som fx har brug for læse/sprogstøtte, administrative

opgaver, bibliotekarfunktion eller lign.

...”

Indklagede har oplyst, at klager den 1. november 2019 blev tilkendt førtidspension.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 22. november 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 12 måneders løn inklusiv pension.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i strid med forskelsbehandlingsloven ved afskedigelsen af hende.

Klager lider af en kronisk hjertesygdom med nedsat pumpefunktion til ca. 25 % efter en blodprop i august 2017. Klagers funktionsniveau er varigt nedsat.

Klager har dermed et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klagers fravær var begrundet i gener fra hendes lidelse. Indklagede var bekendt hermed, herunder bekendt med at klager kunne fortsætte sit arbejde på nedsat tid.

Klager var indstillet på at påtage sig en stilling på nedsat tid med lønreduktion til følge.

Indklagede var på afskedigelsestidspunktet bekendt med, at klager havde behov for tilpasningsforanstaltninger til at kunne varetage sin stilling.

Indklagede inddrog ikke klager i sammensætningen af hendes opgaver dvs. i fordelingen af opgaver mellem klasseundervisning og andre opgaver.

Man inddrog således ikke klager i en vurdering af, om arbejde på skolebiblioteket kunne være en relevant tilpasningsforanstaltning.

Klager fik tildelt relativt flere konfrontationstimer end sine kollegaer, hvilket vanskeliggjorde hendes tilbagevenden til arbejdet.

Det var således ikke antallet af arbejdstimer, men opgavesammensætningen, der vanskeliggjorde klagers varetagelse af sin stilling.

Det ville ikke være en uforholdsmæssig stor byrde for indklagede at tilbyde nedsat tid og færre konfrontationstimer.

Stillingen, der blev tilbudt klager i opsigelsesvarslet, var den stilling, som klager burde være blevet tilbudt, inden hun blev afskediget. Stillingen tog hensyn til klager i forhold til timetal og opgavefordeling.

Klager var på afskedigelsestidspunktet disponibel, da hun varetog en 58 % stilling. At arbejde på fuld tid er ikke et krav for at være disponibel.

Det fremgår af sagen, at parterne var enige om, at man arbejdede hen i mod et fastholdelsesfleksjob. Det må derfor have stået indklagede klart, at klager ikke kunne arbejde på fuld tid. Det undrer derfor, at indklagede undersøgte tilpasningsforanstaltninger i forhold til at fastholde klager i en fuldtidsstilling.

Indklagede gør gældende, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen af hende. Indklagede skal derfor ikke betale en godtgørelse til klager.

Indklagede påstår subsidiært, at klager skal tilkendes en godtgørelse svarende til én måneds løn.

Indklagede gør gældende, at kommunen levede op til sin tilpasningsforpligtelse, da der i sagen blev foretaget hensigtsmæssige foranstaltninger.

Det er ikke korrekt, at klager ikke blev inddraget i sammensætningen af hendes opgaver. Optrapningsplanen fra referatet af 10. august 2018 blev udarbejdet i tæt samarbejde mellem ledelsen og klager. Øvrige planer og aftaler blev også udarbejdet i samarbejde med klager.

Klager havde ikke relativt flere konfrontationstimer end hendes kollegaer.

Ledelsen forsøgte at tilgodese klagers ønsker til andre opgaver, men kunne under henvisning til klagers skånehensyn ikke efterkomme dem alle. Skolebiblioteket ville f.eks. gå imod skånehensynet til støj, da der er mange børn på biblioteket.

Der blev løbende afprøvet tiltag som færre timer m.v. i samarbejde med bopælskommunens jobcenter.

Muligheden for eventuel deltidsansættelse lå implicit under hele forløbet i lyset af den løbende dialog, der var mellem klager og ledelsen om bl.a. timeantal og opgaver.

Klager fremlagde først spørgsmålet om deltid for indklagede ved forhandlingen mellem indklagede og klagers faglige organisation.

Klausulen i afskedigelsesbrevet viste, at indklagede var villig til at strække sig langt for at kunne fastholde klager i sin stilling som lærer.

Det var ikke muligt for klager at arbejde på 50 % i opsigelsesperioden. Klager genoptog således på intet tidspunkt den stilling, som klager har anerkendt, tog hensyn til hendes skånebehov.

At klager efterfølgende blev tilkendt førtidspension viste, at klager ikke ville være i stand til at være selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde.

At klager blev tilkendt førtidspension understøtter, at klager ikke længere var kompetent, egnet og disponibel til at varetage sin stilling som lærer, heller ikke på deltid.

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 eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Handicap

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-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. Også funktionsbegrænsninger af denne karakter, som skyldes en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, kan være omfattet.

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. 853H.

Klager skal godtgøre, at hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Den 28. august 2017 blev klager ramt af en blodprop i hjertet med efterfølgende hjertesvigt med en pumpefunktion på 25 %.

Af speciallægeerklæring af 25. februar 2018 fremgår, at klagers funktionsevne er varigt nedsat, og at der i beskæftigelsesmæssig sammenhæng vil være behov for skånehensyn.

I den seneste mulighedserklæring inden afskedigelsen, dateret den 27. november 2018, anførte klagers læge, at klager kunne arbejde på nedsat tid med ca. 50 % og at der bl.a. skulle være bestemte mødetider og ingen klasselærerfunktion.

Ligebehandlingsnævnet vurderer på den baggrund, at det er godtgjort, at klagers gener som følge af blodproppen og hjertesvigtet den 28. august 2017 på afskedigelsestidspunktet havde medført langvarige begrænsninger, som hindrede hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.

Klager havde derfor på afskedigelsestidspunktet et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Faktiske omstændigheder

Klager skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager blev ifølge brevet af 28. december 2018 afskediget med henvisning til klagers fravær, og at der ikke var udsigt til, at klager kunne vende tilbage til sin stilling i fuldt omfang.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hendes handicap – og hendes fravær som følge heraf – blev tillagt betydning ved beslutningen om at afskedige hende.

Arbejdsgivers pligt til at foretage tilpasninger

Arbejdsgiveren 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. Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Det er en forudsætning for indklagedes tilpasningsforpligtelse, at indklagede på afskedigelsestidspunktet vidste eller burde vide, at klager havde et handicap i lovens forstand. Klager har bevisbyrden herfor.

Klager og indklagede havde løbende dialog om klagers tilbagevenden til arbejdet og skånehensyn i denne forbindelse.

Nævnet vurderer på den baggrund, at indklagede vidste eller burde vide, at klager havde et handicap.

Hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger kan eksempelvis være tilpasning af arbejdspladsen, arbejds-mønstre eller opgavefordelingen eller nedsættelse af arbejdstiden. Ved vurderingen af, om relevante tilpasningsforanstaltninger vil indebære en uforholdsmæssig stor byrde, tages der navnlig hensyn til de omkostninger, der vil være forbundet hermed, virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentligt tilskud eller anden støtte.

Indklagede har bevisbyrden for, at forpligtelsen til at foretage rimelig tilpasning er opfyldt.

Rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på afskedigelsestidspunktet.

Det fremgår af sagen, at indklagede løbende i samarbejde med klager har foretaget relevante tilpasninger af klagers arbejdsforhold i et forsøg på at fastholde klager i beskæftigelse.

I mulighedserklæringen af 27. november 2018 anførte klagers læge, at klager kunne arbejde på nedsat tid med 50 %, at klager skulle have bestemte mødetider, ingen klasselærerfunktion, mulighed for pauser og fokus på at undgå konfliktsituationer.

Ved brev af 28. december 2018 blev klager afskediget. I afskedigelsesbrevet var indarbejdet en klausul, der medførte, at såfremt klager kunne arbejde fuldt, helt og stabilt i en deltidstilling i opsigelsesperioden ville klager blive tilbudt denne stilling.

Ved et møde den 7. januar 2019 blev indholdet af den omtalte deltidstilling præciseret i forhold til antallet af timer og opgaver.

Klager og indklagede er enige om, at den aftalte deltidstilling opfylder klagers skånebehov.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har bevist, at det ville have udgjort en uforholdsmæssig stor byrde for indklagede at tilbyde relevante skåneforanstaltninger for klager inden afskedigelsen, eller at klager uanset rimelige tilpasninger ikke var kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i stillingen. Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede først ved afskedigelsen tilbød klager en deltidstilling med relevante hensyn til timetal og opgavesammensætning såfremt arbejdsindsatsen i opsigelsesperioden var tilfredsstillende.

Den omstændighed, at klager efter afskedigelsen blev tildelt førtidspension, kan ikke føre til nogen anden vurdering.

Klager får derfor medhold i sin klage.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 525.000 kr., svarende til omkring 12 måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 525.000 kr. til klager med procesrente fra den 22. november 2019, 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
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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