

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9274 af 14/03/2023 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-52149

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

J.nr. 21-52149

En kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at hun blev afskediget fra sin stilling som folkeskolelærer.

Kvinden led af temporallapsepilepsi og havde haft to blodpropper i hjernen. Omkring en måned før den påtænkte afskedigelse var hun blevet opereret i hjernen for at reducere antallet af epileptiske anfald.

Afskedigelsen var begrundet i klagers sygefravær som følge af hendes sygdom, der udgjorde et handicap. Der var derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af handicap.

Indklagede havde ikke godtgjort, at de forud for afskedigelsen havde tilbudt klager en nedsættelse af arbejdstiden til 50 procent svarende til det timetal, som hun forud for operationen havde været i stand til arbejde.

Nævnet vurderede, at indklagede, der valgte at varsle en påtænkt afskedigelse af klager blot en måned efter hjerneoperationen og uden at afprøve, hvordan operationen havde påvirket hendes fremadrettede erhvervsevne, ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 290.000 kr., svarende til 9 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som lærer i den indklagede kommune.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 290.000 kr. med procesrente fra den 11. november 2021, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. august 2015 ansat i en fuldtidsstilling som lærer på en skole i den indklagede kommune.

Den 21. oktober 2015 fik klager stillet diagnosen temporallapsepilepsi.

Hun blev pr. 13. september 2017 bevilliget en § 56-aftale for en 2-årig periode som følge af sin epilepsi. Bevillingen blev senere forlænget i yderligere to år.

Den 1. januar 2018 gik klager ned i tid til 35,5 timer om ugen af hensyn til sit helbred. Den 1. august 2018 blev klagers timetal yderligere nedsat til 32 timer om ugen som følge af hendes helbredsmæssige forhold.

Klager blev den 28. marts 2020 ramt af to blodpropper i hjernen. Hun var sygemeldt omkring en måned, hvorefter hun startede op på arbejdet med samme beskæftigelsesgrad som før blodpropperne.

Klager fik pr. 1. august 2020 reduceret sit ugentlige timetal yderligere til 30 timer om ugen som følge af sine helbredsforhold.

Den 4. januar 2021 blev klager delvist sygemeldt således, at hun frem til og med den 25. maj 2021 arbejdede på nedsat tid svarende til 50 procent af stillingen på 30 timer. Klager gav i perioden udtryk for, at hun ikke længere var i stand til at arbejde på det hidtidige niveau, men at det fungerede godt for hende med en arbejdstid på 50 procent.

Der blev den 18. januar 2021 afholdt en rundbordssamtale med deltagelse af klager, indklagede og en jobrådgiver fra klagers bopælskommune. Af referatet fremgår blandt andet følgende:

”...

Arbejde:

[Klager] er gået ned i tid til 81 %, da hun har haft vanskeligt ved at varetage hendes tidligere timetal. Selvom [klager] er gået ned i tid, arbejder hun mere end de 81 %, da hun bruger meget tid på forberedelse til undervisningen.

[Klager] er blevet delvis sygemeldt før jul og [klager] oplyser, at dette har medført en lille bedring af hendes situation. Hun oplever bl.a. at rungen for ørerne er aftaget. Det er aftalt at [klager] fortsætter den delvise sygemelding, da [klager] ikke ser det muligt at vende tilbage til hendes tidligere timetal.

...”

Indklagede har oplyst, at der samme dag som mødet blev aftalt en plan for et afklaringsforløb med det formål at afklare klagers arbejdsevne. Ifølge planen skulle klager indtil den 25. juni 2021 undervise 9.b. i dansk og engelsk i ni timer om ugen samt undervise klassen på syv projektdage. Ifølge indklagede blev planen dog ikke gennemført som følge af klagers deltidssygemelding.

Klager deltog den 9. marts 2021 i et møde i forbindelse med sygemeldingen. Af mødereferatet fremgår blandt andet følgende:

”...

Pt. er [klager] sygemeldt på halv tid.

[Klagers] beskæftigelsesgrad er 81,08%

Drøftelse om, hvordan vi planlægger [klagers] tid efter ferien.

[Klager] kan ikke være sygemeldt efter ferien, så enten er der en afklaring, ellers skal [klager] ned i tid. Det skal afklares inden ferien.

...

Andre øvrige opgaver:

Samlede opgave skal ikke være for stor, ikke i alle retninger og ikke for mange opgaver jf. mit helbred

På ønskesedlen skal der skrives en procentsats på. Vi har hjemme drøftet 50%.

Overvejelser omkring mødetiden skal også gennemtænkes.

[Klager] har et håb om at kunne blive indstillet til et flexjob, så der er en mulighed for at blive økonomisk kompenseret fremadrettet.

[Navn]: Vi skal vide den procentsats, som vi skal planlægge skoleåret efter.

...”

Indklagede har oplyst, at klager på mødet blev tilbudt at gå ned i tid til omkring 50 procent, men at hun i slutningen af marts 2021 meddelte indklagede, at hun af økonomiske årsager ikke ønskede en sådan nedsættelse af arbejdstiden. Klager har bestridt, at hun blev tilbudt en stilling på 50 procent, og at hun skulle have afslået en sådan stilling af økonomiske grunde.

Klager blev den 26. maj 2021 opereret i hjernen for at mindske hendes epilepsianfald. Efter operationen blev klager sygemeldt på fuld tid frem til den 2. august 2021.

Der blev den 16. juni 2021 afholdt et opfølgningsmøde med deltagelse af klager, indklagede, en jobkonsulent fra klagers bopælskommune og en neuropsykolog. Af referatet fremgår følgende:

”Status ved [jobkonsulent]:

Der er ifølge lægefaglige undersøgelser ikke mulighed for fremadrettet at varetage jobbet på fuld tid som lærer.

Det kan ikke blive på fuld tid på ordinære vilkår.

...

Status ved [neuropsykolog]:

...

3 uger siden operation i hjernen, derefter sygemelding

[Klagers] funktionsnedsættelser forventes at være kroniske:

Om hjernetræthed:

En særlig tilstand hvor ens hjerne let bliver overloaded, det giver pludselig udmattelse fx brug for dage, hvor hjernen skal falde til ro.

Ens generelle kapacitet er begrænset

Kognitivt:

[Klager] er velbegavet, evnen til fokuseret opmærksomhed er god, [klager] kan opretholde almindelig forarbejdningshastighed

Der er nedsat evne til delt opmærksomhed, hvilket giver overanstrengelse, det parameter ligger i bunden af normalområdet, hvilket ikke er hensigtsmæssigt ifm. et lærerjob.

Evnen til at fastholde information i momentet, tingene lager ikke i hjernen med det samme, men skal ofte gentages.

Nedsat hukommelse, nedsat efter blodproppen, det [klager] mærker mest.

Det volder vanskelighed at gennemskue processer og rækkefølge.

[Klager] har udviklet strategier fx nedskriver hun mange ting.

Samlet set er vurderingen med stor sikkerhed at der ikke er fuld kapacitet/arbejdsevne, ikke kun målt på antal af timer, men også ift. opgavernes indhold

...

[Klager] om operation for epilepsi:

Lægen anbefaler at vente med at træffe beslutninger så tidligt efter operationen, der skal gå 3 måneder, der er fortsat kontakt med lægerne, hvilket forventes de næste 2 år.

[Jobkonsulent]

[Klager] er i målgruppen for flexjob med 20-50% arbejdstid. [Klager] starter i forløb hos hjerneskadeforeningen i august. Det forløb kører sideløbende med praktikforløbet/afklaringsforløbet.

Vejen til flexjob skal afprøves i en praktik, hvor evnen og kapacitet afprøves, typisk i 13 uger, og der skal afprøves flere funktioner fx pædagog i sfo, der skal afklare bredt, der skal dokumenteres, hvilke arbejdsituationer hun kan klare.

Skolen skal forvente at [klager] er fuldt sygemeldt i hvert fald et halvt år.

Der ydes fuld refusion i hele forløbet

[Klager]:

Har et ønske om fx 6 timer i dansk i 6b,

God oplevelse i det sidste halve år med timer i 9.b, jeg forventer at kunne magte jobbet, hvis jeg kommer ned i tid.

...

Kan skolen imødekomme at [klager] kan afprøves i 6. B?

[Navn]: HR skal med ind over

...”

I forbindelse med en sygefraværssamtale med klager den 24. juni 2021 vurderede indklagede, at det af driftsmæssige årsager ikke længere var muligt at fastholde klager i stillingen.

Den 30. juni 2021 modtog klager derfor meddelelse om påtænkt afskedigelse med fratræden til udgangen af december 2021. Om begrundelsen herfor fremgår følgende:

”...

Årsagen er, at du pr. 30. juni 2021 har været fuldtidssygemeldt i 46 dage inden for det seneste år. Herudover har du været delvist raskmeldt i perioden fra 4. januar til 25. maj 2021 – i alt 142 dage. I den nuværende fraværperiode har du været sygemeldt siden den 4. januar 2021.

I forbindelse med din sygemelding har du arbejdet på nedsat tid med skånehensyn i opgaveløsningen ved, at du

- har varetaget undervisningen i én klasse,
- ikke har deltaget i udvalgte møder
- ikke har haft andre organisationsopgaver på skolen.

Ved møde den 16. juni 2021 oplyste din jobrådgiver, at du forventes fuldtidssygemeldt i yderligere et halvt år.

...

Dit fravær bevirker, at det er vanskeligt at få tilrettelagt og afviklet det daglige arbejde.

Med henvisning til det lange sygefravær samt din jobrådgivers oplysning om, at du ikke kan genoptage dit arbejde inden for en driftsmæssig acceptabel periode, har vi ikke længere mulighed for at fastholde dig og du påtænkes derfor opsagt.

...”

Klager blev den 22. juli 2021 opsagt med samme begrundelse som angivet i den påtænkte afskedigelse.

Der blev den 20. august 2021 foretaget en forhandling af afskedigelsen mellem klagers forbund og kommunen. Der blev ikke opnået enighed mellem parterne.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 11. november 2021.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 430.732,92 kr., svarende til 12 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen.

Om handicap

Klager fik den 21. oktober 2015 stillet diagnose temporallapsepilepsi. Hun blev den 30. marts 2020 ramt af to blodpropper i hjernen og har efterfølgende lidt af følger efter blodpropperne.

Siden 2017 har klager ikke været i stand til at passe sit arbejde på almindelige vilkår. Hun blev i oktober 2017 bevilget en § 56-aftale for en 2-årig periode. Hun fik efterfølgende flere gange nedsat sin arbejdstid med tilsvarende lønregulering som følge af sine helbredsforhold.

Som det fremgår af referatet fra opfølgningsmødet af 16. juni 2021 efter operationen, kan klager heller ikke fremadrettet varetage jobbet som lærer på fuld tid. Hun er således ikke i stand til at arbejde på ordinære vilkår.

Klager er utvivlsomt handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvilket der også var enighed mellem parterne om under forhandlingen den 20. august 2021.

Indklagede var også bekendt med, at klager havde et handicap. Indklagede havde således kendskab til klagers § 56-ordning, ligesom indklagede løbende har bevilliget hende nedsættelse af arbejdstiden som følge af hendes helbredsmæssige forhold. Både klager og jobcentret har desuden over for indklagede givet udtryk for, at klager ikke var i stand til at arbejde på ordinære vilkår.

Tilpasningsforpligtelsen

Indklagede har ikke iagttaget sin tilpasningsforpligtelse forud for afskedigelsen, da klager ikke fik mulighed for at blive afprøvet i praktik eller afklaringsforløb på skolen efter sin hjerneoperation.

Det ville ikke være uforholdsmæssigt byrdefuldt at afprøve klager på skolen. Både klager og jobcentret anbefalede, at klager skulle afprøves som dansklærer i 6.b. Der var tale om en afgrænset opgave, og særligt i lyset af, at klager havde arbejdet stabilt på 50 procent fra den 4. januar 2021 frem til operationen den 26. maj 2021, er der ikke forhold, der taler for, at det ikke skulle være muligt at varetage en stilling som lærer med de rette tilpasningsforanstaltninger. Klager blev opereret for at reducere antallet af epileptiske anfald, hvilket er sket, idet klager ikke har haft anfald siden operationen.

Klager blev sygemeldt den 26. maj 2021. Med den endelige opsigelse den 22. juli 2021 ville indklagede ikke afvente klagers opstart i praktik den 2. august 2021, selvom der var skoleferie for eleverne i perioden fra den 26. juni 2021 til den 10. august 2021. Skolen ville i øvrigt under en praktik få fuld sygedagpengerefusion.

Klager var både kompetent og egnet til at varetage arbejdet som lærer. Hun blev rost for sin arbejdsindsats af både ledelse og forældre, og hun har på intet tidspunkt fået kritik for sit arbejde.

Klager har været disponibel i det omfang, det har været muligt for hende som følge af sit handicap. Klager har fået nedsat sin arbejdstid flere gange mod en tilsvarende lønregulering som følge af sine helbreds-mæssige forhold.

Den 4. januar 2021 blev klagers timetal ændret til 50 procent af stillingen på 30 timer, og hun arbejdede på dette timetal frem til den 26. maj 2021, hvor hun blev opereret i hjernen. Dette var formentlig et passende timetal for klager i forhold til hendes handicap. Klager var således ikke fuldtidssygemeldt, efter hun fik reduceret sit skema med 50 procent. I modsætning hertil havde klager i efteråret 2020, hvor hun arbejdede 30 timer om ugen, ni sygedage, som var relateret til hendes handicap og dermed omfattet af § 56-aftalen.

Klager har fra den 4. januar 2021 til operationen den 26. maj 2021 været disponibel i forhold til i hvert fald den væsentligste del af det antal timer, hun forventede at kunne arbejde med sit handicap. Samtidig har det været drøftet, om klager skulle gå yderligere ned i arbejdstid.

Indklagede har ikke blot fire uger efter hjerneoperationen og uden at afprøve klager i jobbet som lærer kunnet vurdere, at hun ikke længere var disponibel i forhold til lærerjobbet. Dette gælder særligt, når det tages i betragtning, at operationen blev udført for at forbedre klagers helbreds-mæssige situation.

Selvom den opererende læge anbefalede, at man ventede med at træffe beslutninger, før der var gået tre måneder efter operationen, valgte indklagede ikke at indhente en lægeerklæring eller afvente, at der var gået længere tid, før man greb til afskedigelse.

Der var på tidspunktet for den påtænkte afskedigelse udsigt til, at klager kunne starte i praktikforløb/afklaringsforløb den 2. august 2021, hvilket var blot 2 måneder og 5 dage efter, at klager blev opereret i hjernen.

Klager ønskede at blive afprøvet på skolen i seks lektioner ugentligt i 6.b., svarende til 11 timer i alt. Dette blev drøftet på foranledning af jobkonsulenten, og indklagede ville opnå fuld sygedagpengerefusion under afprøvningen. Indklagede skulle have afprøvet klager i overensstemmelse med hendes og jobcentrets forslag.

Indklagede har ikke godtgjort, at klager ikke var kompetent, egnet og disponibel til at varetage en stilling som lærer med de fornødne tilpasningsforanstaltninger.

Der er henvist til Ligebehandlingsnævnet afgørelse i sagsnr. 19-20126 og sagsnr. 19-3937 samt Retten i Roskildes dom af 23. december 2020 i sidstnævnte sag.

Neuropsychologens udtalelser på mødet den 16. juni 2021 er blevet fortolket og brugt helt forkert af indklagede i deres bemærkninger for nævnet. Udtalelserne kan ikke bruges til at anføre, at klager ikke var kompetent, egnet og disponibel i stillingen som lærer. Det fremgår indledningsvist af referatet, at klager ikke fremadrettet kunne varetage jobbet som lærer på fuld tid på ordinære vilkår. Neuropsychologen beskrev herefter, hvilke funktionsnedsættelser klager havde, herunder de omtalte udfordringer med delt opmærksomhed og overanstrengelse. Der var alene tale om en opstilling af punkter, hvor klager havde udfordringer, til brug for en drøftelse af, hvilke relevante tilpasningsforanstaltninger der fremadrettet skulle tages.

På mødet spurgte jobkonsulenten indklagede, om skolen kunne imødekomme, at klager blev afprøvet i 6.b. Dette ville jobkonsulenten naturligvis ikke spørge ind til, hvis hun ikke fandt klager kompetent, egnet og disponibel. Det var heller ikke klagers egen opfattelse, at hun ikke skulle være kompetent, egnet og disponibel. Klager gav derimod udtryk for, at hun forventede at kunne magte jobbet, hvis hun kom ned i tid.

De væsentlige funktioner i en stilling som lærer er at undervise eleverne. Klager har udført denne kerneopgave, indtil hun blev afskediget. Det er en selvfølge, at når klager ikke arbejdede på fuld tid, havde hun også færre af de øvrige arbejdsopgaver.

Klager har aldrig fået kritik af sit arbejde med undervisning af eleverne. Der er heller ikke fremlagt indkaldelser til tjenstlige samtaler eller andet, hvor der er udtalt kritik af klagers arbejde som lærer. Klager har aldrig hørt om de ting, som indklagede over for nævnet har udtalt kritik af. Indklagedes betragtninger herom må derfor betragtes som efterrationaliseringer.

Det er ikke dokumenteret, at indklagede tilbød klager en nedsættelse af arbejdstiden til 50 procent af stillingen på 30 timer. Det fremgår således ikke af de fremlagte mødereferater eller af den påtænkte opsigelse, at et sådant tilbud blev givet.

Godtgørelse

Klager bør tilkendes en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse bør der tages udgangspunkt i klagers anciennitet på seks år samt overtrædelsens grovhed.

Indklagede påstår principalt frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Der er ansat 28 lærere på skolen. Der er herunder ansat en medarbejder i fleksjob samt flere lærere, hvor der tages skånehensyn.

Handicap

Indklagede bestrider ikke, at klager kan have et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Indklagede anerkender at have været bekendt med klagers epilepsi og de to blodpropper.

Tilpasning

I løbet af ansættelsen blev klagers arbejdstid reguleret tre gange i nedadgående retning, således at klager på afskedigelsestidspunktet var ansat på 30 timer om ugen.

Klagers funktion er også løbende blevet tilpasset efter hendes funktionsnedsættelse. Dette er sket på baggrund af en tæt dialog mellem klager og skolelederen. Klagers ønsker vedrørende opgaver og bestemte klasser er blevet imødekommet. Når klager har ombestemt sig, eller det har vist sig, at hun ikke magtede opgaven, er opgaverne blevet omfordelt til de øvrige kollegaer.

Siden klagers deltidssygemelding den 4. januar 2021 har klager alene haft ansvaret for undervisningen i to klasser. Det drejede sig om 9.b. i dansk, engelsk og projektdag og 7.b. i engelsk.

Til sammenligning skulle klager i skoleåret 2016/2017 undervise både 5.b. og 8.b. i dansk og engelsk og have dem i understøttende undervisning samt undervise 9.a. i engelsk. Derudover havde klager også projektdage med de tre klasser i flere forskellige fag. Dermed involverede klagers skema flere fag, klasser og projektdage.

Herudover er klager løbende gennem sin ansættelse blevet fritaget for øvrige opgaver på skolen ad flere omgange. Det betød, at der var færre lærere til at varetage disse øvrige opgaver.

Forskellen mellem klagers opgaver i skoleåret 2016/2017 og hendes opgaver ved sygemeldingen den 4. januar 2021 er således tydelig. Der er mange opgaver ud over undervisningsfunktionen, som er en væsentlig del af lærerjobbet, og som klager havde sagt fra overfor. Skoleledelsen undlod at pålægge klager disse opgaver for at tilpasse stillingen til klagers funktionsnedsættelse.

Indklagede indgik også en § 56-aftale med klager. Den 18. januar 2021 blev der endvidere aftalt en plan for et afklaringsforløb for at afklare klagers arbejdsevne. Desværre var klager deltidssygemeldt i en længere periode, og planen kunne derfor ikke gennemføres.

Klager tilkendegav på mødet den 9. marts 2021, at hun ønskede at gå 50 procent ned i tid, hvilket var en mulighed fra skolens side. Tilbuddet er dokumenteret i referatet fra mødet. Klager meddelte dog i slutningen af marts 2021 indklagede, at hun alligevel ikke ønskede dette af hensyn til sin private økonomi. Dette skete uagtet, at klager selv vurderede, at det var det timetal, hun reelt kunne varetage som følge af sit handicap.

Samlet set er der iværksat en lang række hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger fra indklagedes side med det formål at gøre klager i stand til at kunne varetage de væsentligste funktioner i sit job som lærer, uden at dette er lykkedes.

Indklagede er uforstående over for klagers anbringende om, at indklagede skulle have afprøvet klager som lærer i 6.b. Dette ville være en tilsidesættelse og manglende accept af neuropsykologens faglige udtalelse på mødet den 16. juni 2021, hvorefter klagers funktionsnedsættelser ikke var hensigtsmæssige i en funktion som lærer.

Ifølge neuropsykologens udtalelse havde klager nedsat evne til delt opmærksomhed, hvilket medførte overanstrengelse. Dette parameter lå i bunden af normalområdet, hvilket ikke var hensigtsmæssigt i forbindelse med et lærerjob. Neuropsykologen vurderede endvidere, at klager med stor sikkerhed havde

nedsat kapacitet ikke blot i forhold til antallet af timer, men også i forhold til opgavernes indhold. Tilstanden forventedes endvidere at være kronisk. Sagen kan sammenlignes med Ligebehandlingsnævnets afgørelse i sagsnr. 19-46936.

Der er flere gange kommet oplysninger frem, der underbygger klagers manglende egnethed i stillingen. Det er over for skolelederen oplyst, at en lærer, der havde overtaget en af klagers klasser efter en plan fra klager, skulle have undervist i et emne og efter materiale, som allerede havde været anvendt i klassen. En anden gang viste det sig, at klager havde undervist en 9. klasse i en forkert procedure i forbindelse med deres synopsis. Såfremt den lærer, der afløste klager, ikke havde haft en dialog med censor om dette, kunne det have påvirket elevernes eksamensresultater. Klager glemte også at indgive budgetønsker på et område, som hun var fagansvarlig for.

Dertil kommer, at klager ikke var villig til at gå 50 procent ned i tid, selvom det var det, hun kunne klare. Det fastholdes, at referatet fra mødet den 9. marts 2021 er udtryk for, at skolelederen ved samtalen gav klager et tilbud om at gå ned i tid. Det bemærkes, at klager også tidligere i løbet af sin ansættelse havde fået nedsat sin arbejdstid.

Klagers fravær, som fortsat gjorde sig gældende på afskedigelsestidspunktet, gjorde i sig selv, at klager ikke var disponibel i forhold til den opgave, hun var ansat til at varetage. Klager havde på opsigelsestidspunktet været fraværende siden den 4. januar 2021, og den 16. juni 2021 blev det oplyst, at hun ville være fuldt sygemeldt i seks måneder yderligere. Hun ville dermed ikke være disponibel før ultimo 2021.

Indklagede har løftet bevisbyrden for, at der er sket den videst mulige og rimelige tilpasning af klagers funktion.

Uanset de mange tilpasninger, som indklagede har gennemført, var klager dog ikke kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i sin stilling som lærer.

Om godtgørelse

Såfremt Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at indklagede har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven, bør der ved udmålingen af en eventuel godtgørelse tages højde for, at klagers samlede anciennitet var på seks år, og at indklagede i en periode over flere år havde bestræbt sig på at tilpasse jobbet i overensstemmelse med klagers ønsker og behov.

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.

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 fik i 2015 stillet diagnosen temporallapsepilepsi. Den 28. marts 2020 blev hun desuden ramt af to blodpropper i hjernen.

Klager har siden 2017 haft en § 56-aftale som følge af sin epilepsi. Siden den 1. januar 2018 er hendes ugentlige arbejdstid flere gange blevet nedsat som følge af hendes helbredsmæssige forhold. Senest blev arbejdstiden pr. 1. august 2020 sat ned til 30 timer om ugen.

Den 4. januar 2021 blev klager deltidssygemeldt, således at hun frem til hjerneoperationen den 26. maj 2021 alene arbejdede 15 timer om ugen. Efter hjerneoperationen var klager fuldtidssygemeldt.

På den baggrund vurderer nævnet, at klager har sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, der forhindrer hende i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, at hun har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

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.

Klager blev afskediget med henvisning til omfanget af hendes sygefravær samt det forhold, at der ikke var udsigt til, at hun kunne genoptage sit arbejde inden for en driftsmæssigt acceptabel periode.

Da klagers sygefravær skyldtes hendes epilepsi og operationen herfor, vurderer nævnet, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af 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.

Arbejdsgivers pligt til at foretage tilpasninger

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse. Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

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

Indklagede har for nævnet anerkendt at være bekendt med klagers epilepsi og blodpropper i hjernen.

I årene forud for afskedigelsen nedsatte indklagede flere gange klagers arbejdstid som følge af hendes helbredsmæssige forhold, ligesom indklagede indgik en § 56-aftale om sygefravær i forbindelse med hendes epilepsi.

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

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

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

Der stilles ikke krav om fortsat ansættelse af en person, der - uanset hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, der ikke udgør en uforholdsmæssig stor byrde - ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling.

Klager var i perioden fra den 4. januar 2021 og indtil hjerneoperationen den 26. maj 2021 deltidssygemeldt. Hun arbejdede i denne periode 15 timer om ugen, hvilket efter det oplyste var det timetal, som klager som følge af sine helbredsforhold kunne klare på dette tidspunkt.

Efter hjerneoperationen oplyste klager på mødet med indklagede den 16. juni 2021, at der ifølge lægernes vurdering skulle gå mindst tre måneder efter operationen, før der kunne træffes beslutninger om hendes

arbejdsmæssige situation. Klager har for nævnet oplyst, at hun efter operationen ikke har haft epileptiske anfald.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at de forud for afskedigelsen tilbød klager en nedsættelse af arbejdstiden til 50 procent svarende til det timetal, som klager forud for operationen havde været i stand til at arbejde.

Nævnet har herved lagt vægt på indholdet af mødereferatet af 9. marts 2021, hvoraf det fremgår, at klagers timetal skulle "afklares inden ferien", og at indklagede skulle "vide den procentsats, som de skulle planlægge skoleåret efter". Uanset at klager under mødet selv oplyste, at hun "hjemme havde drøftet 50 %", fremgår det således ikke af mødereferatet, at indklagede på mødet fremsatte et konkret tilbud om yderligere nedsættelse af klagers arbejdstid. Der er heller ikke andre oplysninger, der understøtter et tilbud om fast nedsat tid, som klager skulle af have afslået.

Nævnet vurderer endvidere, at indklagede, der valgte at varsle en påtænkt afskedigelse af klager blot en måned efter hjerneoperationen og uden at afprøve, hvordan operationen havde påvirket klagers fremadrettede arbejdsevne, ikke har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 290.000 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 290.000 kr. til klager med procesrente fra den 11. november 2021, 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, stk. 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

- § 7, stk. 1, om godtgørelse
- § 7 a, om delt bevisbyrde