

Udskriftsdato: 30. december 2025

KEN nr 10212 af 12/10/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - chikane - repressalier - er handicap - ej medhold - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-55766

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - chikane - repressalier - er handicap - ej medhold - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 20-55766

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at han fik afslag på en stilling som beskæftigelseskonsulent i den indklagede kommunes jobcenter.

Manden havde tidligere været ansat i jobcentret. Afslaget var begrundet i, at klager som følge af sin retorik og adfærd ikke havde tilstrækkeligt gode samarbejdsevner.

Nævnet lagde til grund, at der var sammenhæng mellem klagers angivelige retorik og adfærd og hans handicap i form af Aspergers og ADHD. Der var derfor påvist faktiske omstændigheder, der tydede på, at han var blevet forskelsbehandlet på grund af handicap.

Indklagede havde med sit kendskab til klager fra hans tidligere ansættelser i jobcentret vurderet, at han uanset eventuelle tilpasninger ikke var egnet til at varetage den søgte stilling som beskæftigelseskonsulent med klientkontakt. I stedet tilbød de klager en stilling som beskæftigelsesassistent i jobcentrets tværgående administrative afdeling, hvor indklagede vurderede, at de bedre kunne tilgodese hans handicap. Nævnet vurderede, at indklagede under disse omstændigheder havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Det krævede mundtlige parts- og vidneforklaringer at vurdere, hvorvidt indklagede havde tilpasset stillingen som beskæftigelsesassistent tilstrækkeligt til klagers handicap, og om han af ledere og kollegaer var blevet udsat for chikane og repressalier i denne stilling.

Nævnet afviste derfor at behandle denne del af klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager fik afslag på ansættelse i en stilling som beskæftigelseskonsulent i den indklagede kommune.

Klagen angår også påstået forskelsbehandling på grund af handicap samt repressalier i forbindelse med klagers efterfølgende ansættelse i en stilling som beskæftigelsesassistent i kommunens afdeling-Y.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager fik afslag på stillingen som beskæftigelseskonsulent i kommunen.

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen over forskelsbehandling på grund af handicap samt repressalier under klagers efterfølgende ansættelse som beskæftigelsesassistent i kommunen, da en afgørelse af denne del af klagen kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager lider af Aspergers og ADHD. Af en statusattest af 10. december 2020 fremgår følgende om klagers helbredsforhold:

”...

Er kendt med Aspergers og ADHD der er varige lidelser. Disse lidelser giver funktionsnedsættelser og har været uændret siden sidste statusattest.

...

Har svært ved at etablere og fastholde sociale relationer. Bliver utryg ved aftale og regelbrud.

...

Vedr. skånebehov kunne [klager] evt have gavn af personlig assistance vedr. at strukturere arbejdstiden. ”

Klager var i foråret 2019 ansat i løntilskud i afdeling-V i jobcentret i den indklagede kommune.

Fra marts 2019 til oktober 2020 var klager ansat som beskæftigelseskonsulent i afdeling-X i kommunens jobcenter.

I november 2020 søgte klager en opslået stilling som beskæftigelseskonsulent i kommunens jobcenter. Han oplyste i sin ansøgning, at han har Aspergers og ADHD.

På baggrund af sin ansøgning blev klager indkaldt til en jobsamtale den 1. december 2020.

Klager har oplyst, at han den 9. december 2020 havde en telefonsamtale med indklagede. Under samtalen blev han oplyst, at han ikke havde fået stillingen som beskæftigelseskonsulent. I stedet blev han tilbudt en stilling som beskæftigelsesassistent i afdeling-Y, som er en tværgående administrativ afdeling i jobcentret.

Den 9. december 2020 modtog klager en mail fra indklagede med følgende indhold:

”Kære [klager]

I forlængelse af vores telefonsamtale skal jeg bekræfte vores tilbud om ansættelse pr. 1. januar 2020, som beskæftigelsesassistent i [jobcentret i den indklagede kommune].

Løn

Vi ansætter efter HK's overenskomst for administrations- og it-personale....

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 10. december 2020.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 30.000 kr. Klager har den 7. maj 2021 ændret påstanden om godtgørelse til 18 måneders løn. Den 8. juli 2021 har klager ændret godtgørelsespåstanden til 24 måneders løn.

Klager tiltrådte stillingen i afdeling-Y den 1. januar 2021.

Han deltog den 7. maj 2021 i en MUS-samtale med sin nærmeste leder, leder L. Inden samtalen modtog han kopi af leder L's forberedelsesskema til mødet, hvoraf følgende fremgår:

”Kompetencer ift. at skabe resultater:

...

Du udfører opgaverne selvstændigt og på et godt niveau. Du er hurtigt kommet ind i arbejdsrutinerne i et samarbejde med dine kolleger.

Jeg vil gerne anerkende din indsats, men jeg er noget i tvivl om, hvordan jeg gør det, så det giver mening for dig? Vi skal bruge MUS-samtalen til en drøftelse af, hvordan jeg kan kommunikere med dig i hverdagen, så du motiveres i arbejdet og får energi af opgaveløsningen.

Jeg er godt klar over, at arbejdet i [afdeling-Y] ikke er ønskejobbet for dig. Det kan jeg ikke ændre på, men jeg kan bidrage til at gøre hverdagen spændende og interessant. Jeg er ikke i tvivl om, at du har gode ressourcer og forudsætninger til at kunne blive en væsentlig medarbejder i [afdeling-Y], hvis du vil det.

Vi skal også drøfte, hvilke opgaver, som skal være de primære for dig i hverdagen. Du arbejder både med indkald og uddannelsestilsagn. Efter genåbningen af beskæftigelsesindsatsen må vi forvente mange flere opgaver i forhold til virksomhedsplaceringer, hvilket betyder, at [navn] ikke længere kan være med på indkald i samme omfang. Det er vigtigt for mig, at du har dine 'egne' opgaver.

Vi kom godt i gang med samarbejdet i de første måneder af året. Det var mit indtryk, at du trivedes med at komme på [arbejdspladsen], men der tager jeg måske helt fejl? Jeg har ikke set dig efter påske. Jeg har fået nogle hint om dit velbefindende, men jeg er ikke rigtigt blevet orienteret om, hvad der egentlig sker omkring dig på nuværende tidspunkt.

Det er helt afgørende, hvis jeg skal bidrage til en god og indholdsrig hverdag for dig, at du og jeg får etableret en dialog, hvor der er åbenhed omkring dine behov og udfordringer. Jeg kan sagtens håndtere, at humøret ikke altid er det bedste, og jeg kan også håndtere situationer, hvor følelserne tager over. Den nuværende situation med ex. afbud til afdelingsmøder, mail med underforståede budskaber, virker ikke fremmende for samarbejdet for hverken dig eller mig.

Du vil gerne udfordre mig på arbejdsrutinerne og [afdelingens] forståelse af arbejdsgange, og det sætter jeg pris på. ...

Så længe der ikke er truffet en beslutning om ændrede arbejdsrutiner er det afgørende, at vi udfører arbejdsopgaverne som aftalt. Sådanne aftaler er mit

ansvar og skal aftales med mig.

Det er i denne sammenhæng vigtigt, at du opnår en forståelse af, at det ikke nødvendigvis er alle, som har det på samme måde. Dine kolleger har ex. arbejdet med opgaverne i lang tid, og de har måske allerede overvejet og taget stilling til konkrete rutiner. Det kan aldrig være forkert at spørge, men kommunikationen skal være åben og imødekommende.

...

Kompetencer ift. det gode arbejdsmiljø

Vi skal drøfte, hvordan jeg understøtter et godt arbejdsmiljø for dig i hverdagen.

Af gode grunde har vi ikke haft en drøftelse af, hvordan vi håndterer din personlige udfordringer i relation til en arbejdsmæssig hverdag. Det synes jeg ikke kan vente længere. Dine henvendelser til Ligebehandlingsnævnet er ikke afsluttet, og bliver det sandsynligvis først om nogen tid.

Et forslag fra min side kunne være, at vi etablerede et møde med [jobcentrets specialindsats for personer med handicap] i nær fremtid? Det kunne bidrage til en afklaring af mulighederne for støtte og vejledning i hverdagen (til os begge to).

Det er mit indtryk, at du har en god relation til flere af dine kolleger – de sætter utvivlsomt pris på dine gentagne tilbud om at tage [telefonen]....

Vi arbejder i et storrumskontor med alt hvad det indebærer. Vi overhører hinandens dialoger – og det er nødvendigvis ikke en invitation til at deltage i drøftelserne. Det kan være en svær nød at knække i hverdagen. Det er et område fyldt med uskrevne og underforståede kommunikationsrammer, som kan være svære at oversætte. Vi skal drøfte, hvordan jeg støtter op omkring dig i disse sammenhænge.

2020/21 har været præget af Covid-19 og hjemmearbejde i stor stil. Vi skal på et tidspunkt vende tilbage til [arbejdspladsen] – sandsynligvis inden sommerferien - og det skal vi forberede bedst muligt, så vi stille og roligt vænner os til en hverdag sammen med andre – med alt hvad det indebærer af støj og andre forstyrrelsen. Vi har allerede truffet nogle aftaler om fortsat hjemmearbejde, og det vil jeg støtte op omkring – men det bliver med nogle ugentlige dage på [arbejdspladsen]. ”

Der blev i forlængelse af MUS-samtalen udarbejdet et udkast til udviklingsplan for klager. Af udkastet fremgår, at der ved samtalen ikke blev aftalt udviklingsmål for klager, da han ikke kunne se sig selv i stillingen som beskæftigelseskonsulent. Klager ville dog fortsat deltage aktivt i opgaveløsningen. Der skulle aftales et møde med jobcentrets specialindsats for personer med handicap for at finde relevante muligheder for støtte og vejledning til klager og leder L i relation til klagers funktionsnedsættelser, herunder evt. arbejdspladsindretning og hjælpemidler.

Som opfølgning på udviklingsplanen sendte klager den 17. maj 2021 en mail til leder L, hvoraf følgende blandt andet fremgår:

”

...

Jeg håber virkelig vi snart kan få beskrevet noget om mine opgaver og ansvar, udover de få timer vi har aftalt.

Jeg har desværre ikke været særlig produktiv den seneste tid, og har stadig svært ved at finde overskuddet til at arbejde.

Det er til stadighed en udfordring at der er meget lidt forudsigelighed i behovet for hjælp på forskellige områder, og at der ikke er hverken regelmæssighed eller en tidsmæssig afgrænsning på nogen af opgaverne.

Der er på den ene side nok at gå i gang med, og alligevel ingen bunker eller specifikke behov. Det er jo en objektiv god produktionssituation, men desværre slet ikke optimal for mig.

...

Som sagt i vores sidste samtale, vil vi også skulle forholde os til uro i omgivelserne med fokus på auditive stimuli fra de borgerbetjenende kolleger i afdelingen, når vi snakker tilbagevenden til [arbejdspladsen].

...”

Klager blev delvist sygemeldt den 19. maj 2021 og genoptog ikke siden arbejdet fuldt ud. Den 5. maj 2022 blev klager afskediget under henvisning til omfanget af sit sygefravær.

Indklagede har fremlagt referat af sygefraværssamtaler af 20. september 2021 og 23. september 2021. Klager har fremsat en række bemærkninger til indholdet af referaterne.

Indklagede har fremlagt en funktionsbeskrivelse af klagers stilling som beskæftigelsesassistent i afdeling-Y udarbejdet den 20. september 2021.

Klager har for nævnet fremlagt dele af hans mailkorrespondance med leder L under ansættelsen i afdeling-Y. Det fremgår blandt andet heraf, at klager i marts 2021 anmodede leder L om at blive indplaceret som specialist. Derudover havde klager og leder L fra den 1. juni 2021 til den 7. juni 2021 en korrespondance om blandt andet klagers fremmøde på arbejdspladsen efter hjemsendelsen og klagers oplevelser af forskelsbehandling. I en mail af 7. juni 2021 foreslog klager leder L at rette henvendelse til en navngiven virksomhed, som har specialiseret sig i personer med Aspergers.

Parterne har også herudover fremlagt en række yderligere bilag til brug for sagen.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afslag på ansættelse samt under ansættelsen i afdeling-Y.

Om afslaget på ansættelse

Jobsamtalen gik godt, og klager fik ros for sit faglige niveau og sin relevante erfaring. På trods af dette fik han under den efterfølgende samtale med leder L den 9. december 2020 mundtligt afslag på ansøgningen som konsulent på overenskomsten for vejledere og undervisere.

Årsagen var, at klagers fremtidige kollegaer ikke ønskede ham som en del af teamet på grund af rygter på arbejdspladsen om hans funktionsnedsættelse. Ledelsen efterkom dette for ikke at skabe uro. I stedet blev klager tilbudt en stilling som assistent på den administrative overenskomst.

Klager gjorde leder L opmærksom på, at han havde et godt netværk i huset, og at han sagtens kunne finde kollegaer og chefer, der ville anbefale en ansættelse af klager. Alligevel tilbød leder L klager en anden stilling end den ansøgte.

Der er ikke sket noget forsøg på en rimelig tilpasning af det job, klager søgte, og som han var kompetent, egnet og disponibel til at varetage.

Klager anerkender ikke, at indklagede på nogen måde har foretaget en rimelig tilpasning ved at tilbyde ham en ikke-opslået stilling på en anden overenskomst.

Omplacering til et andet arbejde som tilpasning bør ske i dialog med klager, og stillingen burde være af samme type som den opslåede. Klager har aldrig søgt eller haft en rent administrativ stilling. Han mistrives i denne type stilling, hvilket han flere gange har givet udtryk for over for indklagede.

Klager accepterede ansættelsestilbuddet af økonomiske årsager, selvom han ikke anså det som en realistisk varig beskæftigelse.

Klager blev ansat i en stilling, der blev oprettet spontant uden at være blevet opslået. Hverken klager eller hans faglige organisation har modtaget en stillingsbeskrivelse.

Om forskelsbehandling under ansættelsen

Under ansættelsen i afdeling-Y tog leder L ikke initiativ til en dialog om hjælpemidler og assistance, selvom klager italesatte dette over for ham mange gange.

Leder L gav udtryk for, at han ikke opfattede klager som funktionsnedsat eller handicappet, og at han derfor ikke så grundlag for at foretage sig noget. Klager måtte derfor klare sig med de muligheder for hjælpemidler og tilpasning, som medarbejderne havde til fælles rådighed.

Klager oplevede også en modvilje mod strukturerede møder samt skriftlighed, referater og vejledninger som compensation for hans handicap. En af hans primære udfordringer som autist er netop strukturering af opgaver. Hvis klager ikke har et overblik over produktionskrav, aftaler og ansvarsfordeling, overanalyserer og overproducerer han.

Klager var som den eneste medarbejder i afdeling-Y ikke blevet tildelt faste opgaver eller skrevet på listen over feriedækning af opgaver. Under hjemsendelsen under Corona-nedlukningen blev klager som den eneste medarbejder i enheden forventet at møde fysisk op på arbejdspladsen.

Klager oplevede, at der blev opsat, vedligeholdt og understøttet rammer, der gjorde det sværere for klager end for andre at fungere og trives i sit arbejde. Han blev derfor forskelsbehandlet negativt i ansættelsen og udsat for chikane.

Klager søgte efter sin tiltræden i afdeling-Y en stilling som fastholdelseskonsulent uden at blive indkaldt til samtale. Han anmodede også om at blive indplaceret som konsulent eller specialist på sin nuværende overenskomst, ligesom han søgte en internt opslået funktion som koordinator. Han fik kun mundtlige afslag, hvis noget svar overhovedet.

Selvom de enkelte afslag på klagers ansøgninger skal behandles som nye og separate sager, hænger det alligevel sammen med det, som klager stadig oplever som et ulovligt afslag på og en manglende tilpasning i forhold til ansættelsen som beskæftigelseskonsulent. Det har været en løbende del af ydmygelsen for klager at se konsulenter blive ansat og stoppe igen i hele perioden.

Klager har gennem alle sine ansættelser hos indklagede været åben omkring sin Aspergers og ADHD og betydningen heraf for hans kommunikation med andre. Klager opfordrede alle til at sige fra, hvis de oplevede, at han talte hen over dem eller var urimelig. Klager opfordrede ledelsen til at hjælpe ham med at italesætte eventuelle udfordringer, men det blev konsekvent afvist eller ignoreret.

Klager har ingen ledelsesmodstand, men stiller krav til både egen og andres indsats, hvis de har mere ansvar end klager på samme arbejdsområde. Klager har aldrig skældt leder L ud eller givet ham en røffel, men han har sagt kontant fra over for at blive negativt forskelsbehandlet og ignoreret i sine udfordringer.

Klager italesatte over for leder L, at han til stadighed oplevede, at nydiagnosticerede ledige autister på arbejdspladsen højlydt blev hånet som simulanter og unddragere, der ”bare skal ud og gøre rent” eller ”have kniven i aktivering”. Dette blev blot afvist med en bemærkning om, at det jo ikke var klager, det handlede om.

Der var løbende stikpiller og hentydninger, som klager oplevede at skulle rumme. F.eks. spurgte en afdelingsleder foran klagers kollegaer, hvorfor klager lå ned. Klager svarede, at han ikke lå ned, men at han sad på en siddebold, der var lidt for lille, og at måden, han sad på, aktiverede alle hans kernemuskler og dermed havde en beroligende virkning, når han skulle sidde så tæt på andre. Afdelingslederen udbrød herefter højt, at ”det var aldeles ucharmerende at se på”, hvilket en konsulent fra en anden afdeling højlydt istemte.

Tonen var konstant afstandtagende og nedladende og bredte sig dag for dag. I de enkelte tilfælde virkede det måske ikke voldsomt, men når ledere og koordinators førte an, fik det en anden effekt, som gjorde klager meget ked af det.

Betingelserne for klagers ansættelse blev forringet, hver gang han klagede sin nød. Han oplever at have været udsat for gentagne repressalier.

Stort set alle de af indklagede angivne tilpasningstiltag var muligheder, der var tilgængelige i lige omfang for alle medarbejdere. Ud over en siddebold og en stillingsbeskrivelse fik klager ikke individuelle tilpasningstiltag. Begge dele blev givet efter mere end 8 måneders ansættelse og efter, at klager var blevet sygemeldt.

Klager har tre grundlæggende skånebehov. Han har brug for trygheden i, at aftaler omkring hans ansættelse overholdes, og at der er sammenhæng mellem hans arbejdsvejledninger og arbejdsrutiner. Han har også brug for, at en mindst en kollega eller leder omkring ham har en overordnet indsigt i det, klager arbejder med, og at han har mulighed for at udvikle sig fagligt i en ambitiøs og aftalt ramme. Endelig kan klager ikke sidde ved en fast arbejdsstation i længere perioder, og han er afhængig af en varieret og fagligt udfordrende arbejdsopgave.

Øvrige bemærkninger

Klager har aldrig haft en tjenstlig samtale, modtaget en påtale eller oplevet, at en klager fik medhold i en kritik af hans sagsbehandling eller vejledning.

Hvis indklagede havde forsøgt at foretage en tilpasning i forhold til lov om kompensation for handicappede i erhverv, ville det være sket i dialog med klager og hans jobcenter og være dokumenteret i en sag. Det er ikke tilfældet. Indklagede har ikke overholdt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings vejledning til arbejdsgivere eller kommunens egne interne procedurer for blandt andet ansættelse og tilpasning. Der er ikke truffet nogen lovlige forvaltningsretlige afgørelser om tilpasning.

Indklagede påstår principalt afvisning, subsidiært frifindelse.

Om tilbuddet om ansættelse

Klager havde søgt stillingen med fortrinsret for handicappede i erhverv. Til ansættelsessamtalen blev udfordringerne i forhold til klagers funktionsnedsættelse derfor drøftet.

Ansættelsesudvalget drøftede også tidligere ansættelser med klager, idet flere i udvalget havde haft en relation til ham som leder eller kollega. Både klagers ansættelse i jobcentrets afdeling-V og afdeling-X var ophørt i utide på grund af samarbejdsvanskeligheder med ledelse og kollegaer.

Det var ledelsens vurdering, at samarbejdsvanskelighederne i klagers tidligere ansættelser hos indklagede i det væsentligste kunne tilskrives klager. Klager har en retorik og adfærd, der kan opleves som nedladende og arrogant, og som skader både samarbejdsrelationerne og det generelle arbejdsmiljø på en mærkbar og negativ måde.

Klager oplyste under samtalen, at hans udfordringer i forhold til handicappet alene handlede om et behov for klarhed i aftaler og rammer, og at han havde vanskeligt ved at aflæse sociale koder og skjulte hierarkier.

Klager har på intet tidspunkt anerkendt, at hans problematiske retorik og adfærd er en adfærd, han bærer med sig, eller at det skulle være udtryk for en funktionsnedsættelse som følge af hans handicap.

Indklagede vurderede, at det ville være overordentligt vanskeligt at genindplacere klager i en medarbejdergruppe, hvor samarbejdet ophørte på grund af vanskeligheder i relationerne med såvel ledelse som kollegaer kort tid forinden.

Klagers retorik og adfærd er også tidligere kommet til udtryk i hans møde med jobcenterets brugere. Selvom klager er fagligt dygtig og godt begavet, fandt ledelsen derfor ikke klager egnet til at arbejde som hverken virksomheds- eller beskæftigelseskonsulent i jobcentret, hvor det er en forudsætning for at lykkes, at man har gode samarbejdsevner og møder jobcentrets brugere i en tryk og tillidsskabende dialog. Ledelsen fandt derfor, at klager uanset de overvejede tilpasningstiltag, som f.eks. en personlige assistent, ikke var den bedst egnede kandidat.

Efter en nærmere drøftelse af klagers behov og udfordringer, vurderede ledelsen, at det var muligt at tilpasse stillingen således, at klager kunne tilbydes ansættelse som beskæftigelsesassistent i afdeling-Y, som er en tværgående administrativ afdeling. I denne enhed havde ledelsen således mulighed for løbende at afsætte ressourcer til at understøtte klager i ansættelsen, ligesom det var muligt at afgrænse kravene til samarbejdsevner i stillingen. Det var hensigten, at der skulle søges om personlig assistance til klager i hverdagen.

Klager blev derfor tilbudt ansættelse i afdeling-Y og accepterede stillingen. Han tiltrådte ansættelsen den 1. januar 2021.

Selvom det er uklart for indklagede, om klagers udfordringer i samarbejdsrelationer er en følge af hans funktionsnedsættelse, er indklagede gået langt i forsøget på at etablere et ansættelsesforhold med klager, hvor opgaverne er tilpasset sådan, at kravene til samarbejdsevner og –relationer i opgaveløsningen er minimal.

Om vilkårene under ansættelsen

Der er meget langt mellem klagers og leder L's oplevelse af, hvad der er sagt og gjort i sagen, og hvad de bagvedliggende intentioner har været.

Leder L kan ikke genkende klagers beskrivelse af, at hans arbejdsopgaver var uklare. Klager har i senere ansøgninger til kommunen anført både korrekt stillingsbetegnelse og arbejdsopgaver for stillingen i afdeling-Y, hvorfor det kan undre, at han vedvarende har givet udtryk for en gennemgribende uvished omkring egne arbejdsopgaver og rammer.

Det er korrekt, at leder L ikke ønskede at tale med klager om de klagepunkter, han har indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Det er ikke udtryk for manglende omsorg, men en måde at holde tingene adskilt, så klager stadig kunne være tryk i at anvende sin mulighed for at klage over indklagede som arbejdsplads, uden at klager efterfølgende skulle opleve, at det blev et ”issue” i ansættelsen.

Leder L brugte mange ressourcer på at understøtte klager i ansættelsen og havde blandt andet blik for at hjælpe klager med at tilpasse arbejdsopgaver og understøtte ham i kommunikationen med øvrige kollegaer. Klager udviste dog stærk ledelsesmodstand og havde fortsat en nedladende og belærende retorik, der kan være vanskelig at acceptere, og som under andre omstændigheder ikke ville blive tolereret på en arbejdsplads. Der blev gjort meget for at rumme klager til trods for disse forhold.

Leder L henvendte sig kort tid inde i klagers ansættelse til jobcentrets specialindsats for personer med handicap. Han deltog i en samtale og modtog materiale om ADHD og autismespektrumforstyrrelser, hvilket bidrog til en mere præcis kommunikationsform mellem klager og leder L.

Leder L bidrog også til klagers ansøgning om hjælpemidler og et undervisningsforløb hos jobcentrets specialindsats for personer med handicap. Leder L havde under en sygefraværssamtale med klager en indgående drøftelse med ham om hans skånebehov i hverdagen.

Klager fik stillet en siddebold, høretelefoner med støjreduktion samt en afskærmning til rådighed, så han undgik ydre stimuli fra kollegaer og omgivelser. Leder L understregede også over for klager, at der var gode muligheder for at tage en pause undervejs i arbejdsopgaverne, hvis der var behov for det. Leder L opfordrede også gentagne gange klager til at benytte flexrummet, hvis han havde behov for ro omkring sig, ligesom klager i stor udstrækning benyttede sig af hjemmearbejde. Ved hjælp af fleksibel arbejdstid imødekom indklagede klagers behov for at møde tidligt ind.

Indklagede har givet klager udvidet ledelsesunderstøttelse for at tilgodese hans behov for struktur og forudsigelighed i forhold til dagens arbejdsopgaver. Indklagede tilbød også klager en særlig model for produktionsmål for at imødekomme hans behov for præcist at vide, om han var foran eller bagud i forhold til tidsplanen.

Endvidere har indklagede søgt om hjælpemidler til klager i form af en fodgyngende og en kuglevest.

Indklagede har til illustration af de foretagne tilpasninger henvist til referatet af sygefraværssamtalen med klager den 23. september 2021. Klager har efterfølgende undsagt sig indholdet af samtalen. Samtalens indhold kan dog bevidnes af den personalejuridiske medarbejder, som deltog i samtalen.

Indklagede har langt hen ad vejen været meget lydhør over for klager og hans individuelle behov. De aftalte tilpasningsforanstaltninger er ikke på nogen måde blevet indskrænket, og indklagede kan derfor ikke genkende, at klager skulle være blevet mødt med repressalier, når han har klaget sin nød til ledelsen.

Ved episoden med siddebolden udførte klager en udstrækningsøvelse i stramme træningstights, hvorved den kvindelige leder fik udsyn til hans kønsorganer. Det oplevede hun som meget voldsomt og blufærdighedskrænkende. Episoden blev talt igennem med klager under en sygefraværssamtale, hvor leder L forklarede klager, at den kvindelige leders reaktion derfor ikke var udtryk for mobning. Klager gav under samtalen udtryk for, at han blev krænket over måden, tingene blev italesat, og at hans lave impuls kontrol gjorde, at han ikke kunne skelne mellem, hvad der var en almindelig reaktion, og hvad der ligger inden for området af chikane.

Det er indklagedes vurdering, at klagers fastholdelse af denne konkrete oplevelse som værende et udtryk for chikane og forskelsbehandling er meget retvisende for, hvordan klager generelt aflæser og oplever situationer og samtaler med ham på arbejdspladsen.

Om afvisning og frifindelse

Da det ikke er korrekt, at klager modtog afslag på ansættelse, bør denne del af sagen afvises fra nævnet.

Det må overlades til en lægefaglig vurdering at fastslå, hvorvidt klagers alvorlige samarbejds vanskeligheder har sammenhæng med hans helbredsmæssige forhold.

Henset til usikkerheden om handicappets form og rækkevidde, bør spørgsmålet om indklagedes iagttagelse af tilpasningsforpligtelsen kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer fra både klagers speciallæge og hans tidligere og nuværende ledere.

Klager har fremsat udokumenterede påstande om chikane og forfølgelse fra både ledelsens og kollegaers side, som indklagede ikke kan genkende. På samme måde har klager løbende fremsat påstande om, hvad ledelsen skulle have sagt eller gjort, som indklagede heller ikke kan genkende. Hvis disse påstande skal tillægges betydning i sagen vil det således kræve bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer fra klager og leder L.

Det er derfor indklagedes vurdering, at sagen ikke er egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet.

Hvis nævnet finder at kunne behandle klagen på skriftligt grundlag, gør indklagede gældende, at der ikke er handlet i strid med loven. Indklagede har således ved tilbuddet om ansættelse i afdeling-Y iagttaget tilpasningspligten i forskelsbehandlingslovens § 2 a.

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.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

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.

En person, der udsættes for ufordelagtig behandling eller ufordelagtige følger, fordi denne har fremsat krav om ligebehandling efter §§ 2-4, kan tilkendes en godtgørelse.

Det falder uden for Ligebehandlingsnævnets kompetence at tage stilling til, om indklagede har overholdt de forvaltningsretlige regler samt reglerne i lovebkendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv.

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 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 U2018. 830H og U2018. 853H.

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

Klager lider af Aspergers og ADHD, som er varige lidelser.

Ifølge de lægelige oplysninger har klager som følge af disse lidelser svært ved at etablere og fastholde sociale relationer, ligesom han bliver utryk ved aftale- og regelbrud. For at strukturere arbejdstiden vil personlig assistance kunne være gavnlig.

Nævnet vurderer herefter, at klager har sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, der forhindrer ham i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, at han har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Om afslaget på ansættelse som beskæftigelseskonsulent

Klager søgte i november 2020 en stilling som beskæftigelseskonsulent i kommunens jobcenter.

Umiddelbart forud for klagers ansøgning var han fratrådt en stilling som beskæftigelseskonsulent i afdeling-X i kommunens jobcenter, som han var blevet opsagt fra som følge af samarbejdsvanskeligheder.

Indklagede meddelte i december 2020 klager afslag på den søgte stilling som beskæftigelseskonsulent i jobcentret. Samtidig tilbød indklagede klager en stilling som beskæftigelsesassistent på en anden overenskomst. Denne stilling var placeret i afdeling-Y, som er en tværgående administrativ afdeling i jobcentret.

Indklagede har oplyst, at afslaget på klagers ansøgning til stillingen som beskæftigelseskonsulent var begrundet i, at han under sine tidligere ansættelser hos indklagede havde haft en uhensigtsmæssig retorik og adfærd over for både kollegaer, ledelse og klienter, hvorfor indklagede vurderede, at han ikke havde tilstrækkeligt gode samarbejdsevner til at møde jobcentrets brugere i en tryk og tillidsskabende dialog.

Nævnet lægger til grund, at der er en sammenhæng mellem klagers angivelige retorik og adfærd og hans handicap.

Der er herefter påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han ved afslaget på ansættelse i den ansøgte stilling som beskæftigelseskonsulent er blevet udsat for ringere behandling på grund af sit handicap.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, herunder at indklagede har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

En arbejdsgiver skal efter § 2 a 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.

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.

Der stilles ikke krav om ansættelse af en person, der – uanset rimelige tilpasninger – ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i stillingen.

Det er en forudsætning for indklagedes tilpasningsforpligtelse, at indklagede på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling vidste eller burde vide, at klager havde et handicap i lovens forstand.

Det er ubestridt, at indklagede på tidspunktet for afslaget var bekendt med, at klager lider af Aspergers og ADHD.

På den baggrund vurderer nævnet, at indklagede på dette tidspunkt vidste eller burde vide, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Indklagede vurderede med sit kendskab til klager fra hans tidligere ansættelser i jobcenteret, at han uanset eventuelle tilpasninger ikke var egnet til at varetage den søgte stilling som beskæftigelseskonsulent med klientkontakt.

I stedet tilbød indklagede klager en stilling som beskæftigelsesassistent i jobcentrets tværgående administrative afdeling, hvor indklagede vurderede, at hans handicap bedre kunne tilgodeses, idet funktionen

indebar færre samarbejdsrelationer, ligesom indklagede i denne afdeling bedre kunne ledelsesunderstøtte klager.

Klager blev den 1. januar 2021 ansat i den tilbudte stilling i afdeling-Y.

Under disse omstændigheder vurderer nævnet, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i forbindelse med afslaget på klagers jobansøgning til stillingen som beskæftigelseskonsulent i kommunens jobcenter.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Om ansættelsen i afdeling-Y

Klager har for nævnet gjort gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap under sin ansættelse i afdeling-Y. Han har således anført, at indklagede ikke har tilpasset stillingen tilstrækkeligt til klagers handicap, og at han af ledere og kollegaer er blevet udsat for chikane og repressalier.

Der er for nævnet uenighed mellem parterne om, hvorvidt der under ansættelsen er foretaget relevante og tilstrækkelige tilpasninger til klagers handicap.

Der er endvidere uenighed mellem parterne om karakteren af den løbende dialog med klagers leder og kollegaer.

Disse spørgsmål, som er af afgørende betydning for sagens resultat, kan alene afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviser derfor at behandle denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 8, stk. 1, om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-4, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 2 a, om tilpasning

- § 7, stk. 2, om repressalier
- § 7 a, om delt bevisbyrde