

Udskriftsdato: 15. december 2025

KEN nr 9231 af 08/02/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - covid - ej handicap - uanset handicap - forskelsbehandling ”by association” - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-46350

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - covid - ej handicap - uanset handicap - forskelsbehandling ”by association” - kommuner - ej medhold

J.nr. 21-46350

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap og handicap ”by association” i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling som pædagog i den indklagede kommune.

Nævnet vurderede, at kvindens epilepsi og osteopori ikke indebar funktionsbegrænsninger, der hindrede hende i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre. På afskedigelsestidspunktet havde klagers senfølger efter COVID-19 i form af hovedpine og træthed ikke haft lang varighed, og der forelå ikke på afskedigelsestidspunktet en tilstrækkelig klar prognose for, at begrænsningerne som følge af COVID-19 ville blive langvarige. Klager havde derfor ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Da afskedigelsen var begrundet i klagers sygefravær som følge af hendes egen sygdom, var der ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at afskedigelsen havde sammenhæng med klagers datters sygdom.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap og handicap ”by association” i forbindelse med afskedigelsen af klager.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget.

Sagsfremstilling

Klager lider af juvenil myoklon epilepsi. Ved en scanning i 2017 fik klager desuden påvist osteopeni.

Klager blev pr. 1. oktober 2020 ansat som pædagog i en daginstitution i den indklagede kommune. Stillingen var på fuld tid.

Klager var sygemeldt den 9.-23. december 2020 som følge af COVID-19.

Den 1. marts 2021 tiltrådte leder L som ny leder af daginstitutionen.

Den 30. marts 2021 faldt klager om på arbejdspladsen. Der blev tilkaldt en ambulance, og klager blev kørt på hospitalet. Det fremgår af neurologisk journalnotat af 15. oktober 2021, at der var tale om et epilepsianfald efter flere års anfaldsfrihed.

Klager var efter epilepsianfaldet sygemeldt indtil den 12. april 2021, hvor hun igen mødte på arbejde. Hun deltog den 13. april 2021 i en omsorgssamtale med leder L vedrørende anfaldet.

Af journalnotat fra klagers egen læge af 14. maj 2021 fremgår blandt andet følgende:

”14-05-2021 Uspecifik hvp [hovedpine] og svimmelhed samt udtalt træthed. siden corona. Ingen neurologisk udfald. Arbejder som pædagog, hun mener selv at det kan skyldes stress.

....

Råd om samtale med arbejdsgiver.

Rp. delvis sygemelding evt. 20-40% reduktion.

...”

Den 18. maj 2021 anmodede indklagede klagers læge om at udfylde en mulighedserklæring, da klager havde oplyst til indklagede, at lægen havde anbefalet hende at gå ned i tid i omkring tre uger på grund af hendes følger efter COVID-19. Indklagede bad desuden lægen om at vurdere, om det som følge af klagers anfald var forsvarligt, at hun arbejdede med børn.

Klager blev sygemeldt den 20. maj 2021. Hun var fuldtidssygemeldt frem til den senere afskedigelse.

Ved mulighedserklæring udfyldt den 1. juni 2021 anbefalede klagers læge, at klager som følge af hovedpine og træthed efter COVID-19 maksimalt arbejdede 20 timer om ugen i en periode på 3-4 uger. Lægen angav, at klagers fysiske tilstand var stabil, og at der ikke var noget, som forhindrede hende i at arbejde med børn.

Ved et møde den 8. juni 2021 orienterede leder L klager om, at klager ved sin tilbagevenden efter endt sygdom skulle arbejde med gruppen af yngre børn i daginstitutionen. Af referatet fra samtalen fremgår blandt andet:

”... [Klager] er i tvivl om, hvorvidt hun kan holde til arbejdet i [stuens navn], med de mindre børn. [Klager] fortæller, at hun har gig. [Leder L] fortæller, at [klager] er spurgt til ansættelsessamtalen om hun har skavanker der skal tages hensyn til og [klager] har ikke nævnt gig, hvorfor [leder L] forventer, at hun kan være overalt i [institutionen]. ...”

Indklagede har oplyst, at det var planlagt, at klager den 24. juni 2021 skulle genoptage arbejdet delvist med gradvis optrapning, men at klager den 24. juni 2021 sygemeldte sig i yderligere tre uger.

Den 5. juli 2021 vurderede klagers læge, at klager fra den 12. juli 2021 kunne overgå til en deltidssygemelding med en ugentlig arbejdstid på 5 timer, og at hun efter ferien kunne trappe arbejdstiden yderligere op.

Der blev den 6. juli 2021 afholdt sygefraværssamtale mellem klager og indklagede. På mødet modtog klager meddelelse om påtænkt afskedigelse. Om begrundelsen herfor fremgår følgende:

”Du blev ansat i daginstitutionen [navn] den 1. oktober 2020.

Du har indtil nu haft 6 fraværperioder med i alt 63 sygedage. Oveni kommer 15 dages fravær i december grundet covid-19.

Du har meddelt din leder, at du er sygemeldt i yderligere 14 dage, og at du derefter skal have nedsat tid i en periode.

Det meget fravær og udsigten til at din tilbagevenden på fuld tid varer længe, er ikke foreneligt med driften af [daginstitutionen].

Du meddeles derfor, at vi påtænker at opsigte dig fra din stilling med 3 måneders overenskomstmæssigt opsigelsesvarsel.

...”

Klagers forbund gjorde ved brev af 22. juli 2021 indsigelse mod den påtænkte afskedigelse af klager. Forbundet anførte, at sygefraværet skyldtes klagers senfølger efter COVID-19 samt en række problemer på arbejdspladsen, herunder arbejdsbelastningen samt manglende hensyntagen til klagers datters psykiske helbredsforhold.

Klager blev den 30. juli 2021 afskediget med fratræden til udgangen af oktober 2021.

Jobcentret i klagers bopælskommune traf den 5. august 2021 afgørelse om ophør af retten til sygedagpenge. Af afgørelsen fremgår blandt andet følgende:

”...

Du blev sygemeldt den 20. maj 2021 fra dit arbejde som pædagog ved [den indklagede kommune] grundet stress og senfølger efter COVID19.

Du fortæller, at du udover ovennævnte har osteoporose, hvilket gør at du ikke kan arbejde med mindre børn der kræver mange løft.

Du forklarer, at tilstanden er kommet efter en periode, hvor du ikke havde en leder, hvilket betød øget arbejdspress og øget ansvar. Samtidig med arbejdsforholdene havde du senfølger af COVID19, hvor du oplevede stor træthed. Du fortæller, at de samlede forhold medvirkede til sygemeldingen.

Du fortæller, at du er under opsigelse ved arbejdsgiver, da de ikke mener driften kan klare sygemeldingen. Du vil gerne tilbage, men arbejdsgiver har oplyst dig om at skal du tilbage, så bliver det med arbejde i børn fra 0-3-årsalderen, hvilket du ikke er i stand til grundet osteoporose.

Du fortæller, at blev du tilbudt et nyt 37 timers arbejde hvor arbejdsforholdene var i orden samt hvor du får opfyldt skånebehovene ift. mindre fysisk hårdt arbejde f.eks. arbejde med større børn, så ville du tage imod dette.

...”

Klager har fremlagt lægelige oplysninger vedrørende sin datter. Henset til nævnets begrundelse og sagens resultat er disse oplysninger ikke gengivet i afgørelsen.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 18. oktober 2021.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sit eget og datterens handicap i forbindelse med afskedigelsen.

Klager fik i 2017 stillet diagnosen osteoporose. Som konsekvens har hun mange smerter og kan dårligt bevæge sig. Efter arbejde må klager tage smertestillende medicin grundet smerter i ryggen og hoften. Hvis klager ikke får sovet ordentligt, går det ud over hendes epilepsi.

Klager har oplyst til indklagede, at hun lider af gigt og osteoporose. Ved ansættelsessamtalen gav hun udtryk for, at hun ikke var interesseret i en stilling i vuggestuen eller mellemgruppen, da hun havde gigt og knogleskørhed, og da arbejdet med mindre børn kræver mange løft.

Klager har ikke oplyst til indklagede, at hun også lider af epilepsi, da denne sygdom ikke er en hindring for hendes arbejde. Hun er velmedicineret og har i mange år været anfaldsfri.

Klager arbejdede fra ansættelsen i oktober 2020 med storegruppen, og det fungerede fint.

Fra den 4. januar 2021 var klager ofte alene med to studerende og 38 børn. Da den ene af de studerende var under udredning, skulle klager også være særligt opmærksom på hende i forhold til børnene i institutionen. Derudover var der ansat en medarbejder i fleksjob på 13 timer om ugen, som ikke måtte være alene på legepladsen eller samle ting op fra gulvet, hvorfor klager måtte hjælpe med dette. Der var derudover to fuldtidssygemeldinger på stuen.

Klager havde ikke de tilstrækkelige rammer for det pædagogiske planlægningsarbejde, som er en forudsætning for høj faglighed og kvalitet i udviklingsarbejdet. I hverdagen sad klager ofte og lavede pædagogisk forberedende arbejde på stuen, hvor hun sad med diverse tests og sprogarbejde samt information på Aula med børnene omkring sig, selv når det var pausetid, og selv når hun havde fri.

På stuen var der også børn, der krævede særlig opmærksomhed, herunder flere udadreagerende børn. Det var svært at leve op til kravene om inklusion under disse vilkår.

Klager nævnte for ledelsen, at det ikke var muligt at lave tests og kvalitetsarbejde med børnene omkring sig. Alligevel blev klager bedt om at lave dialogprofiler vedrørende sprogarbejde, som sprogpædagogen havde sat i gang. Klager fik kritik for, at hun ikke havde mestret at få iværksat dette.

Efter sygemeldingen med COVID-19 kontaktede klager i januar, februar og marts 2021 blandt andet sin afdelingsleder, fordi klager var træt, havde hovedpine og sov det meste af tiden, når hun kom hjem fra arbejde. Klager var også løbende i kontakt med sin egen læge på grund af hovedpine og træthed.

Trods kraftig hovedpine mødte klager ind på arbejde den 23. marts 2021. Hun faldt om på gulvet i storegruppen, og der blev tilkaldt en ambulance. Klagers afdelingsleder gav over for ambulanceredderne udtryk for, at det lignede et epileptisk anfald. Klagers arbejdsgiver vidste som nævnt ikke, at klager havde epilepsi.

I april 2021 bad klager om at få lov til at gå ned i tid i et par uger, da hun ikke kunne holde sammen på sig selv mere. Klager havde en kollega, som også var gået ned i tid. Klager fik dog først lov til at gå ned i tid i maj 2021, da hendes læge havde vurderet, at hun havde behov for en reduktion af arbejdstiden i 3-4 uger.

Under sin sygemelding blev klager orienteret om, at når hun vendte tilbage til arbejdet, skulle hun starte på højst 20 timer om ugen i en anden afdeling med 3-4-årige børn. Klagers leder var imidlertid bekendt med, at klagers gigts og osteoporose betød, at hun ikke kunne arbejde med denne børnegruppe, ligesom det ville udgøre en belastning i forhold til hendes stress, smerter og træthed. Trods dette fastholdt lederen, at klager fremover skulle arbejde med de helt små børn. Indklagede havde i mellemtiden ansat en nyuddannet pædagog i klagers stilling i storegruppen, som skulle starte den 1. juni 2021.

Klager blev behandlet anderledes end sin kollega, som fik lov at starte op med 4 timer om ugen efter en sygemelding på 4 måneder som følge af stress. Klagers leder mente heroverfor, at det var rimeligt, at klager skulle starte med mindst 20 timer om ugen, og at klager selv måtte arbejde de timer ind, hvor hun havde været fraværende som følge af datterens sygdom.

Klagers datter har en kronisk lidelse, der påvirker lunge og lever, som medfører, at hun er i risikogruppen for COVID-19. Derudover har datteren en psykisk lidelse. Efter at klagers datter havde været indlagt, bad klager indklagede om at måtte være hjemme hos hende den første uge, hvor datteren ikke måtte være alene. Det fik klager ikke lov til, selvom andre af klagers kollegaer har fået lov til at holde fri i forbindelse med pårørendes sygdom, og selv om klagers leder var bekendt med, at klager havde søgt om bevilling af tabt arbejdsfortjeneste ved kommunen vedrørende datterens sygdom.

Indklagede har udvist manglende forståelse for klagers situation med osteoporose og følger efter COVID-19 samt datterens sygdom. Klager følte sig derfor meget presset, hvilket til sidst påvirkede hendes epilepsi, som ellers er velbehandlet. Som alternativ til at afskedige klager kunne indklagede have forflyttet hende til en skole eller en SFO.

Klager fik ikke lov til at arbejde i opsigelsesperioden, og hun fik heller ikke lov til selv at tømme sit skab. Dette oplevede klager som meget ubehageligt. Forløbet betyder, at klager i fremtiden ikke tør oplyse en kommende arbejdsgiver om, at hun har epilepsi. Hun frygter, at der bliver sået tvivl om, hvorvidt hun kan passe børn, når hun har epilepsi. Klager har arbejdet med børn i mange år, og hendes epilepsi har aldrig været et problem eller givet tegn til anfald på nogen måder, da klager er velmedicineret.

Klager ønsker en økonomisk compensation. Ved vurderingen af dennes størrelse bør det indgå, at indklagedes ageren ikke alene har påvirket klager, men også har påvirket hendes to børn.

Indklagede gør gældende, at afskedigelsen ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager havde ikke på afskedigelsestidspunktet et handicap i lovens forstand. Hvis nævnet vurderer, at klager havde et handicap, vidste eller burde indklagede ikke vide, at der var tale om et handicap, hvorfor indklagede ikke havde en tilpasningsforpligtelse.

Ved ansættelsessamtalen blev klager spurgt, om der var nogle forhold, der skulle tages hensyn til, eller som ville være til hinder for, at hun kunne arbejde 37 timer om ugen som pædagog. Klager svarede, at der ikke var noget, som der skulle tages særligt hensyn til.

Klager havde i sin jobsøgning anført, at hun havde haft orlov med sin syge datter, men at hun nu var klar til fuldtidsarbejde igen.

Ved ansættelsen blev klager orienteret om, at hun blev ansat i hele daginstitutionen og ikke en specifik afdeling i denne. Indklagede oplyste hende i den forbindelse, at medarbejderne dermed kunne flyttes rundt efter ledelsens vurdering, hvilket klager ikke havde bemærkninger til.

Efter helbredsoplysningsloven havde klager inden ansættelsen pligt til at orientere indklagede om sygdomme eller symptomer på sygdomme, der ville have væsentlig betydning for hendes evne til at udføre arbejdsopgaverne i jobbet. Dette undlod klager at gøre, selvom hendes klage bærer præg af, at hun har været klar over den store betydning, hendes helbred ville få for hendes evne til at leve op til det, som hun ved ansættelsessamtalen påstod at kunne udføre.

Efter sin tiltræden i marts 2021 holdt leder L en personlig samtale med alle medarbejdere, herunder klager. Til samtalen gav klager på intet tidspunkt udtryk for, at hun skulle have senfølger efter COVID-19. Klager fortalte heller ikke om andre sygdomme eller gav i øvrigt udtryk for, at hun havde brug for særlige hensyn i forbindelse med andre private anliggender.

Leder L hørte først klager omtale Corona-senfølger efter sit epileptiske anfald den 30. marts 2021. Ved en omsorgssamtale den 13. april 2021 gav klager således udtryk for, at anfaldet skyldtes senfølger efter COVID-19.

Indklagede var heller ikke bekendt med, at klager lider af osteoporose og gigt. Leder L hørte første gang gigt omtalt ved et møde den 8. juni 2021, da klager skulle overflyttes til en anden afdeling. Leder L hørte aldrig klager tale om osteoporose.

Indklagede er først efter klagen til nævnet blevet klar over, at klager har epilepsi, og at klager havde søgt om bevilling af tabt arbejdsfortjeneste vedrørende hendes datter.

Selvom indklagede ikke på afskedigelsestidspunktet kendte eller burde kende til klagers mulige handicap og dermed ikke havde en tilpasningsforpligtelse, har klagers leder alligevel foretaget flere tilpasninger.

Det er ikke korrekt, at indklagede ikke tog hensyn til klagers eventuelle senfølger. Indklagede henholdt sig blot til den almindelige procedure, hvorefter de skulle have en mulighedserklæring fra egen læge, før de nedsatte arbejdstiden uden reduktion i lønnen. Da indklagede modtog denne dokumentation, nedsatte

de klagers arbejdstid maksimalt i forhold til lægens forslag. Klager nåede dog aldrig at komme tilbage og arbejde på deltid. Klager var sygemeldt fra den 20. maj 2021 og raskmeldte sig ikke i opsigelsesperioden, hvorfor det ikke har været på tale at overflytte hende til andet arbejde i opsigelsesperioden.

Som et særligt hensyn til klagers datter, som var i risikogruppen ved smitte med COVID-19, blev klager hjemsendt ved samtlige tilfælde af smitte i daginstitutionen, selvom retningslinjerne på daværende tidspunkt ikke forudsatte hjemsendelse af medarbejdere, der tidligere selv havde været smittet. Derudover fik klager lov til at undlade at deltage i et personalemøde på grund af datterens helbredstilstand. Endelig har ledelsen været imødekommende i forbindelse med klagers behov for at være sammen med sin datter, når det var nødvendigt.

Indklagede kan ikke genkende oplysningen om, at indklagede skulle have presset klager tilbage på jobbet. Tværtimod har ledelsen forsøgt at støtte klager ved at insistere på, at hun skulle være frisk oven på anfaldet, og at hun skulle have lægelig tilladelse til at genoptage arbejdet.

Det er ikke korrekt som anført af klager, at afskedigelsen skyldtes det epileptiske anfald den 30. marts 2021. Klager blev afskediget på grund af sit fravær og ikke på grund af et eventuelt handicap. Fra ansættelsen den 1. oktober 2020 og indtil den 1. juni 2021 havde klager 60 sygedage fordelt på 11 perioder. Hertil kom 23 dages fravær på grund af Corona.

I hele forløbet har klagers faglige organisation været inde over. Afskedigelsen blev forsøgt forhandlet med forbundet, der intet har nævnt om kravet efter forskelsbehandlingsloven.

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.

Om klagen over forskelsbehandling på grund af 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 hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Klager lider af juvenil myoklon epilepsi, som er velbehandlet. Forud for epilepsianfaldet den 30. marts 2021 havde klager således ikke haft epileptiske anfald i en årrække.

Klager har for nævnet oplyst, at hendes epilepsi ikke forhindrer hende i at udføre sit arbejde som pædagog, ligesom hendes læge i mulighedserklæring af 1. juni 2021 vurderede, at hendes fysiske tilstand var stabil og derfor ikke forhindrede hende i at arbejde med børn.

Klager fik herudover i 2017 konstateret osteoponi. Der foreligger ikke lægelige oplysninger om betydningen af klagers osteopeni for udførelsen af arbejdet som pædagog.

Klager har oplyst, at hendes osteoponi medfører, at hun ikke kan arbejde med små børn, da arbejdet indebærer løft. Hun er i stand til at arbejde med større børn fra omkring skolealderen.

På baggrund af disse oplysninger vurderer nævnet, at det ikke er godtgjort, at klager som følge af sin epilepsi eller osteoponi har sådanne funktionsbegrænsninger, der forhindrer hende i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, at hun har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Herudover fik klager i december 2020 COVID-19 og udviklede i efterforløbet senfølger i form af træthed og hovedpine.

Nævnet lægger på baggrund af mulighedserklæringen af 1. juni 2021 og kommunens afgørelse om ophør af sygedagpenge af 5. august 2021 til grund, at sygdommeldingen den 20. maj 2021 blandt andet var begrundet i klagers senfølger efter COVID-19. På afskedigelsestidspunktet den 30. juli 2021 var klager fortsat sygemeldt som følge heraf.

På tidspunktet for afskedigelsen havde klagers begrænsninger som følge af senfølgerne efter COVID-19 dog ikke haft en varighed, der kan betegnes som lang.

Vurderingen af, om sygdommen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, må derfor bero på en prognose.

Det fremgår af mulighedserklæringen af 1. juni 2021, at klager som følge af hovedpine og træthed efter COVID-19 havde behov for nedsat tid i en periode på 3-4 uger.

Klagers læge angav i journalnotat af 5. juli 2021, at klager kunne starte op efter sin sygemelding den 12. juli 2021 i 5 timer om ugen, og at hun efter sin ferie kunne trappe yderligere op.

På den baggrund vurderer nævnet, at der på afskedigelsestidspunktet ikke forelå en tilstrækkelig klar prognose for, at klagers begrænsninger som følge af COVID-19 ville blive af lang varighed i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet vurderer herefter, at klager ikke har godtgjort, at hun på grund af senfølgerne efter COVID-19 på tidspunktet for afskedigelsen havde sådanne langvarige begrænsninger i sin mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, at hun havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet vurderer desuden ikke, at klager har godtgjort, at de nævnte lidelser vurderet i sammenhæng på tidspunktet for afskedigelsen medførte langvarige begrænsninger i klagers mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Om klagen over forskelsbehandling på grund af handicap "by association"

Forbuddet mod forskelsbehandling er ikke begrænset til personer, der selv har et handicap.

Det fremgår således af EU-Domstolens dom af 17. juli 2008 i sag C-303/06 (Coleman), at forbuddet mod direkte forskelsbehandling efter 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.

Den delte bevisbyrde finder også anvendelse ved forskelsbehandling på grund af handicap "by association".

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.

Afskedigelsen af klager den 30. juli 2021 var begrundet i omfanget af klagers sygefravær siden ansættelsen den 1. oktober 2020.

Klager var i december 2020 sygemeldt i en periode som følge af COVID-19.

Efter epilepsianfaldet den 30. marts 2021 var klager sygemeldt indtil den 12. april 2021.

Navnlig på baggrund af mulighedserklæringen af 1. juni 2021 og kommunens afgørelse om ophør af sygedagpenge af 5. august 2021 lægger nævnet til grund, at klagers sygemelding fra den 20. maj 2021 indtil afskedigelsen skyldtes senfølger efter COVID-19 samt stress efter en periode med øget arbejdspress og ansvar på arbejdspladsen.

Nævnet vurderer herefter, at der ikke er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen havde sammenhæng med klagers datters sygdom.

Der er herefter ikke for nævnet anledning til at tage stilling til, om klagers datter måtte have et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

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, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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