

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 9229 af 03/02/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - er handicap - forskelsbehandling ”by association” - afskedigelse - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-61937

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - er handicap - forskelsbehandling "by association" - afskedigelse - medhold

J.nr. 19-61937

En sprogkonsulent, der arbejdede hos et sprogcenter, blev afskediget fra sin stilling. Sprogkonsulenten var fraværende fra sit arbejde, fordi han havde tjenestefrihed til pasning af sin alvorligt syge søn.

Nævnet vurderede indledningsvist, at sprogkonsulentens søn havde et handicap, og at sprogkonsulenten forestod den primære pleje af sønnen. På den baggrund var sprogkonsulenten omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

Det var nødvendigt for sprogcenteret at foretage besparelser, og i den forbindelse blev sprogkonsulenten afskediget. I forbindelse med afskedigelsen talte sprogkonsulenten med den centeransvarlige leder, som blandt andet udtalte, at de øvrige medarbejdere havde "knoklet med det som sådan nogle bæster" og at "det er jo heller ikke fair", hvorved den centeransvarlige leder henviste til de øvrige medarbejders indsats ved valget af den, der skulle afskediges.

Nævnet vurderede, at indklagede var eller burde være bekendt med, at sprogkonsulentens søn havde sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet vurderede videre, at sprogkonsulenten blandt andet på baggrund af indholdet af telefonsamtalen mellem ham og den centeransvarlige leder havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Det var herefter op til indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Nævnet vurderede, at indklagede ikke havde løftet denne bevisbyrde.

Sprogkonsulenten fik derfor medhold i klagen, og blev tilkendt en godtgørelse på 370.000 kr. svarende til omkring 9 måneders løn.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 370.000 kr. med procesrente fra den 16. december 2019, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Den 1. januar 2018 tiltrådte klager en stilling som sprogkonsulent hos det indklagede sprogcenter. Det indklagede sprogcenter tilbyder danskuddannelse for integrationsborgere efter kontakt med kommunen, samt målrettet og individuel danskuddannelse for studerende og udenlandske medarbejdere. Indklagede tilbyder derudover forberedende voksenundervisning. Af klagers ansættelseskontrakt fremgår blandt andet:

”Ansættelseskontrakt

§ 1 Tiltrædelse

Konsulenten tiltræder med virkning fra d. 1. januar 2018 som Sprogkonsulent i selskabet, [indklagede].

Der er tale om en ændring af et eksisterende ansættelsesforhold, idet der er sket virksomhedsoverdragelse.

...

Konsulentens ansættelsesanciennitet regnes fra den 1. april 2008. ”

Klagers søn lider af svær OCD, ADD, angst og tourette. Af lægeattest til rehabiliteringsteam af 3. december 2019 vedrørende klagers søn fremgår, at sønnen ikke kunne gå ud af hjemmet, at han ikke ville mødes med andre mennesker, og at han havde mange tvangstanker. Det fremgår også, at han på daværende tidspunkt ikke kunne arbejde, gå i skole eller lignende. Det fremgår videre, at det var lægens opfattelse, at sønnen burde sikres pensionslignende forhold med genoptagelse efter nogle år.

Den 15. januar 2018 ansøgte klager om tjenestefrihed hos indklagede. Af ansøgning om tjenestefrihed fremgår blandt andet:

”Til [person A]

...

Vedr. ansøgning om tjenestefrihed i forbindelse med alvorligt sygt barn:

Hermed søger jeg fuld tjenestefrihed hos [indklagede] fra den 15.01.2018 og en måned frem med sædvanlig løn til pasning af min alvorligt syge dreng [søn] på 15 år [CPR-nummer]

[Søn] lider af invaliderende OCD med angst og mistrivsel og kan ikke være alene hjemme – er i øjeblikket til udredning og behandling på [sygehus] i [by].

Mange hilsner

[Klager]”

Den 16. januar 2018 sendte person A en mail til blandt andre den pædagogiske leder og driftschefen hos indklagede. Af mailen fremgår:

”Kære alle.

[Klager] kontaktede mig søndag med henblik på at søge tjenestefrihed til pasning af alvorligt sygt barn. Jeg orienterede [pædagogisk leder] i går.

Jeg har talt med ham igen i dag, og han vil gerne bede om tjenestefrihed fra d. 15-01. – 14.02.2018.

Hans skema er dækket.

Med venlig hilsen [person A]”

Den 19. februar 2018 sendte driftschefen hos indklagede og person A følgende mail til medarbejderne hos indklagede:

”Kære alle

Til jeres orientering har vi i dag lavet en aftale med [person A] om, at hun fra d. 23. februar stopper i stillingen som leder og i stedet fortsætter i et job som sprogkonsulent, herunder bl.a. med ansvar for en række administrative/pædagogiske opgaver, her på sprogcenteret i [kommune].

Aftalen er faldet på plads i gensidig forståelse mellem [indklagede] og [person A] og jeg vil i den forbindelse gerne takke [person A] for den indsats, hun har gjort, siden [person A] åbnede dørene i [kommune] den 2. januar. Og jeg er glad for, at vi fortsætter samarbejdet med [person A] som sprogkonsulent.

Vi mangler de sidste detaljer i forhold til at få den nye ledelse af sprogcenteret på plads, og indtil det er en realitet, vil [pædagogisk leder] fungere i rollen som leder. I vil naturligvis få besked, så snart der er nyt. Hvis I har spørgsmål til dette, er I meget velkomne til at kontakte mig.

Med venlig hilsen

[Person A] og [driftschef]”

Den 7. februar 2018 skrev klager en mail til den pædagogiske leder:

”Kære [pædagogisk leder],

... jeg savner mit job, men lige nu må jeg passe min søn, så vi kan få ham rask igen. Vi er i gode hænder på [sygehus] i [by], og [kommune] har været yderst hjælpsomme.

Jeg har fået bevilget **tabt arbejdsfortjeneste** fra kommunen fra den 15.02.2018 og søger i den forbindelse pasningsorlov til min søn [...] 6 måneder frem fra den 15.02.2018 til den 15.08.2018.

I forbindelse med tabt arbejdsfortjeneste beder [kommune] om oplysninger vedr. pensionsindbetalinger - se vedlagte bilag!

Husk endelig at ansøge om refundering af min tjenestefrihed med løn ved udbetaling Danmark senest 8 uger efter den 15.01.2018! ”

Senere samme dag besvarede den pædagogiske leder klagers anmodning om pasningsorlov:

”Hej [klager]

Du bevilges selvfølgelig orlov som ønsket!

Godt at høre fra dig. Jeg håber og ønsker det bedste for dig og din familie.

Du er altid velkommen til at komme forbi, maile, ringe eller hvad der måtte passe ind ved dig.

Venlig hilsen | Best regards

[Pædagogisk leder]”

Den 9. februar 2018 traf kommunen afgørelse om bevilling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i forhold til klagers søn. Af afgørelsen fremgår:

”Afgørelse på ansøgning om bevilling af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i forhold til [søn]

Bevilling

Vi har vurderet, at [søn] er i målgruppen for at kunne modtage støtte jf. Servicelovens § 42.

Bevillingen omfatter:

Kompensation for tabt arbejdsfortjeneste:

– 37 timer pr. uge til [klager] fra den 15.02.2018

Der følges op på bevillingen senest august 2018. Vi gør opmærksom på, at opfølgningen kan medføre ændringer.

...

Begrundelse

Vi har lagt vægt på:

Det fremgår af lægepapirer, at [søn] lider af OCD. Tourette, Angst og ADD. Lægen beskriver [søn]s funktionsniveau som svært invalideret, hvilket kommer til udtryk ved at han isolere sig helt, og kun kan overskue kontakt med forældrene. Det fremgår at [søn] næsten ikke sover, men bruger meget tid på at løbe op og ned af trapperne i løbet af natten. Det fremgår at [søn] ikke kan være alene, og har et øget behov for forældrenes støtte i en længerevarende periode. ...

Du lægger selv vægt på at jeres dreng er forpint med svær ocd. Du kan ikke tage mere fri fra arbejde, og [søn] kan fortsat ikke være alene hjemme. Du tænker at tabt arbejdsfortjeneste vil være en løsning indtil [søn] får det bedre. Du lægger endvidere vægt på at [søn] ikke kan komme i skole, og modtager derfor hjemmeundervisning 2 gange om ugen i 2 timer. ...

Betingelserne for at yde tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 42 er:

- Barnet har en betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller en indgribende kronisk eller langvarig lidelse.
- Det er en nødvendig konsekvens af den nedsatte funktionsevne eller lidelse, at barnet passes i hjemmet, og at det er mest hensigtsmæssigt at det er moderen eller faderen der passer det.
- Barnet er forsørget i hjemmet. Der kan dog ydes hjælp, hvis et barn inden for målgruppen er anbragt uden for hjemmet og forældrenes tilstedeværelse ved hospitalsbesøg er påkrævet.

Vurdering

Det er [kommune]s vurdering, at det er mest hensigtsmæssigt at [søn] passes i hjemmet af den ene forældre, idet hans ocd er så indgribende at han ikke kan overskue kontakt til andre end sine forældre.

Derfor bevilges der compensation for 37 timers tabt arbejdsfortjeneste til [klager] pr. uge. ”

Den 20. november 2018 traf kommunen afgørelse om at forlænge bevillingen af compensation for tabt arbejdsfortjeneste. Der ville blive fulgt op på bevillingen senest i februar 2019.

Den 14. september 2019 skrev klager følgende mail til den centeransvarlige leder hos indklagede:

”Hej [centeransvarlig leder]

Håber I har det godt på skolen!

Jeg lovede at give en orientering omkring min orlov – en orlov, som har gjort det muligt at holde sammen på vores lille familie. Min søn [...] har fået det bedre og er så småt begyndt på lidt fjernundervisning, som jeg støtter ham i. Mange har hjulpet os i fremgangen og vi er selvfølgelig glade for, at det går den rigtige vej. Det går dog langsomt og han skal stadig støttes dagen igennem - derfor kan jeg endnu ikke planlægge en præcis tilbagekomst til jer i [indklagede].

Vi har tidligere aftalt et varsel om min tilbagekomst på 3 måneder, så du har mulighed for at planlægge i god tid. Hvis der er nogen problemer i denne aftale eller andre forhold i forbindelse med min orlov, så må du endelig give besked.

Jeg er meget taknemmelig for, at ordningen kan lade sig gøre i samarbejde med [kommune] og [indklagede] og er bare glad for, at det går fremad.

Rigtig god weekend og hils endelig på skolen.

Mange hilsner

[Klager]”

Den 16. september 2019 indkaldte den centeransvarlige leder klager til samtale hos indklagede. Klager ringede herefter til den centeransvarlige leder den 17. september 2019. Under samtalen forklarede den centeransvarlige leder, at det var nødvendigt for indklagede at foretage afskedigelser. Klager har oplyst, at den centeransvarlige leder oplyste, at hun i forbindelse med afskedigelser ikke kunne undgå at kigge på den lærer, som var vikar for klager, og at hvis hun afskedigede vikaren, ville der heller ikke længere være en plads til klager. Den centeransvarlige leder forklarede dog, at hun håbede, at det ikke ville blive nødvendigt at afskedige vikaren.

Den 18. september 2019 sendte den centeransvarlige leder hos indklagede følgende mail til klager:

”Hej [klager]

For god ordens skyld vil jeg lige følge op på vores telefonsamtale i går. Det var dejligt at tale med dig, og super godt at høre at det går fremad med din søn.

Som vi talte om, vil det stadig og helt forståeligt, være svært for dig at fastsætte en dato for at vende tilbage til jobbet efter endt orlov.

Samtidig vil det være usikkert om det vil være mig muligt at bibeholde nuværende antal arbejdspladser fremover. Som tiderne er, med en voldsom tilbagegang i antal af kandidater, har vi, som jeg oplyste dig om både i går og ved vores sidste samtale først på sommeren, været gennem en tilpasning af konsulenter og dermed opsigelser og naturlig afgang.

Som jeg nævnte, kommer jeg ved planlægning af næste års skema igen til at skulle tilpasse antallet af konsulenter, desværre! Jeg har allerede været nødsaget til at opsiges to konsulenter med fratrædelse henholdsvis den 31.12.2019 og den 28.02.2020.

Som du ved, er din stilling midlertidigt besat af en konsulent der kontraktmæssigt forlænges hele tiden med en 3 måneders periode. Hvis antallet af kandidater bliver så lavt, at jeg nødsages til at skære endnu mere ned på antal ansatte, vil jeg denne gang ikke kunne undgå at tage denne medarbejder med i betragtning, og derfor vil jeg så være nødsaget til at tage din ansættelse til overvejelse. Som jeg oplyste dig om i går, har det intet at gøre med at du har orlov pt., det er desværre den kedelige konsekvens af tidens nedgang i kandidater.

Jeg vil gerne understrege at jeg endnu ikke er færdig med at ”regne” på tingene, og jeg vil selvfølgelig holde dig orienteret.

Venlig hilsen | Best regards

[Centeransvarlig]”

Den 30. september 2019 blev klager afskediget fra sin stilling som sprogkonsulent hos indklagede:

”Kære [klager]

Jeg beklager at måtte meddele dig, at jeg er nødsaget til at opsige dig fra din stilling som Sprogkonsulent i [det indklagede sprogcenter] (i det følgende benævnt ”Selskabet”).

Din ansættelsesanciennitet regnes fra 1. april 2008, idet der den 1. januar 2018 skete en ændring af dit eksisterende ansættelsesforhold via en virksomhedsoverdragelse.

Opsigelsen sker med et varsel på 6 måneder, hvilket du i henhold til funktionærloven er berettiget til. Ansættelsesforholdet ophører således den 31. marts 2020.

Opsigelsen er begrundet i opgavebortfald på grund af nedgang i antallet af kandidater, hvilket betyder tilpasninger og omstruktureringer i organisationen, hvorfor din stillingsfunktion som Sprogkonsulent bliver udfaset, og opgaverne dermed bortfalder.

Som du ved, er din stilling midlertidigt besat af en konsulent der kontraktmæssigt forlænges med en 3 måneders periode, mens du er på orlov. Da antallet af kandidater er hastigt for nedadgående, vil denne midlertidige stilling ved udgangen af året ikke blive forlænget og der vil også ske andre tilpasninger på centret.

Arbejde i opsigelsesperioden

Da du pt er på sygeplejeorlov uden løn, har [indklagede] naturligvis ingen forventning om, at du arbejder i din opsigelsesperiode.

Såfremt dine vilkår for bevilling af orlov hos kommunen skulle ændre sig i opsigelsesperioden, er du forpligtet til at tage kontakt til [indklagede].

Løn i opsigelsesperioden

Da du pt har sygeplejeorlov uden lønforpligtelser af nogen art for [indklagede] vil du ikke modtage nogen løn og eller pensionsindbetalinger i din opsigelsesperiode.

Såfremt dine vilkår for bevilling af orlov hos kommunen skulle ændre sig i opsigelsesperioden, er du forpligtet til at tage kontakt til [indklagede].

...

Jeg beklager den indtrufne situation og ønsker dig alt muligt held og lykke fremover.

...”

Den 30. september 2019 ringede klager til den centeransvarlige leder hos indklagede for at aftale nærmere omkring underskrift på modtagelse af afskedigelsen. Klager spurgte også til, hvorfor han var blevet udvalgt til afskedigelse, og hvilke alternativer indklagede havde. Klager har fremlagt lydfil fra telefonsamtalen den 30. september 2019, hvoraf det blandt andet fremgår:

[Klager]: ”Ja, æv æv. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Jamen det er noget værre bøvl. ”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Det er det sgu. Det er ikke...”

[Klager]: ”Altså, det eneste alternativ vil jo være, at...”

[Centeransvarlig leder]: ”Ja? ”

[Klager]: ”Jamen det var at... ja at du... ja, at man fortsatte med at have en vikar, ikke? Og så... men det... jeg kan godt se det, ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Jo, men økonomien er jo ikke til det. ”

[Klager]: ”Nej. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Der er simpelthen ikke til den lønning. ”

[Klager]: ”Nej. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Det er der ikke, fordi den eneste mulighed er så at opsige en anden. ”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Kan man sige, af dem der er her, af de fire tilbage. Den ene kan jeg ikke opsige, det er [TR]...”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Hun er tillidsrepræsentant, ikke også? ”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Så det vil sige, at der er fire tilbage, og så kan man sige, ville det være fair, altså hvis man sådan skal se realistisk på det også? ”

[Klager]: ”Nej. ”

[Centeransvarlig leder]: ”De har knoklet med det som sådan nogle bæster, ikke? ”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”I de her par år. Skulle vi så vælge en af dem? Det er jo heller ikke fair. Det ville jo heller ikke være fair, [klager]. ”

[Klager]: ”Nej. Man kan sige grunden til, at det er mig, der ryger, hvad er det egentlig? Jamen det er...”

[Centeransvarlig leder]: ”Det er ren og skær nedskæringer. ”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Når jeg går ind og kigger på det, så er der ingen anden årsag til det, overhovedet. ”

[Klager]: ”Nej. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Det er ren og skær økonomi. ”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Der er ingenting andet, og det sagde jeg også til [vikar] i dag, altså, der var ikke noget, jeg hellere ville end bare sige, at vi fortsætter med det her, fordi jeg er faktisk også rigtig glad for [vikar], det er noget helt andet, han er en dygtig underviser...”

[Klager]: ”Ja. ”

[Centeransvarlig leder]: ”Men jeg har simpelthen ikke... altså vi har ikke økonomien til det. ”

[Klager]: ”Nej. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 16. december 2019.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Klager har for nævnet fremlagt lønsedler for perioden september 2017 til februar 2018.

Indklagede har fremlagt oversigt over kandidatantal i perioden fra 1. halvår 2018 til fremskrivning af antal kandidater i 2. halvår 2020 hos indklagede:

	1. halvår 2018	2. halvår 2018	1. halvår 2019	2. halvår 2019	1. halvår 2020	2. halvår 2020
[Indklagede]	658	571	433	293*	220**	170**

* Øjeblikksbillede af kandidatantallet pr. 1. november 2019, jf. [indklagedes] egen opgørelse

** Fremskrivning af forventet antal kandidater, jf. [indklagedes] egen opgørelse. Øjeblikksbillede pr. henholdsvis 1. januar og 1. juli

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling som sprogkonsulent hos indklagede.

Siden februar 2018 har klager været bevilliget plejeorlov, således at han kan pleje sin søn på fuld tid i eget hjem.

Klagers søn har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Klager har den fulde plejeforpligtelse og yder hovedparten af sin søns pleje. Derfor er klager omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse.

I løbet af plejeorloven blev sønnens sygdom forværret og tegnede til at blive længerevarende uden udsigt til bedring.

Der er en tydelig sammenhæng mellem klagers orlov for at passe sin søn med et handicap, og det faktum, at klager blev udvalgt til afskedigelse. Klager blev derved stillet ringere end de øvrige sprogkonsulenter på arbejdspladsen på grund af plejeorloven.

Indklagede har overtrådt forskelsbehandlingsloven, idet opsigelsen skete i strid med lovens ligebehandlingsprincip. Klager har derfor krav på godtgørelse.

Klager bestrider, at indklagede ikke havde kendskab til sønnens sygdom. Klager søgte første gang om tjenestefrihed den 15. januar 2018. Ansøgningen om tjenestefrihed blev sendt til person A, som på daværende tidspunkt havde været klagers nærmeste leder gennem 10 år. Person A og klager havde gennem årene haft mange og nære samtaler om sønnens diagnoser, psykiatriske behandlingsforløb samt problemerne og udfordringerne i familien.

Det bestrides, at person A fik omdannet sin stilling til sprogkonsulent i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen, og at person A ikke var leder i den første tid efter, at indklagede pr. 1. januar 2018 overtog opgaven med at levere danskuddannelse til kommunen. Person A blev virksomhedsoverdraget med uændrede vilkår til indklagede på samme måde som undervisere og øvrigt personale.

Dette var årsagen til, at klager den 15. januar 2018 sendte sin ansøgning om tjenestefrihed til person A. Person A talte med klager både den 14. og den 16. januar 2018. Person A informerede den pædagogiske leder hos indklagede om klagers søns kritiske tilstand. I forlængelse heraf havde klager flere samtaler med den pædagogiske leder om sønnens sygdom.

Da klager blev bevilliget plejeorlov fra kommunen i februar 2018, var det den pædagogiske leder, han kommunikerede med. Kommunikationen bar præg af, at der var tale om en overbygning på allerede eksisterende viden, da klager ikke var nødt til at forklare nærmere.

I februar 2018 fik klager også at vide, at driftschefen var blevet orienteret om familiens situation, og at driftschefen havde været meget forstående. Det var person A, der talte med driftschefen om klagers behov for orlov og om sønnens sygdom. Ved en samtale med klagers faglige organisation den 3. juni 2020 bekræftede person A, at hun i januar 2018 beskrev sønnens sygdom for driftschefen. Det forhold, at driftschefen ikke kan huske, at han blev orienteret om sønnens sygdom af person A, ændrer ikke på, at ledelsen hos indklagede var velinformeret om sønnens sygdom og dens karakter.

Den centeransvarlige leder, der overtog jobbet som leder efter person A, blev sat grundigt ind i situationen omkring sønnen. Den centeransvarlige leder havde flere samtaler med klager, både på kontoret og i telefonen, hvor hun grundigt satte sig ind i sønnens sygdom og situation og blev klar over alvoren i situationen.

Den centeransvarlige leder fulgte løbende med i sønnens sygdom og var også klar over, at sønnen ikke havde været uden for en dør i over to år, og at der var lange udsigter til bedring. Klager og den centeransvarlige leder var i løbende kontakt under hele orlovsperioden ved telefonsamtaler, mails og

besøg på skolen. Under hele orlovsperioden udtrykte klager håb og glæde ved tanken om at skulle vende tilbage til arbejdspladsen.

Under telefonsamtalen den 30. september 2019 forklarede klager, at sønnen var så syg, at klager kun kunne gå fra ham i meget kort tid ad gangen, og at ingen ville kunne komme ind i hjemmet, da det ville forårsage yderligere angst og panik hos sønnen. Den centeransvarlige leder udviste forståelse herfor, hvilket indikerede, at dette ikke kom bag på hende.

Der er ingen tvivl om, at ledelsen hos indklagede havde omfattende og dybdegående indsigt i og viden om sønnens sygdom og situation, og at de fremskridt, som klager løbende glædede sig over, var mikroskopiske fremskridt. Der har aldrig været tvivl om, at sønnens sygdomsforløb var langvarigt.

Grunden til, at klager ville vende tilbage til arbejdet senest i august 2020, var, at sønnen på det tidspunkt blev 18 år, og overgik til at være omfattet af reglerne for voksenhandicap. Hermed ophørte klagers mulighed for at få dækket tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med pasning af sønnen. Sønnen ville fortsat ikke kunne tage vare på sig selv, men kommunen ville skulle finde en anden måde at passe sønnen på, mens klager var på arbejde. Kommunen arbejdede desuden på, at sønnen skulle overgå til førtidspension eller et rehabiliteringsforløb, når han blev 18 år, fordi han var så syg, at der ikke var andre muligheder.

Klager fastholder, at indklagedes viden om sønnens sygdom var tilstrækkelig klar til, at klager er omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse.

I august 2018 meddelte klager, at han endnu ikke var parat til at komme tilbage på arbejde. Da klager orienterede om sin søns situation, fik han en klar oplevelse af, at orloven gav problemer for indklagede og udfordringer for personalegruppen, fordi de andre medarbejdere skulle løbe hurtigere, fordi han var fraværende. Klager fik skyldfølelse over at være på orlov og blev nervøs for at blive afskediget.

Den centeransvarlige leder indgik dog en ordning med en lærer, som skulle træde til i klagers sted, indtil han kom tilbage fra orlov. Vikaren havde tre måneders opsigelse, og det blev aftalt, at klager skulle varsle tre måneder før, han kunne vende tilbage på arbejde, således at den centeransvarlige leder kunne nå at planlægge herefter.

Indklagede gennemførte i løbet af 2019 flere afskedigelsesrunder og andre former for personaletilpasninger. I september 2019 var der seks tidsubegrænset ansatte medarbejdere, to i opsagt stilling samt to midlertidigt ansatte, hvoraf den ene var vikar for klager.

Den centeransvarlige leder argumenterede for, at det var vikaren for klager, der bedst kunne undværes. Dette blev brugt som argument for også at afskedige klager. Klager blev således afskediget, fordi den person, der var ansat som vikar for ham, var den medarbejder, der bedst kunne undværes.

Den medarbejder, der blev ansat senest, blev ansat den 22. juli 2019. Klager bestrider derfor, at alle øvrige ansatte havde ”knoklet de sidste par år”, som anført af den centeransvarlige leder ved telefonsamtalen den 30. september 2019. Grunden til, at klager ikke havde ”knoklet” på arbejdet ”de sidste par år” var, at han siden februar 2018 havde haft orlov for at passe sin søn.

Argumentet om, at medarbejder D blev ansat, fordi der var opstået et akut behov for at dække opgaver med visitation og test, er overraskende for klager. Igennem mange år var denne funktion blevet varetaget af to medarbejdere, medarbejder B og medarbejder C. Klager bestrider, at medarbejder B og medarbejder C selv opsagde deres stillinger. Medarbejder B blev afskediget og fratrådte ved udgangen af juli 2019. Medarbejder C blev afskediget ved udgangen af august 2019 og fratrådte sin stilling i februar 2020. Medarbejder C var igennem syv år hovedansvarlig for test og visitation. Der var ikke akut behov for at tilføre disse kvalifikationer.

Både danskuddannelsesloven og lov om forberedende voksenundervisning stiller klare krav til underviserens kvalifikationer. Klager opfylder kvalifikationskravene til såvel undervisning i danskuddannelse og undervisning efter lov om forberedende voksenundervisning. Klager har erfaring med undervisning på alle danskuddannelsens uddannelser og niveauer. Klager besad kvalifikationer svarende til og i de fleste tilfælde bedre end de ikke-afskedigede medarbejdere.

Klager har kvalifikationer og erfaring inden for alle tre danskuddannelser og forberedende voksenundervisning. Klager har været både eksaminator og censor ved alle tre danskuddannelser, og han har været ministerielt udpeget beskikket censor ved danskuddannelse 3.

Sprogkonsulenterne hos indklagede udførte i høj grad det samme arbejde. Klager havde brede kompetencer til at varetage arbejdet på danskuddannelserne og på området for forberedende voksenundervisning.

Indklagede har ikke stillet spørgsmålstejn ved klagers kvalifikationer, hvorfor den eneste forklaring på, at klager blev udvalgt til afskedigelse må søges i den centeransvarlige leders opfattelse af, at andet ikke ville være "fair" over for de øvrige tilbageværende medarbejdere, der havde "knoklet som nogle bæster".

Det er korrekt, at tilrettelæggelsen af undervisningen på de tre danskuddannelser er forskellig, men uddannelsen til lærer i dansk som andetsprog sikrer, at alle undervisere har de nødvendige kvalifikationer til at varetage undervisningen på alle uddannelser og alle niveauer inden for uddannelserne. Gennem yderligere uddannelse og praktisk erfaring kan underviserne specialisere sig, og en skole vil naturligvis ønske at "udnytte de enkelte sprogkonsulenters særegne kompetencer til det maksimale".

Indklagede gør gældende, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap "by association" i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Afskedigelsen af klager var ikke omfattet af forskelsbehandlingsloven, da sønnens sygdom og dens følger ikke med fornøden sikkerhed kunne betegnes som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det følger af forskelsbehandlingsloven, det bagvedliggende EU-direktiv samt praksis fra EU-Domstolen, at beskyttelsen mod forskelsbehandling på grund af handicap ikke omfatter sygdom. Der er alene tale om et handicap, når sygdommen medfører en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed, jf. EU-Domstolens dom i sag C-335/11 og C-337/11 "Ring og Werge-dommen".

Klager har ikke løftet bevisbyrden for, at hans søn på tidspunktet for afskedigelsen led af en sygdom, der medførte et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at indklagede burde have været bekendt hermed.

Det kan ikke generelt på baggrund af sønnens diagnose udledes, i hvilken grad sønnen havde en funktionsnedsættelse. Det kan således ikke med tilstrækkelig sikkerhed fastslås, at sønnens sygdom på lang sigt vil medføre en funktionsnedsættelse, der kunne anses for et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det taler imod formodningen om et handicap, at klager på tidspunktet for afskedigelsen tilkendegav, at han var af den opfattelse, at sønnen var i bedring, og at klager som følge heraf forventeligt snart ville kunne vende tilbage til arbejdet.

Selv hvis sønnen måtte anses for at have et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, havde indklagede ikke en sådan indgående viden til sønnens tilstand på tidspunktet for afskedigelsen af klager, at indklagede vidste eller burde have været bekendt hermed. Umiddelbart efter virksomhedsoverdragelsen, indgik klager i dialog med indklagede om muligheden for at komme på plejeorlov for sin søn. I dialogen om orlov oplyste klager ikke nærmere om, hvad sønnen fejlede, ligesom indklagede heller ikke spurgte hertil. Indklagede havde derfor ikke et indgående kendskab til sønnens sygdom.

Indklagede kan ikke genkende det forhold, at det i løbet af plejeorloven viste sig, at sønnens sygdom blev forværret og tegnede til at blive længerevarende uden udsigt til bedring. Klager gav jo netop udtryk for, at sønnen var i bedring, hvorfor vikarens ansættelse kun blev forlænget med tre måneder ad gangen.

Person A var klagers nærmeste leder forud for virksomhedsoverdragelsen. Efter gensidig aftale blev person A's ansættelsesforhold fra den 23. februar 2018 omdannet til sprogkonsulent hos indklagede. Person A deltog således ikke i beslutningerne om de løbende nødvendige personaletilpasninger hos indklagede, herunder beslutningen om at afskedige klager.

Indklagede bestrider, at den centeransvarlige leder satte sig grundigt ind i sønnens sygdom, og at hun løbende fulgte med i sygdommen. Indklagede har ikke haft belæg for eller fundet behov for at blive grundigt delagtiggjort i sønnens sygdom. Indklagedes kommunikation med klager var begrænset i orlovsperioden.

Indklagedes driftschef kan ikke genkende det beskrevne fra den hævdede samtale mellem ham og person A i januar 2018, hvorfor det må lægges til grund som udokumenteret. Indholdet af en sådan samtale må i øvrigt anses for irrelevant for vurdering af, hvorvidt klagers søn var at betragte som handicappet på tidspunktet for opsigelsen af klager, eller om indklagede skulle have lagt vægt herpå i beslutningen om at afskedige klager.

Såfremt nævnet måtte finde, at sønnens sygdom på tidspunktet for afskedigelsen af klager udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at indklagede burde have været bekendt hermed, gør indklagede gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at opsigelsen skete i strid med forskelsbehandlingsloven. Afskedigelsen af klager var hverken helt eller delvist begrundet i klagers pasning af sin søn, men skyldtes nedgang i kandidater på sprogskolen, som nødvendiggjorde en tilpasning i antallet af medarbejdere.

På tidspunktet for afskedigelsen af klager havde indklagede en forventning om, at klager ville vende tilbage fra plejeorlov snarligt, og senest til august 2020.

Afskedigelsen var udelukkende begrundet i den nødvendige tilpasning af medarbejderne. Indklagede var berettiget til at skønne over, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes som følge af arbejdsmangel, og valget faldt efter en samlet vurdering på blandt andre klager.

Indklagede bestrider, at sprogkonsulenterne hos indklagede i høj grad udførte det samme arbejde. Den drastiske reduktion af antallet af sprogkonsulenter har i sagens natur øget behovet for at udnytte de enkelte sprogkonsulenters særegne kompetencer til det maksimale, ligesom det har øget kravet til fleksibilitet og alsidighed hos de tilbageværende.

Indklagede varetager tre selvstændige danskuddannelser, der er tilrettelagt forskelligt, så undervisningen svarer til kursistens mål og forudsætninger; danskuddannelse 1, danskuddannelse 2 og danskuddannelse 3.

Danskuddannelse 1 er tilrettelagt for kursister, som ikke kan læse og skrive på deres modersmål, samt latinske analfabeter, som ikke behersker et europæisk skriftsystem. Målet for undervisningen er grundlæggende færdigheder i mundtlig dansk og læse- /skrivefærdigheder med henblik på at kunne klare sig på det danske arbejdsmarked og som borger i det danske samfund.

Danskuddannelse 2 er tilrettelagt for kursister, som har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet. Målet for undervisningen er at forstå, tale og læse dansk med henblik på at kunne klare sig på det danske arbejdsmarked, i efterfølgende arbejdsmarkedsuddannelse og som borger i det danske samfund.

Danskuddannelse 3 er tilrettelagt for kursister, som har en mellemlang eller lang skole- og uddannelsesbaggrund. Det kan være erhvervsuddannelser, en gymnasieuddannelse eller en videregående uddannelse. Målet for Danskuddannelse 3 er, at kursisterne skal kunne få et job eller tage fortsat uddannelse samt kunne fungere aktivt som borger i det danske samfund.

De tre selvstændige danskuddannelser er derfor meget forskelligt tilrettelagt, så undervisningen svarer til kursisternes mål og forudsætninger. Det betyder også, at sprogkonsulenterne hver især arbejder med forskellige ”specialer” afhængig af målgruppens behov og konsulenternes kompetencer. Den enkelte konsulents arbejdsopgaver er tilrettelagt herefter.

Sproglærerne på de tre uddannelser betegnes som konsulenter, fordi de - ud over at have alle de nødvendige faglige og pædagogiske forudsætninger for at undervise - også er konsulenter for kandidaterne i forhold til at begå sig i et nyt land og i forhold til jobmuligheder. De har også som konsulenter forskellig viden om mekanismerne på det danske arbejdsmarked, og som en del af deres arbejde har de hver især tæt kontakt til virksomheder i forhold til den enkelte kandidats praktikforløb og jobmuligheder.

Det er korrekt, at den senest tilkomne fastansatte medarbejder, medarbejder D, blev ansat den 22. juli 2019. Forud for fastansættelsen var medarbejder D ansat som timelønnet medarbejder hos indklagede i en anden by. Ansættelsen af medarbejder D skete på grund af to opsigelser fra medarbejder B og medarbejder C.

bejder C, som selv opsagde sine stillinger. Medarbejder B og medarbejder C varetog begge funktionen som test- og visitationsansvarlig. Indklagede havde derfor behov for at ansætte en ny medarbejder, som kunne varetage funktionen som test- og visitationsansvarlig. Medarbejder D havde mange års praktisk og opdateret erfaring med test og visitationer, og kunne derfor tilføre indklagede de fornødne ressourcer og kompetencer.

Det bestrides, at den centeransvarlige leder på mødet i august 2018, skulle have givet klager skyldfølelse over at være på orlov eller nervøsitet for at blive afskediget. Den aftalte vikarordning viste, at indklagede holdt en stilling ledig til, når klager fik mulighed for at vende tilbage til arbejdet. Vikaren blev således projektansat for tre måneder ad gangen – med løbende forlængelse – til at varetage klagers arbejdsopgaver.

Efter virksomhedsoverdragelsen den 1. januar 2018 gik indklagede fra at have 26 ansatte, hvoraf 22 var sprog lærere til at have 14 ansatte, hvoraf fem var sprog lærere.

Årsagen til det kraftige fald i ansatte var, at der løbende skete et stort fald i antallet af kandidater hos indklagede. Det var således et markedsvilkår for indklagede, at der var behov for løbende personaletilpasninger. Indklagede var meget transparent herom i dialogen med medarbejderne. Derfor blev alle medarbejdere i efteråret 2019 informeret om, at der var behov for at kigge på det setup, der var hos indklagede, da der blev forventet et større fald i antallet af kandidater.

I perioden fra virksomhedsoverdragelsen den 1. januar 2018 til afskedigelsen af klager i september 2019 blev antallet af sprog konsulenter hos indklagede reduceret fra 22 til 5. Der blev således opsagt 16 kompetente sprog konsulenter forud for afskedigelsen af klager. Dette dokumenterer, at klager ikke er blevet negativt forskelsbehandlet i udvælgelsesprocessen, snarere tværtimod.

Ved udgangen af september 2019 var kandidatantallet så lavt, at indklagede var nødsaget til at nedlægge klagers stilling som én blandt flere, hvorfor han blev opsagt pr. 30. september 2019.

Indklagede bestrider, at afskedigelsen af klager var begrundet i, at det var vikaren for klager, der bedst kunne undværes. Vikarens kontrakt udløb, og indklagede kunne ikke sagligt endsige værdimæssigt forsvare, at denne kontrakt skulle forlænges, da virksomheden af driftsmæssige hensyn var nødt til at opsig medarbejdere. Valget faldt efter en samlet vurdering herunder på klager. Der blev i den forbindelse ikke lagt vægt på hverken klagers orlov eller på det forhold, at hans vikars ansættelsesforhold ikke blev forlænget.

Indklagede bestrider også, at afskedigelsen af klager var begrundet i den centeransvarlige leders opfattelse af, at andet ikke ville være fair. Udtalelsen stammer fra en telefonsamtale, der blev optaget uden den centeransvarlige leders viden.

Ved bedømmelsen af, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes, blev der lagt vægt på saglige kriterier som faglighed og kvalifikationer.

Indklagede forsøgte at træffe så hensigtsmæssige og fleksible foranstaltninger og aftaler for at fastholde klagers mulighed for at vende tilbage til sit arbejde, når det var muligt.

I tilfælde af arbejdsmangel er det overladt til virksomhedens frie skøn at afgøre, hvilke medarbejdere der bedst kan undværes. Beslutningen om at afskedige klager var begrundet i indklagedes økonomiske forhold, som følge af det drastiske fald i antallet af kandidater på danskuddannelserne. Valget blandt de resterende seks sprogkonsulenter, som alle havde de fornødne kvalifikationer til at varetage arbejdsopgaverne hos indklagede, faldt ud fra en samlet vurdering af faglige og personlige kvalifikationer på klager. Klagers orlov indgik ikke som et element i denne beslutning, hvilket blandt andet understøttes af, at adskillige sprogkonsulenter var blevet afskediget før klager, mens han var på orlov. Derudover blev klager efter afskedigelsen, mens han fortsat var på orlov, kontaktet for at drøfte to jobmuligheder, som var opstået efter opsigelsen.

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.

Forbuddet mod forskelsbehandling er ikke begrænset til personer, der selv har et handicap. Det fremgår af EU-Domstolens dom i sag C303/2006 (Coleman), at forbuddet mod direkte forskelsbehandling, jævnfør direktivet om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet), ikke er begrænset til personer, der selv har et handicap. Når en arbejdsgiver behandler en ansat, der ikke selv har et handicap, ringere end en anden ansat bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation, og det er bevist, at den ringere behandling, som den ansatte har været udsat for, skyldes et handicap hos den pågældendes barn, som vedkommende yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for, er en sådan behandling i strid med forbuddet mod forskelsbehandling.

Handicap

Det er klager, der skal godtgøre, at hans søn på tidspunktet for afskedigelsen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

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 arbeidstagerne. 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 arbeidstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for at have et handicap 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 blev bevilliget kompensation for tabt arbejdsfortjeneste den 9. februar 2018. Bevillingen af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste blev forlænget, og der ville blive fulgt op på bevillingen senest i februar 2019. Da klager blev afskediget den 30. september 2019, var han fortsat på pasningsorlov.

Det fremgår af lægeattest til rehabiliteringsteam af 3. december 2019, at klagers søn har OCD i svær grad, og at han på daværende tidspunkt ikke havde været uden for hjemmet de foregående to år. Det fremgår desuden, at sønnen ikke ville mødes med andre end sin familie, og at han havde mange tvangstanker. Det fremgår videre, at sønnen på daværende tidspunkt ikke kunne arbejde, gå i skole eller lignende, og at sønnen burde sikres pensionslignende forhold med genoptagelse efter nogle år.

Nævnet lægger til grund, at sønnens begrænsninger i perioden fra den 9. februar 2018 til den 3. december 2019 havde en sådan karakter, at sønnen ikke kunne gå i skole og alene kunne opholde sig i hjemmet.

Nævnet vurderer herefter, at sønnens lidelser på tidspunktet for afskedigelsen medførte begrænsninger, der havde haft en varighed, der kan betegnes som langvarige.

Klager har herefter godtgjort, at sønnens lidelser på afskedigelsestidspunktet udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det er videre en betingelse for beskyttelse efter forskelsbehandlingsloven, at hovedparten af den pleje, som barnet havde brug for, er ydet af den, der påberåber sig forskelsbehandling.

Den 15. januar 2018 ansøgte klager om tjenestefri fra sit arbejde med henblik på at passe sin søn. Fra den 15. februar 2018 blev klager bevilliget kompensation for tabt arbejdsfortjeneste, og klager fik pasningsorlov fra sit arbejde hos indklagede. Den 20. november 2018 blev bevillingen forlænget. Af bevillingen fremgår blandt andet, at det var kommunens vurdering, at det var mest hensigtsmæssigt, at sønnen blev passet i hjemmet af den ene forældre, idet hans OCD var så indgribende, at han ikke kunne overskue kontakt til andre end sine forældre.

Det fremgår af sagens oplysninger, at sønnen havde brug for støtte hele dagen igennem, og at klager alene kunne forlade sønnen i kort tid ad gangen.

På denne baggrund vurderer nævnet, at klager forud for afskedigelsen i det daglige forestod den primære pleje af sønnen.

Klager er derfor omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

Faktiske omstændigheder

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.

Indklagede har gjort gældende, at indklagede ikke havde en sådan indgående viden om klagers søns tilstand på tidspunktet for afskedigelsen, at indklagede vidste eller burde have været bekendt hermed.

Den 15. januar 2018 ansøgte klager om tjenestefrihed hos indklagede. Ansøgningen om tjenestefrihed blev sendt til person A, som var leder hos indklagede på daværende tidspunkt. Ved mail af 16. januar 2018 orienterede person A blandt andre den pædagogiske leder og driftschefen hos indklagede om, at klager havde ansøgt om tjenestefrihed til pasning af alvorligt sygt barn.

Henset til ordlyden af ansøgningen om tjenestefrihed, klagers oplysninger om samtaler med person A samt ordlyden af person A's mail af 16. januar 2018 finder nævnet, at indklagede var eller burde være bekendt med, at klagers søn havde sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Den 14. september 2019 meddelte klager, at der var fremskridt i forhold til sønnen, men at han stadig havde brug for støtte dagen igennem, og at klager derfor ikke kunne planlægge, hvornår han kunne vende tilbage til sit arbejde.

Den 16. september 2019 blev klager indkaldt til samtale hos indklagede. Den 17. september 2019 talte klager i telefon med den centeransvarlige leder. Her oplyste den centeransvarlige leder blandt andet, at det var nødvendigt for indklagede at foretage besparelser, og at indklagede var nødt til at inddrage den medarbejder, der var ansat som vikar for klager i overvejelserne omkring, hvilken medarbejder, der skulle udvælges til afskedigelse.

Den 30. september 2019 blev klager afskediget. Samme dag talte klager i telefon med den centeransvarlige leder. Ved denne samtale udtalte den centeransvarlige leder blandt andet, at "de har knoklet med det som sådan nogle bæster", og at "det er jo heller ikke fair", hvorved den centeransvarlige leder henviste til de øvrige medarbejders indsats ved valget af den, der skulle afskediges.

På baggrund af den tætte tidmæssige sammenhæng mellem, at klager oplyste, at han endnu ikke kunne planlægge, hvornår han kunne vende tilbage til sit arbejde og tidspunktet for afskedigelsen af klager, og på baggrund af indholdet af telefonsamtalen mellem klager og den centeransvarlige leder den 30.

september 2019, vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har gjort gældende, at afskedigelsen af klager hverken helt eller delvist var begrundet i klagers pasning af sin søn, og at afskedigelsen af klager alene skyldtes nedgang i kandidater på sprogskolen, som nødvendiggjorde en tilpasning i antallet af medarbejdere. Indklagede har endvidere gjort gældende, at de ved beslutningen om hvilke medarbejdere, der skulle udvælges til afskedigelse lagde vægt på saglige kriterier, som faglighed og kvalifikationer. Indklagede har desuden gjort gældende, at de afskedigede flere medarbejdere, inden klager blev afskediget.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke over for navnlig den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem klagers oplysninger og tidspunktet for afskedigelsen af klager samt indholdet af telefonsamtalen den 30. september 2019 har løftet bevisbyrden for, at afskedigelsen af klager ikke helt eller delvist var begrundet i forhold vedrørende klagers søn, der har et handicap.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 370.000 kr., svarende til omkring 9 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 370.000 kr. til klager med procesrente fra den 16. december 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
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

