

Udskriftsdato: 1. januar 2026

KEN nr 9978 af 27/09/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-33783

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - parts- og vidneforklaringer

J.nr. 22-33783

En mand (klager), der var diagnosticeret med aspergers syndrom og ADHD, klagede over et gymnasium (indklagede). Manden mente, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling som IT-medarbejder hos det pågældende gymnasium.

Parterne var i væsentlig omfang uenige om sagens faktiske omstændigheder. På den baggrund vurderede nævnet, at det var nødvendigt, at der blev ført bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foretages for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Nævnet afviste derfor at behandle klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sin stilling som IT-medarbejder hos det indklagede gymnasium.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen, da en afgørelse af, om klager er blevet forskelsbehandlet på grund af handicap, kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Sagsfremstilling

Klager lider af aspergers syndrom og ADHD. Af psykologerklæring af 5. september 2022 fremgår blandt andet:

”Patienten lider af en varig kronisk sygdom : Aspergers syndrom (autisme udviklingsforstyrrelse) og Hyperkinetisk syndrom (ADHD/ADD), med comorbid angst og recidiverende depressioner.

indtryk: stemningsstabil uden misbrug af nogen art.

Patienten har varigt brug for skånehensyn, iform af opgaver der er afgrænsede, uden stress og belastninger, kan ikke magte pludselige ændringer og har svært ved at multitasking, udtrættes hurtigt og har svært ved detaljeskift og har øget sanselighed og social sensitivitet. Det er vigtigt for patienten at kunne lade hans opgaver færdige på en ordentlig måde uden at afbrydes. Han er udfordret omkring det relationelle og kommunikative. Pat har rigtig meget brug for ekstra støtte (mentor) omkring oversættelse af sociale situationer opstået i løbet af en almindelig hverdag, for at kunne honorere et arbejde. Patienten kan have en noget sort/ hvid oplevelse af situationer, som derved kan forårsage konflikter og frustrationer, som hurtigt vil kunne afledes ved en samtale. ”

Den 1. september 2016 startede klager i virksomhedspraktik hos indklagede med en ugentlig arbejdstid på 12 timer. Af aftalen om virksomhedspraktik fremgår følgende om klagers skånehensyn:

”...

Skånehensyn: Mulighed for at trække sig tilbage, hvor der er ro, skal ikke altid være i front.

...”

Den 11. november 2016 blev klagers virksomhedspraktik forlænget. Af forlængelsen fremgår blandt andet:

”Ændringer

En fortsat udvidelse af opgavefeltet samt en øgning af timeantallet.

[Klager] vil fremover også varetage ”frontstage” supportopgaver.”

Den 1. marts 2017 blev klagers virksomhedspraktik forlænget igen. Af forlængelsen fremgår blandt andet:

”Evt. særlige forhold, fx skåneforhold

Max timetal på 15 timer.

Ikke krav om uddannelse ud over sidemandsoplæring

Ikke for stramme deadlines”

Den 21. august 2017 blev klagers virksomhedspraktik forlænget igen. Skåneforholdene var de samme som ved forlængelsen af 1. marts 2017.

Den 1. oktober 2017 blev klager ansat i et fleksjob som IT-medarbejder hos indklagede. Af klagers ansættelseskontrakt af 11. oktober 2017 fremgår blandt andet:

”Arbejdstid

Du ansættes på deltid, og det gennemsnitlige ugentlige timetal udgør 15,00.

Over-/merarbejde kan forekomme og vil i givet fald blive honoreret i henhold til gældende overenskomst.

Skånehensyn

I henhold til aftale om virksomhedspraktik fra d. 21/8-2017 ved [navn]: Maks 15 timer om ugen, der er aftalt en ugentlig fridag om onsdagen. Ikke krav om uddannelse udover sidemandsoplæring. Ikke for stramme deadlines.”

Den 30. januar 2018 blev der lavet et tillæg til klagers ansættelsesbrev. Af tillægget fremgår blandt andet:

”Det bekræftes herved, at dit timetal ved [indklagede], efter gensidig aftale, ændres fra gennemsnitligt 15 timer ugentligt til 18 timer ugentligt, med virkning fra 1. januar 2018.

Skånehensyn er de samme som hidtil, men med følgende tilføjelse:

Mulighed for at flekse, det vil sige, at der kan forekomme kortere dage og længere arbejdsdage. Mødetiderne aftales løbende mellem ledelse og [klager], og det sikres således at skånehensyn tilgodeses, se i øvrigt vedlagte bilag af 25.01.2018. ”

Den 18. december 2018 blev der afholdt en mini medarbejderudviklingssamtale mellem klager og klagers nærmeste leder, A. Klager har oplyst, at A ikke spurgte ind til klagers trivsel til samtalen. Indklagede har oplyst, at der ikke var tale om en egentlig medarbejderudviklingssamtale, hvorfor der ikke blev udarbejdet et referat af samtalen.

I 2019 blev der afholdt medarbejderudviklingssamtale mellem klager og indklagede. Indklagede har fremlagt referat fra samtalen.

Den 11. marts 2021 skulle der afholdes medarbejderudviklingssamtale mellem klager og indklagede. Samtalen blev dog ikke afholdt, da der opstod en episode mellem klager og den anden IT-medarbejder, hvorefter klager sygemeldte sig. Klager og indklagede er uenige om, hvad der skete den 11. marts 2021.

Den 16. marts 2021 blev der afholdt møde mellem klager, en medarbejder fra kommunen, indklagedes rektor, B, og leder A. Der blev ikke taget referat af mødet.

Klager har oplyst, at han den 5. maj 2021 rettede henvendelse til kommunens fastholdelseskonsulent, fordi han ønskede en personlig assistance ordning.

Indklagede har oplyst, at kommunens fastholdelseskonsulent kontaktede indklagede telefonisk i september 2021 om muligheden for en personlig assistent til klager. Af mailkorrespondance af 27. og 28. september 2021 mellem rektor B og fastholdelseskonsulenten fremgår blandt andet:

”Rektor B:

”Jeg har talt med ledelsesgruppen, hvor også [leder A] og [navn] sidder, som er [klagers] nærmeste nuværende og tidligere leder.

Vi har ikke yderligere ressourcer på arbejdspladsen til at være mentor for [klager]. Vi holder møder med [klager] og [anden IT-medarbejder] hver uge om arbejdsopgaverne, og vi har åbne døre og sidder alle indenfor en radius af 2-3 meter fra [klager]. Vi holder fælles møder hver mandag, både ledelse og administration, hvor [klager] også er med (her er vi ca. 10-12 stykker), og vi taler desuden med [klager] hver dag.

Så [klager] må altid komme til os, hvis han har brug for sparring.

Hvis I tænker, at det er bedst for [klager] at holde faste møder med en mentor hver dag / eller hver uge, er I velkomne til at komme fra [kommune] med en mentor, vi kan sagtens finde en mødelokale til jer på skolen. ”

Fastholdelseskonsulent:

”Tak for meldingen om end jeg tillader mig at antage, at ved tilbud om en fast sparringspartner til [klager], så vil det kunne reducere arbejdspladsens samlede indsats.

Men det er blot min betragtning efter mødet med [klager] og [klagers partsrepræsentant]. Jeg kender ikke de præcise vilkår men det får jeg jo indtryk af igennem din mail.

Hvorledes informerer vi [klager]?

Jeg går videre med Jeres forslag om en ekstern mentor og vi er dermed snart i ny kontakt. ”

Rektor B:

”Jeg har allerede i august måned talt med [klager], om at vi synes at en mentor skal være ekstern – så vi har allerede talt om det både før og efter sommerferien, så derfor undrede det mig egentlig, at han har ønsket noget andet via jer. Men det er selvfølgelig helt OK – og et udtryk for, at det vil [klager] helst.

Men jeg taler med ham – tror det bliver torsdag eller fredag, om at vi fastholder, at vi synes en mentor skal være ekstern. Jeg synes det er mest naturligt, at jeg fortæller ham det, så det gør jeg bare. ”

Fastholdelseskonsulent:

”Ja lad os gerne aftale, at du taler med [klager].

Du er velkommen til samtidig at sige til [klager], at jeg kontakter ham i begyndelsen af næste uge. ”

I september 2021 opsigte den anden IT-medarbejder sin stilling. I december 2021 ansatte indklagede en ny IT-medarbejder, C.

Den 18. januar 2022 opstod en episode mellem klager og C. Klager blev sygemeldt efter episoden. Klager og indklagede er uenige om, hvad der skete den 18. januar 2022.

Den 28. januar 2022 blev der afholdt møde mellem klager, klagers partsrepræsentant, leder A, rektor B og fastholdelseskonsulenten fra kommunen. Af indklagedes referat fra samtalen fremgår:

”**Baggrund for samtalen:** Samtalen var initieret af [kommune], da [klager] har kontaktet kommunen på baggrund af en **konkret hændelse** på arbejdspladsen ([indklagede]) tirsdag d. 18/1. [Rektor B] har også kontaktet [kommune], da [indklagede] også finder anledning til at tale sammen efter hændelsen d. 18/1. Vi har holdt et lignende møde for 1 år siden med [kommune], da der også var samarbejdsproblemer.

Hændelsen d. 18/1 på [indklagede] Gymnasium: [Klager] kommer til at tale meget dårligt til sin nye kollega [C]. [Klager] kommer til at råbe meget højt af [C]. [C] kommer d. 18/1 ind af døren og spørger om han skal hjælpe [klager], som står og hjælper to elever. [Klager] mener, at [C] møder for

sent. [Klager] råber meget højt til [C]: ”Du skal bare sætte dig over på din egen plads LIGE NU og, at det er MEGET irriterende, at du står der”. Det foregår i påhør af de to elever, som står lige ved siden af, da [klager] er i gang med at hjælpe dem. Ca. 2-3 meter derfra (i det tilstødende lokale) sidder [anden medarbejder], som hører det hele.

[Klager] beklager efterfølgende, og [rektor B] taler med [klager]. [Klager] er ked af det skete. [Rektor B] ringer også senere på dagen til [klager], da [klager] gerne vil ringes op. [Klager] har undskyldt overfor [C]. [Klager] kørte fra arbejdspladsen efter hændelsen og er pt. sygemeldt. [C] er helt ny kollega og helt ny medarbejder på [indklagede].

Referat af møde d. 28. januar

[Klager] oplever, at vi ikke tager hensyn til ham. [Klager] oplever, at han laver et stort arbejde fx med den nye tyverimærkning, hvorefter [leder A] også inddrager [C] i beslutningen. [Klager] synes, at han gerne vil skåne [C], som har mange opgaver. [Klager] oplever, at [C] kommer for sent uden at ringe fx d. 18/1 og det presser [klager]. [Klager] oplever at være alene om at hjælpe elever og lærere om morgenen. [Klager] oplever sit arbejde som stressende, da der kommer mange henvendelser hver dag, og [klager] fortæller, at han har brug for struktur og forudsigelighed.

(...)

[Rektor B] fortæller, at [indklagede] bestemt er opmærksom på de skånehensyn, vi skal tage i forhold til [klager], hvorfor vi holder ekstra mange og hyppige møder omkring arbejdsopgaverne for at videregive mest mulig struktur, ligesom vi inddrager [klager] mest mulig, fx ved at invitere ham med i ansættelsesudvalget af en ny kollega, hvilket [klager] var meget glad for på daværende tidspunkt.

[Rektor B] fortæller samtidig, at når vi sidder ved dette møde, er det fordi, der igen er opstået en hændelse, hvor [klager] igen har talt rigtig dårligt til kollegaer. [Rektor B] fortæller, at det går ud over det psykiske arbejdsmiljø, og at [rektor B] også er ansvarlig overfor [Cs] arbejdsmiljø – og [rektor B] erfarer, at flere medarbejdere omkring [klager] går på ”listetæer” for at finde ud af [klagers] humør, inden der kan kommunikeres.

[Rektor B] fortæller, at situationen er helt uholdbart. [Rektor B] fortæller, at vi har haft utrolig mange lignende situationer, hvor [klager] kommer til (i frustration) at ødelægge det psykiske arbejdsmiljø for andre, og [klager] beklager det altid efterfølgende. [Rektor B] fortæller, at vi bruger meget tid på at tale med [klager] om de mange episoder, der opstår. [Rektor B] fortæller, at hun er ansvarlig overfor alles arbejdsmiljø, også de medarbejdere omkring [klager].

[Rektor B] fortæller, at hun **påtænker at give [klager] en skriftlig advarsel for hændelsen d. 18/1, som gik ud over [Cs] arbejdsmiljø.**

[Rektor B] fortæller, at hun oplever [klager] som ansvarlig medarbejder og hun oplever, at [klager] gerne vil løse sine opgaver, men alt omkring samarbejde og kommunikation er særdeles vanskeligt.

[Klager]

[Klager] forklarer, at det er stressende og presset at sidde i den IT-funktion, det stresser [klager] at modtage så mange henvendelser hver dag.

[Klager] fortæller, at den jobfunktion magter han ikke længere.

[Klager] fortæller, at den funktion ønsker han ikke at fortsætte i.

[Rektor B]

[Rektor B] accepterer [klagers] udmelding om, at [klager] ikke skal fortsætte i den IT funktion.

[Rektor B] er enig i den beslutning, som [klager] har truffet.

[Fastholdelseskonsulent]

[Fastholdelseskonsulent] spørger om, der er et andet job, som [klager] kunne varetage på skolen? Måske bare 1-2 timer om dagen, da kommunen gerne vil sørge for, at [klager] fortsat er i job? Det kunne være noget med ledninger i lokalerne.

[Rektor B] spørger [klager], hvad han godt kunne tænke sig?

[Klager]

[Klager] foreslår selv, at han kunne være fleksjob-ansat i pedelfunktionen, da han gerne vil overtage jobbet for den nuværende fleksjobber i pedelfunktionen.

[Fastholdelseskonsulent] spørger om [indklagede] vil overveje, om vi har et andet job til [klager], måske som pedel eller andet?

[Rektor B]

[Rektor B] vil gerne undersøge til næste gang om [indklagede] har et andet job til [klager], som ikke er i IT funktionen? [Rektor B] spørger [klager], hvornår [klager] har lyst til at mødes igen.

[Klager]

[Klager] ønsker en pause, og [klager] ønsker ikke at mødes lige foreløbig.

[Klager] vil vende tilbage, når han er klar til at mødes igen.

[Klager] fortæller, at han er sygemeldt de næste uger. ”

Klager har fremlagt sit eget referat af samtalen den 28. januar 2022. Af klagers referat fremgår blandt andet:

”Baggrund for samtalen:

Samtalen var initieret af [kommune], da [klager] har kontaktet kommunen. Han ikke mener at skolen overholder [klagers] skånebehov. [Klager] er ansat i fleksjob med skånehensyn og ved ansættelsen blev det aftalt at [klager] ikke skal sidde i “front”, dvs at det ikke er [klager] der møder elever eller lærere som den første, men at [tidligere IT-medarbejder] (og nu [C]) skulle sortere i opgaverne og sende dem videre til [klager], som de mente han kunne hjælpe. Derudover skulle [klager] skal have mulighed for at trække sig, hvis der skulle opstå stress. (...) Det har været svært for skolen at opfylde de betingelser

[klager] er ansat under efter [leder A] er blevet leder og det har ofte stresset [klager] og det har resulteret i frustration og afmagt fra [klagers] side. [Leder A] har bla. højlydt irettesat [klager] foran andre ansatte, hvilket har været nedværdigende for [klager]. Tidligere ansat [tidligere IT-medarbejder] og [klager] fandt ud af tingene sammen, via bedre kommunikation og da [tidligere IT-medarbejder] sagde op, følte [klager] et kæmpe pres og manglende styring og lederskab.

På baggrund af en konkret hændelse på arbejdspladsen ([indklagede]) tirsdag d. 18/1, som var en direkte reaktion på det pres [klager] var under, vejledte egen læge [klager] til en længere sygemelding. [Rektor B] har også kontaktet [kommune], da [indklagede] også finder anledning til at tale sammen efter hændelsen d. 18/1. Vi har holdt et lignende møde for 1 år siden med [kommune], da der også var tegn på stress hos [klager] og han bad kommunen om hjælp. Dengang tilbød [kommune] at aflønne en personlig assistance til [klager], som han kunne drøfte sine udfordringer med, men dette afslog Rektor.

Rektor afslog også dengang at [klager] kunne rykkes tilbage i lokalet, så han ikke sad i front.

Hændelsen d. 18/1 på [indklagede] Gymnasium

[Klager] kommer til at tale meget dårligt til sin nye kollega [C]. [Klager] kommer til at råbe meget højt af [C]. [C] kommer d. 18/1 ind af døren 8.50 og stiller sig op foran [klager], som står og hjælper to elever. [Klager] har været alene i 50 min og har været i front og har ikke haft mulighed for at trække sig, så han mener, at [C] møder for sent og i frustration råber [klager] meget højt til [C]: ”Du skal bare sætte dig over på din egen plads LIGE NU og, at det er MEGET irriterende, at du står der”. Det foregår i påhør af de to elever, som står lige ved siden af, da [klager] er i gang med at hjælpe dem. Ca. 2-3 meter derfra (i det tilstødende lokale) sidder [anden medarbejder], som hører det hele. [Anden medarbejder] irettesætter [klager] og påpeger den dårlig opførsel, men hun sørger ikke ind til, hvad der forårsager den reaktion.

(...)

Referat af møde d. 28. januar:

[Klager] læser nedenstående op fra papir, da han ellers ikke husker det hele:

Mine skåne hensyn er blevet overset og jeg har følt mig ”presset” til at være fleksibel og yde mere end jeg har magtet.

De vigtigste ting er at jeg skal have mulighed for at trække mig for at få ro og ikke altid sidde i front. Se ansættelsespapirer, men er ikke blevet fulgt op på.

Jeg har været til 1 MUS samtale på 5 år. Jeg bliver stresset, hvis jeg har brug for at tale, men der ikke er tid og der konstant kigges på uret. Så vil jeg hellere at man siger, at det må vente til en anden dag med bedre tid. Der er ikke blevet holdt øje med mine signaler i forhold til stress eller dårligt arbejdsmiljø.

Der er sket mange ændringer løbende, men til sidst blev [tidligere medarbejder] og jeg gode til at tale sammen, så vi undgik konfrontationer. Så stopper han og jeg er alene mere eller mindre 1 måned.

(...)

Ny medarbejder, hvem er chef? [C] eller [leder A].

Jeg bliver forvirret, når der ikke bliver meldt klart ud og når [leder A] siger et, men [C] fortæller mig noget andet. Eller hvis jeg får en opgave og [leder A] siger "fint" eller "ok", men der så går 5 minutter og så er det alligevel ikke godt nok set fra [Cs] side. Jeg har behov for at vide, hvem der har sidste ord? Jeg vil hellere undvære de opgaver, for jeg egner mig ikke til at være "kastebold" uden klare mål.

Jeg har altid mødt før kl 8, for at hjælpe lærere og elever, men det er stressende for mig, når jeg ikke ved hvornår [C] møder. Den dag hvor bægeret flød over, mødte [C] kl 8.50, hvor der stod 3 elever og skulle have support. Han stiller sig foran mig, med hænderne i lommen, så jeg føler mig overvåget og ikke god/hurtig nok. I stedet kunne han have taget en af de andre elever og hjulpet vedkommende.

(...)

[klager] fortæller, at den måde Rektor og [leder A] har valgt at håndtere ham og hans udfordringer på, magter han ikke. [Klager] fortæller, at den funktion kan han ikke magte at fortsætte i.

[Rektor B] accepterer [klagers]udmelding om, at [klager] ikke skal fortsætte i den IT funktion.

[Leder A] fortæller at man ikke kan skabe struktur i IT. At alt uforudsigeligt og at man ikke kan styre forsinkelser med bus eller tog. Bisidder kommenterer på [leder As] udtalelse, at man kan give hinanden besked, hvis man er forsinket. Det er at skabe struktur. Det kommenterer ingen.

[Klager] siger at han sagtens kan se det hele ændret. Der er mange praktiske IT gøremål og hvis han evt kunne møde senere og have færre timer, ville han ikke stå alene om morgenen og derved undgå den belastning og usikkerhed det er, når ikke kollegaen melder ud om mødetider. ”

Den 14. marts 2022 indkaldte indklagede klager til sygefraværssamtale den 22. marts 2022. Af indkaldelsen fremgår blandt andet:

”Du sendte os jo en sygemelding d. 10/2 med en varighed på 4-8 uger.

Derfor vender jeg tilbage nu, hvor der jo er gået ca. 4 uger for at høre, hvordan det går med dig.

Jeg håber selvfølgelig, at det går godt (eller bedre) med dig.

Jeg vil derfor gerne invitere dig til en sygefraværssamtale.

Disse samtaler holder vi, jævnfør vores personalehåndbog, efter 3 ugers sygdom.

Vi holder samtalerne med det formål at holde en god og tæt dialog, sådan at vi får set på, om der er noget arbejdspladsen kan hjælpe med.

Vi vil meget gerne invitere dig **tirsdag d. 22.3 kl. 14**

Dagsorden:

- Hvordan går det?
- Status på sygmeldingen
- Udfyldelse af mulighedserklæring *
- Er der noget arbejdspladsen skal / kan gøre herfra ? ”

Den 23. marts 2022 blev der afholdt sygefraværssamtale med deltagelse af klager, klagers partsrepræsentant, klagers arbejdsmiljørepræsentant, leder A og rektor B. Af indklagedes referat af samtalen fremgår blandt andet:

”Mødets indhold

(...)

[Rektor B] fortæller herefter om mulighedserklæring som kan bruges, når man vender til job efter sygeperiode, her kan der indskrives de hensyn, der vil være relevante at tage. *[Klager]* synes, det er en god idé, at en sådan laves.

[Klagers partsrepræsentant] fortæller, at *[klager]* jo er ansat til dette praktiske. *[Klager]* synes det er et pres, hvis han er alene på jobbet og at *[klager]* særligt er forvirret over *[Cs]* mødetider. *[Klager]* plejer at hjælpe elever og lærere fra lidt før 8.00, men det er meget angstfremkaldende og stressende for *[klager]* at være alene i IT kontoret, og *[klager]* ønsker i stedet at gå ude i lokalerne kl. lidt ca. 7.50 og ordne udstyr, og så ønsker *[klager]* at vende tilbage til ITkontoret, når *[C]* er mødt – ca. 8.30.

[Klager]: ”Jeg må indrømme, at det stresser mig meget, når jeg ikke ved om *[C]* arbejder hjemme, eller hvor han er. Jeg vil gerne vide, når *[C]* arbejder hjemme. ”

[Rektor B]: Det er klart, at *[klager]* skal vide, hvis *[C]* arbejder hjemme.

[Klagers partsrepræsentant]: ”*[C]* skal tage opgaverne, og så kan *[C]* uddelegere, for *[klager]* kan ikke tåle de uforudsigelige opgaver. *[C]* må være slusen, som så kan han give de relevante opgaver til *[klager]*”.

(...)

[Klagers partsrepræsentant]: ”Ved *[C]* godt, at *[klager]* er flexjobber” ?

[Rektor B]: ”*[C]* ved godt at *[klager]* er flexjobber” og at det uforudsigelige er meget svært for *[klager]*. *[C]* og andre oplever også, at det er svært at aflæse dig og, at dit humør svinger utrolig meget – det gør samarbejdet svært. ””

Ved mail af 28. marts 2022 sendte indklagede referatet af samtalen til klager. Af indklagedes mail fremgår blandt andet:

”Vi er dog på baggrund af mødet d. 23.3 bekymret, og vi ønsker derfor at afholde en Rundbordssamtale, hvor vi også har *[fastholdelseskonsulent]*, *[kommune]* med til mødet. *[Fastholdelseskonsulenten]* har jo på alle måder et godt kendskab og en stor viden indenfor området. ”

Klager har fremlagt sine kommentarer og tilføjelser til indklagedes referat fra samtalen den 23. marts 2022. Det fremgår heraf, at klager er uenig i indklagedes referat. Angående mulighedserklæring fremgår følgende:

”[Rektor B] fortæller herefter om mulighedserklæring som kan bruges, når man vender til job efter sygeperiode, her kan der indskrives de hensyn, der vil være relevante at tage. [Klager] synes, det er en god idé, at en sådan laves. **Han vil dog ikke udfylde den på stedet, da der ved sidste møde blev aftalt ting henover hovedet på ham og fordi der er stor tendens til at der ikke tales med [klager], men om ham.**”

Fra den 4. til den 7. april 2022 havde klager og indklagede korrespondance via mail. Indklagede tilbød klager, at han kunne starte op i en pedelfunktion. Klager afviste indklagedes tilbud.

Den 27. april 2022 blev der afholdt rundbordssamtale med deltagele af klager, klagers partsrepræsentant, leder A, rektor B og fleksjobkonsulenten fra kommunen. Af rektor Bs referat fra samtalen fremgår blandt andet:

”Mødets formål er at drøfte og i fællesskab aftale en god og rolig opstart efter [klagers] sygemelding.

(...)

[Klager] fortæller, at han skal til lægen i morgen (fredag) og, at længden på sygemeldingen afhænger af om ”skolen får styr på det”.

(...)

[Rektor B] fortæller, at sidst vi var samlet til et møde med [fleksjobkonsulenten], var ved mødet d. 28. januar. Ved den lejlighed efterspurgte [klager], om der var mulighed for at starte op i en pedel funktion. [Rektor B] sidder med referatet ved bordet. [Fleksjobkonsulenten] kommenterer, at det vist også var hende, der havde anvendt ordet pedel, uden at hun helt husker det efter 3 måneder, siger [fleksjobkonsulenten]. [Fleksjobkonsulenten] forklarer, at hun mente noget med ledninger og skærme. [Rektor B] læser fra referatet*.

[Klagers partsrepræsentant] siger, at de referater som skolen skriver ikke passer, så man kan ikke regne med det, der står i referaterne.

[Rektor B] fortæller videre, at vi har tilbudt [klager] en opstart i en pedelfunktion, fordi der er mindre direkte kontakt med elever samt, at der ikke er noget frontsupport, og [klager] ønskede det selv på daværende tidspunkt i januar.

[Klager] fortæller meget vredt, at han aldrig har sagt, at han ønskede at være i pedelfunktionen, og om [rektor B] forestillede sig, at han skulle samle blade sammen?

[Klager] siger meget vredt og meget højt, at vi ([leder A] og [rektor B]) ikke kan magte ham, og det er det, der er problemet. [Klager] siger højt og vredt, at der er 3 personer på skolen, der ikke kan magte ham, og det er [leder A], [rektor B] og ? ([rektor B] hørte ikke, hvem den sidste er).

[Klager] siger meget højt til [leder A] og peger samtidig på [leder A], idet [klager] læner sig ind over bordet, at [leder A] ikke har holdt MUS med ham. [Klager] fortsætter med meget højt røst og vredt, [klager] er vred over, at når vi talte med [klager], stod der altid andre udenfor, der også ville tale med os.

[Klager] er vred over, at [leder A] og [rektor B] ikke har spurgt ind til, hvorfor han har reageret, som han har.

[Klager] siger højt og vredt, at [leder A] har skældt ham ud på gangen for 1 år siden, foran nogen andre, og at det ikke var i orden.

[Klager] fortsætter meget højt og vredt, at vi ikke har taget hensyn til ham, og at det er gået dårligt lige siden [leder A] og [rektor B] kom på skolen. Derfor er det gået dårligt i 3 år, siger [klager], og det er [leder A] og [rektor B] skyld. [Klager] fortsætter vredt og højt, at det er vores skyld, og at vi skal indrømme vores fejl, og at det er et problem, at vi ikke vil indrømme vores fejl.

[Klager] er meget højrøstet og læner sig frem med overkroppen hen over det smalle bord mod [rektor B]. [Klager] er meget vred og meget højrøstet. [Rektor B] bliver bange for [klager].

[Rektor B] beder om, at der ikke råbes, fordi ”vi ellers ikke kan tale sammen”, [rektor B] appellerer til at niveauet dæmpes.

[Klager] og [klagers partsrepræsentant] siger meget højrøstet, at vi har skrevet, at nogen bliver bange for [klager] på arbejdet, og [klagers partsrepræsentant] spørger vredt til [rektor B], om hvad jeg tror, at det gør ved [klager]?

[Rektor B] siger, at præcis den højtråben og vrede som [klager] netop viser på mødet netop afspejler, hvordan det i hverdagen kan være meget svært at samarbejde med [klager].

[Rektor B] spørger helt rolig [klager] om, ”Hvad er det egentlig, du ønsker dig”?

[Klager] læner sig igen ind over bordet mod [rektor B] og siger meget højrøstet, at vi ([leder A] og [rektor B]) skulle tage og indrømme vores fejl og [klager] bare vil have, at vi overholder skånehensyn. [Klager] er meget vred og meget højrøstet. [Rektor B] bliver bange for [klager].

[Rektor B] svarer, at vi overholder skånehensyn, men at vi ikke kan fortsætte mødet, hvis [klager] ikke dæmper sig og falder ned.

Det sker ikke.

[Rektor B] og [leder A] rejser sig, og fortæller, at de ikke kan gennemføre mødet på disse vilkår.

[Rektor B] føler sig meget bange for [klager] på mødet, og [Rektor B] føler sig verbalt truet af [klager] på mødet.

(...)

Det var ellers hensigten ved mødet:

- at vi gerne ville have udfyldt mulighedserklæringens side 1 sammen med [klager] i forhold til en god opstart, sådan at [klager] derefter kunne bringe denne med til sin læge. Vi havde en (tom) skabelon medbragt til mødet. ”

Klager har for nævnet fremlagt sine kommentarer og tilføjelser til rektor B's referat. Det fremgår heraf, at klager er uenig i referatet. Han mener blandt andet, at rektor B på en anklagende måde udtalte, at indklagede havde brugt meget tid på klager og, at rektor B kom med flere udbrud i løbet af mødet.

Den 16. maj 2022 partshørte indklagede klager, da indklagede påtænkte at afskedige klager. Af partshøringsbrevet af 16. maj 2022 fremgår blandt andet:

”Jeg må desværre meddele dig, at [indklagede] påtænker at afskedige dig fra din stilling som IT-medarbejder i fleksjob. Den påtænkte afskedigelse er begrundet i, at vi beklageligvis må konstatere, at du ikke længere kan varetage de væsentlige funktioner i din stilling trods behørig overholdelse af dine skånevilkår, og at vi ikke har mulighed for eller i øvrigt pligt til at skabe en ny IT-stilling til dig, men alene kan foretage en mindre regulering af de gældende vilkår.

Hertil kommer, at driften i vores relativt lille IT-funktion påvirkes væsentligt af dit sygefravær siden den 18. januar 2022 og i særdeleshed af, at udarbejdelsen af en mulighedserklæring er gået i hårdknude, hvilket efter vores opfattelse hovedsageligt kan henføres til din og din bisidderes udlægning af dine skånevilkår, som vi ikke kan tilslutte os.

Vi er fuldt opmærksomme på, at du skal betragtes som handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand og har således også som konsekvens heraf flere gange genbesøgt dine skånevilkår nedfældet i din ansættelseskontrakt af 12. oktober 2017 sammenholdt med korrektionen af 25. januar 2018, ligesom vi løbende har forsøgt at understøtte en fastholdelse af dig i overensstemmelse med forskelsbehandlingslovens § 2a.

Efter mødet den 27. april d.å. må vi imidlertid endeligt konstatere, at det ikke er muligt at fastholde dig i din stilling, ligesom vi ikke har andre ledige fleksjobstillinger, vi kan tilbyde dig.”

Af klagers udaterede bemærkninger til den partshøring fremgår blandt andet:

”Alene med tanke på mit helbred godtager jeg jeres påtænkte afskedigelse.

Jeg mener dog ikke, at i som medvirkende part, objektivt kan afgøre om i har overholdt lovgivningen i forskelsbehandlingsloven, i funktionærloven og ej heller begrænset hertil, det er alene et retsvæsen og en domstol der kan afgøre dette.

(...)

Det skal også påpeges at det er pga det psykiske dårlige arbejdsmiljø og håndteringen af mine udfordringer og behandlingen af mig, der gør at jeg er sygemeldt med arbejdsrelateret stress.

(...)

Jeg mener heller ikke, at I sagligt kan udtale jer, uden lægens vurdering i form af en mulighedserklæring, om jeg kan varetage de væsentligste funktioner i min stilling med evt små tilpasninger eller med en kompenserende ordning, såsom en PA-ordning som tidligere omtalt.

Jeg godtager ikke jeres forklaring om og begrundelse for den manglende mulighedserklæring. Jeres afgørelse beror kun på jeres opfattelse og jeres vurdering af mit handicap og det er alene jeres opfattelse, der ligger til grund for min afskedigelse. Min diagnose sætter en stopper for at jeg “bare” kan varetage en anden stilling og dette er også en af grundene til at det ikke ville være en blid opstart for mig at starte i

pedelfunktionen, men det at flytte mig til en anden afdeling, alene beror på jeres ønsker og behov og mest af alt af hensynet til skolens drift.

(...)

Det er pga tilrettelæggelsen af arbejdet, samt den manglende struktur og udeladte MUS-samtaler, og senest her i 2022 med jeres forsøg på at forme referaterne fra vores møder usagligt, hvilket jeg har opfattet som krænkende handlinger mod min person og mit handicap, at jeg ikke kan vende tilbage til [indklagede], men at jeg kan raskmeldes til en tilsvarende stilling andetsteds med de rette tilpasninger og skånehensyn. Der er ved alle møderne fra januar 2022 udarbejdet referater af jer, som jeg efterfølgende har kommenteret på, da vi ikke er enige i forløb og indhold. Jeg oplever, at I bevidst fordrejer udsagn, så referaterne bliver misvisende og til skade for mig.”

Den 31. maj 2022 afskedigede indklagede klager.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 21. juli 2022.

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

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede udsatte ham for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling som IT-medarbejder hos indklagede.

Klager har diagnoserne aspergers syndrom og ADHD. Aspergers syndrom er et handicap i lovens forstand og indebærer blandt andet, at klager let misforstår hvad der bliver sagt, hvis der ikke kommunikeres klart, konkret og direkte.

Klager ønskede, at hans tidligere leder, som fortsat var ansat hos indklagede, blev hans personlig assistent. Indklagede afviste klagers ønske om en personlig assistent. De begrundede dette med, at der ikke var yderligere ressourcer til at være personlig assistent for klager. Indklagede ville dog være blevet kompenseret for de ressourcer, som de anvendte på at være personlig assistent for klager.

Indklagede har ikke dokumenteret, at klager var hovedårsagen til samarbejdsvanskelighederne.

Det er ikke korrekt, at den anden IT-medarbejder opsagde sin stilling med henvisning til samarbejdet med klager.

Leder A oplyste i december 2021 klager om, at C kun havde fleksible mødetider i starten af C's ansættelse. C fortsatte dog med at møde fleksibelt, hvilket stressede klager, da han ofte stod alene med opgaverne om morgenen.

Klager var ansat til de mere praktiske IT-opgaver. Han havde også sagt ja til at varetage supportopgaver, men han var ikke ansat til at stå for hele IT-supporten.

I slutningen af 2021 og starten af 2022 havde klager et alt for stort ansvar i forhold til sin arbejdsbeskrivelse. Dette skyldes blandt andet, at han var alene på IT-kontoret i november 2021.

Indklagedes referater fra møderne blev formet i en retning, der var til stor skade for klager. Indklagede lagde kun vægt på, at klager var problemet. Klager mener ikke, at indklagedes referater er retvisende.

Klagers skånehensyn var, at han skulle have mulighed for at trække sig tilbage, hvor der var ro, samt at han ikke altid skulle være i front.

Indklagede traf ikke de foranstaltninger, der var hensigtsmæssige i forhold til klagers behov, hvilket var en direkte årsag til klagers langtidssygemelding og efterfølgende afskedigelse.

En tilbagevenden til arbejdet i en anden funktion ville være stressende for klager. Han ønskede at vende tilbage til den funktion, som han var ansat til og kendte.

Hvis indklagede havde overholdt sin tilpasningsforpligtelse ved at imødekomme klagers behov for en personlig assistance ordning, ville skolen blive økonomisk kompenseret, eventuelle konflikter kunne undgås, skolens samlede indsats ville blive reduceret, og klager ville kunne trives i sit job. På trods af, at klagers vigtigste skånehensyn var, at han skulle have mulighed for at trække sig og ikke altid sidde i front, ansatte indklagede bevidst C, klagers eneste og nærmeste kollega til at møde fleksibelt.

Indklagede har ikke dokumenteret, at de har forsøgt at foretage de nødvendige tilpasningsforanstaltninger, der kunne have hjulpet klager.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises, fordi en afgørelse af sagen kræver bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Parterne er på flere væsentlige punkter uenige, og det passerende kan ikke i tilstrækkeligt omfang dokumenteres af dokumentbeviser. Sagen er derfor ikke egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet. Uenigheden illustreres af klagers kommentarer og tilføjelser til indklagedes referater fra de afholdte samtaler.

Indklagede har under hele klagers ansættelse overholdt de fastlagte og gældende skånevilkår for ansættelsen. Dette understøttes af sagens oplysninger og dokumenter, men vil også kræve uddybende parts- og vidneforklaringer, da alle samtaler og opfølgninger i hverdagen ikke er dokumenteret ved mødereferater og mails.

Indklagede gør også gældende, at indklagede ikke udsatte klager for forskelsbehandling på grund af handicap.

Indklagede var meget opmærksom på klagers skånehensyn, som under hele ansættelsen blev efterlevet, ligesom indklagede overvejede yderligere hensigtsmæssige tilpasninger. Indklagede tilsluttede sig også kommunens forslag om bevilling af en personlig assistent, ligesom indklagede forsøgte at fastholde klager ved at tilbyde en opstart i pedelfunktionen efter sygemeldingen i 2022.

Skånevilkårene om mulighed for at trække sig tilbage og ikke altid være i front var ikke en del af aftalegrundlaget for klagers fleksjob. Af klagers ansættelsesbrev fremgår, at skånehensynene i henhold til aftalen om virksomhedspraktik af 21. oktober 2017 var en arbejdstid på maksimalt 15 timer om ugen, en ugentlig fridag om onsdagen, ingen krav om uddannelse ud over sidemandsoplæring og ikke for stramme deadlines.

Indklagede og klager er uenige om, hvad der skete den 11. marts 2021, hvor klagers medarbejderudviklingssamtale skulle være afholdt. Det var indklagedes opfattelse, at klager udviste en uacceptabel adfærd i situationen, da han blev anmodet om hjælp til en arbejdsopgave, hvilket udviklede sig til en uhensigtsmæssig dialog uden sammenhæng med de fastsatte skånevilkår. Indklagede påtalte denne adfærd på tilsvarende vis som for andre medarbejdere.

Forud for episoden den 11. marts 2021 havde der været flere episoder, hvor indklagede havde mæglet mellem klager og andre medarbejdere.

Da den anden IT-medarbejder opsigte sin stilling i efteråret 2021, henviste han blandt andet til samarbejdet med klager som en af grundene til opsigelsen.

I november 2021 var der udlånt en IT-medarbejder til indklagede. Det er således ikke korrekt, at klager var den eneste IT-medarbejder i november 2021.

Det er ikke korrekt, at indklagede modsatte sig eller ikke ville deltage i bevillingen af en mentor eller personlig assistent til klager.

Efter sygefraværssamtalen den 23. marts 2022 blev indklagede i tvivl om, hvorvidt klager ville kunne genoptage arbejdet i IT-afdelingen med langsom optrapning, da der fremkom flere divergerende meldinger i forhold til stillingens indhold og de aftalte skånevilkår.

Som led i forberedelsen af samtalen den 27. april 2022 bemærkede indklagede, at det fra mødet den 28. januar 2022 var noteret, at klager eventuelt ønskede en stilling i pedelfunktionen. Da der var en sygdomsmedling i denne enhed, forestillede indklagede sig, at klager kunne starte blidt op i denne funktion, da der var mindre kontakt med elever og ingen frontsupport. Klager afviste indklagedes tilbud.

Samtalen den 27. april 2022 udviklede sig på en sådan måde, at indklagede ikke fandt grundlag for at fortsætte drøftelserne. Ifølge klager anbefalede klagers læge ikke, at klager vendte tilbage til arbejdspladsen, før det blev garanteret, at skånevilkårene blev overholdt. Situationen kørte herefter i ring, da parterne ikke længere var enige om klagers skånevilkår, og klager ikke ville medvirke til at udarbejde en mulighedserklæring.

Indklagede var ikke forpligtet til at skabe en ny stilling til klager eller at fastholde klager i stillingen under de givne omstændigheder. Det kan ikke lægges indklagede til last, at klager tog afsæt i og fastholdt skånevilkår, der ikke var gældende for ansættelsesforholdet. Dette umuliggjorde indhentelsen af en mulighedserklæring og en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Klager var ikke længere i stand til at udføre de væsentligste funktioner i fleksjobstillingen som IT-medarbejder. Klager var således ikke længere egnet og disponibel, hvorefter indklagede ikke overtrådte forskelsbehandlingsloven i forbindelse med afskedigelsen af klager.

De praktiske opgaver i IT-funktionen svarede til fire timer ugentligt. Klager var ansat i en fleksjobstilling på 15 timer ugentligt. Der var således ikke tilstrækkeligt med praktiske opgaver til at udfylde klagers arbejdstid.

Indklagede bestrider, at leder A skulle have råbt af eller ydmyget klager.

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 et bestemt handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

Handicap

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-direktiv skal fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens og Højesterets praksis.

Handicapbegrebet omfatter herefter langvarige begrænsninger som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere. Også funktionsbegrænsninger af denne karakter, som skyldes en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, kan være omfattet.

Det beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for 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 og indklagede er enige om, at klager har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand i form af aspergers syndrom og ADHD. Klager havde skånehensyn i fleksjobbet hos indklagede i form af blandt andet nedsat arbejdstid, en ugentlig fridag og ingen stramme deadlines.

På den baggrund vurderer nævnet, 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.

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.

Det fremgår af afskedigelsesbrevet af 31. maj 2022, at afskedigelsen var begrundet i, at indklagede konstaterede, at klager ikke længere kunne varetage de væsentlige funktioner i sin stilling trods overholdelse af hans skånevilkår, og at indklagede ikke havde mulighed for eller pligt til at skabe en ny IT-stilling til klager. Derudover blev der henvist til driften i indklagedes IT-funktion, parternes uenigheder om klagers skånevilkår og mødet den 27. april 2022.

Klager har gjort gældende, at indklagede ikke overholdte hans skånevilkår, herunder mulighed for at trække sig tilbage og ikke altid være i front.

Indklagede har gjort gældende, at disse skånevilkår ikke var en del af de aftalte skånevilkår for klagers fleksjobstilling hos indklagede.

Det fremgår endvidere af sagens oplysninger og parternes bemærkninger, at parterne i væsentligt omfang er uenige om sagens faktiske omstændigheder, herunder hvad der er blevet sagt på møderne den 16. marts 2021, 28. januar 2022, 23. marts 2022 og 27. april 2022.

Parterne er endvidere uenige om, hvorvidt der mellem klager og indklagedes andre medarbejdere havde været samarbejdsproblemer, herunder om disse lå til grund for den anden IT-medarbejders opsigelse i september 2021. Parterne er også uenige om, hvad der skete den 18. januar 2022, hvor der var en episode mellem klager og C, hvorefter klager blev sygemeldt.

På denne baggrund er det nævnets vurdering, at der er en sådan uenighed mellem parterne om sagens faktiske omstændigheder, at det er nødvendigt, at der føres bevis i form af 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 klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Forskelsbehandlingsloven

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