

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9364 af 26/03/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kompetence - uanset handicap - afvisning

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-33172

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kompetence - uanset handicap - afvisning

J.nr. 23-33172

En mand (klager), der var diagnosticeret med generaliseret epilepsi, klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af handicap i forbindelse med, at mandens ansættelsesforhold hos arbejdsgiveren ophørte.

Manden modtog en advarsel den 26. januar 2023, og dagen efter blev han tilbudt en fratrædelsesaftale af arbejdsgiveren, hvilket manden afslog. Parterne nåede dog efterfølgende til enighed om vilkårene for en fratrædelsesaftale, som blev endeligt indgået den 6. februar 2023.

Ligebehandlingsnævnet vurderede på baggrund af sagens omstændigheder, at ophøret af mandens ansættelsesforhold måtte sidestilles med en afskedigelse.

Tre nævnsmedlemmer vurderede, at manden var afskåret fra at rejse krav efter forskelsbehandlingsloven i forbindelse med ophøret af ansættelsesforholdet. Disse medlemmer lagde vægt på, at manden var repræsenteret af en juridisk rådgiver fra sin fagforening i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen, og at spørgsmålet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven blev drøftet mellem den juridiske rådgiver og arbejdsgiveren. Disse medlemmer fandt det herefter åbenbart, at manden ikke kunne få medhold i klagen, hvorfor medlemmerne stemte for at afvise at behandle klagen.

To nævnsmedlemmer fandt, at endelighedsklausulen i fratrædelsesaftalen ikke afskar mandens mulighed for at få sagen behandlet ved nævnet. Disse medlemmer lagde vægt på, at forskelsbehandlingslovens bestemmelser er beskyttelsespræceptive og skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, herunder grundrettighedsbeskyttelsen, hvorfor bestemmelserne ikke kan fraviges til ugunst for en arbejdstager ved en fratrædelsesaftale.

De to nævnsmedlemmer vurderede efterfølgende, at manden ikke havde godtgjort, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand på tidspunktet for ansættelsens ophør. Disse nævnsmedlemmer fandt derfor, at klager ikke skulle have medhold i klagen.

Efter stemmeflertallet afviste nævnet at behandle klagen.

Sagen blev behandlet principielt.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klagers ansættelsesforhold hos indklagede ophørte.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle klagen.

Sagsfremstilling

Klager, som lider af generaliseret epilepsi, blev den 16. august 2021 ansat hos indklagede.

Den 1. juli 2022 skiftede klager afdeling hos indklagede. Klager har oplyst, at han ved ansættelsen ikke oplyste, at han har epilepsi.

Klager har oplyst, at han i forbindelse med skift af afdeling skulle bestå en test, som han dog dumpede tre gange. Den 19. august 2022 havde klager en samtale med sin leder om, hvorvidt klager havde svært ved prøver, hvilket klager svarede nej til. Klager tog herefter på ferie.

Den 30. august 2022 vendte klager tilbage fra ferie. Klager fik en anden arbejdsopgave, fordi han ikke havde bestået testen.

Den 15. september 2022 kontaktede klager et hospital, fordi han oplevede problemer med sin hukommelse.

Den 27. september 2022 var klager til neuropsykologisk undersøgelse. Af journalnotatet fra undersøgelsen fremgår bl.a.:

”Pt. havde GTK 4. maj 2021 og igen her for halvanden måned siden. Han mener, at alle hans anfald er udløst af medicinforglemmelse og ofte også alkohol og for lidt søvn.

Har talt med sygepl. om doseringsæske og alarm på telefonen mhp. at forebygge medicinforglemmelse.

...

Klager: Pt. har henvendt sig i klinikken efter at have dumpet testene, nævnt ovenfor. Hans familie og venner nævner også hans hukommelsesproblemer. Han roomie beskriver ham som ”distræt”

Han føler, at hukommelsesproblemerne er massive og påvirker hans arbejde i høj grad.

Adspurgt om koncentrationsproblemer., oplever pt. ikke vanskeligheder, hvis det interesserer ham. Ingen problemer med at følge med i film, at huske og genkende, hvem der er hvem. Han kan dog ikke lide at se serier. Ingen problemer med at finde rundt. Ingen sproglige vanskeligheder, ej heller ordfindingsbesvær.

Pt. beskriver dog vanskeligheder med at holde overblik, hvis det bliver lidt mere komplekst.

...

KONKLUSION

Ved testningen ses en svag arbejdshukommelse, herunder en snæver spændvidde og en ringe responsinhibering, samt svagt overblik og problemløsningsevne, som influerer på øvrige domæner, herunder indlæring og hukommelse. Regulære hukommelsesdeficits (obs. for tab) kan ikke helt afvises.

Resultatet er foreneligt med epilepsitypen, omend lidt mere udtalte end det helt typiske.

Pt. har d.d. taget dobbelt morgendosis (LTG 200 mg), hvilket ikke helt kan afvises at have effekt på nok især forarbejdningstempoet.

Pt. benægter angst, depression, stress eller nervøsitet ved undersøgelsen.

Pt. oplever tilkomne problemer de senere år, ikke siden epilepsidebut i 21-årsalderen. Moren har formentlig bemærket det tidligere. Spørgsmålet er, om der allerede har været visse udfordringer allerede fra barndommen/ungdommen, hvor pt. beskriver div. udfordringer med dansk i skolen, at bestå eksamener, tests mv.

Pt. oplever muligvis tiltagende problemer - eller så har han fået mere erkendelse med årene, hvilket han selv nævner. Desuden kan det delvist skyldes tiltagende udfordringer, herunder tests indenfor et helt nyt arbejdsområde – hvor han tidligere har ”kørt på rutinen”.

Ovennævnte testresultat udtrykker umiddelbart et noget ringere niveau end man ville forvente af denne unge mand, der arbejder på fuld tid i bankverdenen gennem mange år, og senest i en ny stilling i 1 års tid, om end han dog har dumpet de seneste tests. Der kan være tale om, at pt. simpelthen fungerer meget bedre i ”den praktiske” verden end ved testning. Han forklarer bla. selv, at han lærer bedst i praksis.

Der skønnes således, at være en vis diskrepans mellem testpræstationerne og hvordan han fungerer arbejdsmæssigt, som ikke synes umiddelbart at kunne tillægges dagens dobbeltdosis LTG ej heller nervøsitet, angst, stress eller depression, som pt. benægter x flere.

Pt. er informeret om ovenstående. Pt. er ikke overrasket, men havde nok håbet på at han havde klaret sig bedre. Han har de senere år arbejdet en del med accept af sin epilepsi mv.

Pt. psykoedukeres i kognitive vanskeligheder ved epilepsi, herunder GE. Vi drøfter endvidere behov for at han tager noter, når han læser op til tests, online kurser mv., samt at han anskaffer sig doseringsæsker mhp. at undgå dobbeltdoseringer.

Pt. gør sig også nogle overvejelser omkring udfordringer i det arbejdsmæssige, hvor meget nyt han kan rumme, herunder at han udtrættes mentalt.

Pt. tilbydes en opflg. samtale, og han kan henvende sig ved behov. ”

Den 28. oktober 2022 fik klager et krampeanfald, hvorefter han var sygemeldt resten af dagen.

Den 16. november 2022 talte klager med sin neurolog om resultatet af testen den 27. september 2022. Klager kontaktede herefter sin fagforening, som anbefalede ham, at han oplyste indklagede om sin epilepsi og sine udfordringer.

Den 24. november 2022 kontaktede klager sin tillidsrepræsentant angående sin epilepsi. Tillidsrepræsentanten talte derefter med klagers leder. Klager oplyste også selv sin leder om, at klager skulle have samtaler med en neuropsykolog og specialundervisning i, hvordan klager kunne strukturere sine arbejdsopgaver og forbedre sin hukommelse.

Den 30. november 2022 havde klager en samtale med sin leder. Den 21. december 2022 sendte lederen et referat af samtalen til klager. Af klagers mail af 23. december 2022 med kommentarer til referatet fremgår bl.a.:

”Mange tak for dit referat af vores møde, som jeg nedenstående har kommenteret lidt på med rød skrift til de enkelte punkter.

...

- Dine CCR er fortsat ikke af ordentlig kvalitet, dette skal der mere fokus på når du kommer retur fra ferie. *Selvfølgelig skal der være kvalitet i de forskellige sager. Jeg synes selv, at jeg har nogle gode dialoger med trænerne, hvor jeg efterfølgende forsøger at få feedback fra dagens løsning af sager fra træneren. Her har jeg siden min ferie haft den opfattelse det går godt, men det skal du selvfølgelig følge op på med dine dialoger med trænerne.*
- 1st level var ikke bestået tre gange og derfor er det vigtigt at du får styr på CCR for der ligger ikke andre opgaver som er mulige at påtage dig *(Enig)*
- Vi skal have vendt attituden så vi får en mere positiv vinkel på indlæringen. Med det menes der at vi ikke skylder skylden på andre trænere. Alle i teamet har været igennem samme træner og kan lave CCR. Så når du er retur fra ferie forventer jeg en mere proaktiv attitude hvor du spørger mere ind til det du ikke forstår og får det identificeret *Jeg genkender ikke det billede af at jeg har givet skylden på trænerne. Tværtimod så har vi altid haft en god og konstruktiv dialog, Jeg notere mig at jeg skal blive bedre til at give kontraktiv feedback.*
- Kvaliteten skal løftes, så du kan blive selvkørende. *Jeg henviser til min første kommentar under første bullet. Kvaliteten skal altid være i top så dette er jeg selvfølgelig enig i. Testen af kvaliteten skal være at træner har den opfattelse at de se mig varetage CCR i den rette kvalitet.*
- Produktiviteten er ikke særlig høj men største fokus skal stadig være på kvalitet inden produktiviteten løftes til normalen. *Dette lyder absolut som det helt rigtige for at øge produktiviteten, dog skal jeg lige forstå af hvad som betragtes som normalt produktivitetsniveau. Jeg ser ikke, at produktivitetsniveauet kan løftes på nuværende tidspunkt da sag til sag skal afstemmes med træner, der er periodevis ligeledes ventetid fra min henvendelse til træners gennemgang og svar på evt. spørgsmål.*
- Vi har ikke uanet mængder af trænere og tid til at kunne til at kunne repetere træning, men vi har dig i fokus og derfor giver vi dig mere træning. *(Tusind tak)*
- Brug de materiale der er blevet præsenteret for dig i form af Step by Step som [navn] har vist dig da du startede op på CCR træning, tilsvarende OneNote dokument. *(Enig)*
- Der bliver fortsat lagt sager til dig som du skal lave hvorefter du skal gennemgå det med den tildelte træner. *(Enig)*

Udover det har vi dags dato haft en samtale 21-12-2022 som jeg lige tilføjer her.

...

Hvis der var andet vi snakkede om må du gerne lige tilføje det ellers skriv gerne at du er enig.

Derudover talte vi om min epilepsi og at jeg har behov for at gå til nogle konsultationer, som jeg pt. ikke har fået afklaring på tidspunkter og datoer.

Jeg kan oplyse at jeg har en tid d.9 januar 2023 kl. 08:00, hvorefter jeg arbejder hjemmefra. ”

Den 21. december fik klager et krampeanfald under en samtale med en kunde. Klager var sygemeldt resten af dagen og dagen efter.

Den 26. januar 2023 fik klager en skriftlig advarsel. Af advarslen fremgår bl.a.:

”Du har ved en samtale i dag med [klagers leder] fået at vide, at din arbejdsindsats ikke lever op til de krav, som koncernen stiller til dig som Specialist Advisor – AML.

Du har fået at vide, at

- Du arbejder for uselvstændigt
- Du arbejder for langsomt
- Du mangler overblik
- Du laver for mange fejl
- Du overholder ikke aftaler med kunder

De nævnte punkter er flere gange tidligere påtalt, ligesom du haft trænere til at hjælpe dig.

Vi forventer, at du inden udgangen af februar måned 2023 har udvist en markant og tilfredsstillende forbedring på alle punkter herunder, at du tilegner dig processer og opgaver på samme vilkår som dine kollegaer. Sker det ikke, kan det få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder opsigelse efter reglerne i funktionærloven eller bortvisning. ”

Den 27. januar 2023 blev klager indkaldt til et møde. Klager har oplyst, at han på mødet blev spurgt, om han var interesseret i en fratrædelsesaftale, eller om han ville fortsætte til ultimo februar med opfølgende samtaler hver dag, hvorefter han skulle være på samme niveau som sine kollegaer. Klager afslog en fratrædelsesaftale.

Den 29. januar 2023 skrev klager til sin leder, at klager gerne ville høre nærmere om en fratrædelsesaftale.

Den 30. januar 2023 havde klager en mailkorrespondance med sin leder. Af korrespondancen fremgår bl.a.:

Klager:

”Den faglige organisation har bedt mig om, at igen gøre opmærksom på at jeg har epilepsi.

Organisationen har bedt om at få nogle dokumenter tilsendt herunder udkast til fratrædelsesaftalen og advarslen. ”

Klager:

”Den faglige organisation har udbedt sig et udkast af fratrædelsesaftalen til gennemlæsning.

Jeg håber du har forståelse for dette. Dermed har jeg lige sendt en mail om at jeg har epilepsi og at der lige skal tages lidt hensyn (unødigt stress kan udløse epilepsi anfald, som jeg gerne vil undgå). ”

Leder:

”Jeg har noteret mig at du har epilepsi, hvilket du har fortalt mig, gentagende gang, ikke har nogen indflydelse arbejdsmæssig.

Derudover er jeg i dialog med HR angående fratrædelsesordning.

Da du havde afvist tanken om en fratrædelsesordning i fredags så er sådan et dokument ikke lavet på nuværende tidspunkt. Derfor skal jeg lige snakke med HR, inden jeg kan vende retur.”

Den 31. januar 2023 sendte indklagede et tilbud om en fratrædelsesaftale til klager. Tilbuddet om fratrædelsesaftalen var gældende i syv dage, hvorefter tilbuddet ville bortfalde. Det fremgår af fratrædelsesaftalen, at den er indgået på indklagedes foranledning. Af fratrædelsesaftalen fremgår endvidere bl.a.:

”Fratrædelse

Du fratræder dit job i Selskabet den 30. april 2023, svarende til 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Fritstilling

Du er fritstillet fra det tidspunkt, hvor du underskriver denne Fratrædelsesaftale. Når du har underskrevet, skal du således ikke længere møde på arbejde i eller udføre arbejde for Selskabet.

...

Du må gerne tage ansættelse i en anden virksomhed. Selskabet accepterer endvidere, at du tager ansættelse i anden konkurrerende virksomhed.

Løn i fritstillingsperioden

I fritstillingsperioden får du fuld løn – også hvis du får et andet job udenfor Selskabet. Indtægter, som du oppebærer i fritstillingsperioden, vil således ikke blive modregnet i lønudbetalingen fra Selskabet.

...

Jobrådgivning/outplacement

Du kan indgå en aftale med eget valg af erhvervscoach for et beløb på max. 20.000 kr.

...

Fuld og endelig afgørelse, skat og fortrolighed

Denne Fratrædelsesaftale er indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav, som du måtte have mod Selskabet som følge af ansættelsesforholdet og dettes ophør, herunder krav på løn, bonus og godtgørelse eller kompensation efter din kontrakt, eventuelt gældende overenskomst, funktionærloven eller anden lovgivning i øvrigt.”

Klager har oplyst, at han den 31. januar 2023 kontaktede sin fagforening angående fratrædelsesaftalen.

Den 1. februar 2023 kontaktede en juridisk konsulent fra klagers fagforening indklagedes HR-afdeling. Det fremgår af konsulentens mail, at hun ønskede at drøfte fratrædelsesaftalen med indklagede.

Den 2. februar 2023 havde en advokat fra indklagedes HR-afdeling en drøftelse med den juridisk konsulent fra klagers fagforening. Af advokatens mail af 2. februar 2023 til klagers leder fremgår:

”[Klager] har som bekendt henvendt sig til [klagers fagforening], og jeg har dags dato haft en drøftelse med dem.

[klagers fagforening] oplyser, at [klager] er i gang med at optrappe ny medicin pga. et anfald i december. Det betyder, at han kan have kognitive udfordringer. Derfor er en måned ikke meget til at vise forbedringer. Nu kender jeg ikke baggrunden for, at du og [navn] kun har givet [klager] en måned til at rette op, men det er i forvejen på grænsen af, hvad vi kan tillade os – ifølge retspraksis bør udgangspunktet være 3 måneder.

Som ventet rejser [klagers fagforening] desuden spørgsmålet om, hvorvidt [Klager] er omfattet af forskelsbehandlingsloven og dermed beskyttet mod opsigelse (pga. den kroniske diagnose). Det kan potentielt komme til at koste os op til 12 måneders ekstra løn i godtgørelse, så det scenarie skulle vi helst undgå. Jeg har i første omgang afvist at betale nogen form for godtgørelse til [klager] men har derimod åbnet for muligheden for evt. at lade aftalen løbe fra februar (i stedet for januar) således, at han fratræder ved udgangen af maj i stedet for udgangen af april.

På baggrund af ovenstående ser jeg to mulige scenarier:

- Lade advarslen løbe til udgangen af marts og se, om [klager] forbedrer sig – og så opsig ham på det tidspunkt, hvis det ikke er tilfældet. I det tilfælde vil der være en risiko for, at [klagers fagforening] rejser en sag om overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Eller
- Acceptere at lade aftalen løbe fra februar 2023 således, at [klager] fratræder ved udgangen af maj i stedet for april

Hvorvidt [klager] vil tage imod et af ovenstående tilbud, ved jeg ikke, men jeg har behov for at vide, hvorvidt jeg kan gå videre med ovenstående.

...”

Klager har oplyst, at han den 3. februar 2023 blev kontaktet af den juridiske konsulent fra klagers fagforening. Konsulenten oplyste, at der ikke var meget mere at komme efter. Af konsulentens mail af samme dag til advokaten fra indklagedes HR-afdeling fremgår bl.a.:

”[Klager] har netop besluttet, at han accepterer fratrædelsesaftalen med de 20.000kr. til eget valg af erhvervscoach i stedet for [navn] eller [navn].

Af hensyn til [klagers] a-kasse vil vi gerne have, at der i fratrædelsesaftalen står, at den er indgået på bankens initiativ – så han ikke risikerer at få karantæne.”

Den 6. februar 2023 sendte indklagede en tilrettet fratrædelsesaftale til klager. Af indklagedes mail til klager fremgår bl.a.:

”I henhold til aftale med [juridisk konsulent], [klagers fagforening], sender jeg en tilrettet fratrædelsesaftale til din underskrift.

Jeg skal bede dig returnere hele den underskrevne fratrædelsesaftale i pdf format. ”

Klager underskrev fratrædelsesaftalen samme dag.

Den 7. februar 2023 bekræftede indklagede, at de havde modtaget klagers underskrevne fratrædelsesaftale. Indklagede accepterede samtidig klagers ønske om, at klager fik mulighed for at konvertere de maksimale 20.000 kr., der var aftalt til brug på erhvervscoach til jobrelevant uddannelse.

Den 10. februar 2023 henvendte klager sig til indklagede angående godkendelse af et forløb hos en karriere coach og et uddannelsesforløb. Indklagede har oplyst, at de accepterede begge forløb den 20. februar 2023.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 29. marts 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 304.000 kr. svarende til otte måneders løn.

Den 21. april 2023 ændrede klager sin godtgørelsespåstand til 339.300 kr. svarende til ni måneders løn.

Mellem den 8. og 15. november 2023 havde klager en mailkorrespondance med den juridiske konsulent fra klagers fagforening. Af korrespondancen fremgår bl.a.:

Klager:

”[Indklagedes] advokat har skrevet at [juridisk konsulent] har frafaldt et krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Dette er jeg ikke blevet orienteret om.

Jeg vil derfor gerne have aktindsigt i hele sagen og hvad [juridisk konsulent] har snakket med [indklagede] om, så jeg kan komme med en tilbagemelding til ankenævnet. ”

Juridisk konsulent:

”Jeg har naturligvis ikke sagt nej til en godtgørelse på dine vegne - det ville jeg aldrig gøre, da jeg udelukkende forsøgte at hjælpe dig.

Derimod rejste jeg netop et spørgsmål om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven i min forhandling med [indklagedes HR afdeling], hvilket de afviste. Vi indgik et forlig, som var den fratrædelsesaftale, du skrev under på. ”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede har udsat ham for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med ophøret af klagers ansættelsesforhold.

Fratrædelsesaftalen:

Advarslen indeholdte ikke klare målepunkter for hvilke kriterier, klager skulle opfylde. Klager forstod derfor advarslen som et trin, indklagede skulle igennem før, at de kunne afskedige ham. Allerede dagen efter advarslen tilbød indklagede klager en fratrædelsesaftale. Klager fortolkede dette som et tegn på, at indklagede ikke længere ønskede klagers arbejdskraft. Det var derfor tydeligt for klager, at han stod over for en firing.

Klager ville gerne være blevet hos indklagede, hvis det kunne ske under hensyn til hans kroniske lidelse.

Klager bad kun om at høre nærmere om en fratrædelsesaftale, fordi han var udsat for et stort psykisk pres.

Klager modtog og underskrev fratrædelsesaftalen den 6. februar 2023. Klager var usikker på, hvornår tidsfristen for at acceptere aftalen udløb, da det fremgik af aftalen, at den var gældende i syv dage, og aftalen var dateret til den 31. januar 2023. Klager havde ikke mulighed for at kontakte den juridiske konsulent fra fagforeningen, fordi konsulenten var på ferie. Klager havde fået navnet på en anden jurist, men klager kunne ikke få fat i denne. Klager fik således ikke bistand fra sin fagforening i forbindelse med, at han underskrev fratrædelsesaftalen den 6. februar 2023.

Klager søgte hjælp hos sin fagforening i forbindelse med, at han indgik fratrædelsesaftalen. Klager følte sig dog fortsat uretfærdigt behandlet, hvorfor han klagede til Ligebehandlingsnævnet.

Klagers fagforening har bestridt, at de har frafaldet kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på vegne af klager.

Indklagede godkendte klagers jobrelevante uddannelse, men efter kort tid traf indklagede tilbuddet tilbage.

En endelighedsklausul kan ikke afskære klager fra at rette krav efter præceptiv lovgivning, herunder forskelsbehandlingsloven.

Handicap:

Ved ansættelse oplyste klager ikke, at han har epilepsi, fordi det ikke havde haft indflydelse på klagers arbejde. Klager havde ikke haft en eneste sygedag på grund af epilepsi i sin karriere.

Klager nævnte flere gange for sin leder, at klager har epilepsi, hvorfor der skulle tages hensyn til klager, og klager ikke skulle udsættes for unødigt stress.

Det er klagers opfattelse, at forløbet op til den skriftlige advarsel og fratrædelsesaftalen ikke blev varetaget ansvarligt og korrekt af indklagede, fordi indklagede var bevidst om klagers kronisk lidelse.

Tilpasningsforpligtelsen:

Klager dumpede testen tre gange i august 2022. Han fik herefter en anden arbejdsopgave, fordi man kun har tre forsøg til at bestå testen. På trods af, at klager dumpede testen tre gange, blev han sat til at have kundekontakt, hvilket først senere skulle være en del af klagers arbejdsopgaver.

Efter den skriftlige advarsel den 26. januar 2023 skulle klager holde morgenmøde med sin leder hver dag. Møderne handlede om, hvor meget klager havde nået, og hvor mange fejl han havde begået. Der blev ikke taget hensyn til klagers epilepsi, da der fortsat blev målt på, hvor lang tid klager var om sine opgaver, og hvor mange sager klager gennemførte i løbet af dagen.

Klagers leder tog ikke hensyn til klagers epilepsi. Det er klagers opfattelse, at indklagede forsøgte at få klager afskediget. Klagers leder satte en af klagers kollegaer til at observere klager. Kollegaen skulle følge op på og gennemgå de sager, som klager havde løst. Kollegaen havde selv sager, hvorfor klager måtte vente på, at kollegaen havde tid til at gennemgå klagers sag, før klager kunne gå videre til næste sag. Klager havde derfor ikke mulighed for at leve op til indklagedes performancekrav. Performancekravet gik ud på, at klager skulle løse et antal sager på en arbejdsdag. Hvis klager begik en fejl, eksempelvis ikke ændrede sine danske autosignatur til engelsk i en engelsk mail, skulle klager forklare sin leder, hvorfor han havde begået fejlen. Klager fik derfor et højt stressniveau, da der var nultolerance for fejl. Der var således et dårligt arbejdsmiljø, og stressniveauet førte til, at klager fik epilepsianfald.

Det var svært for klager at få fri til konsultationer med sin neurolog og neuropsykolog. Lederen tog heller ikke godt imod, at klager skulle gå til specialundervisning for voksne, hvor klager skulle få redskaber til at forbedre sin arbejdshukommelse og dermed blive bedre til at undgå fejl.

Klagers anmodninger om fravær i forbindelse med en igangværende udredning blev ignoreret eller besvaret med kommentarer som ”er det nødvendigt? ”, eller ”kan det ikke lægges uden for normal arbejdstid? ”. Dette var medvirkende til at skabe et belastende arbejdsmiljø, hvilket kulminerede i klagers epilepsianfald.

Klager modtog aldrig den forståelse og hjælp fra indklagede, som kunne bringe ham i stand til at performe og begå færre fejl. Klager blev sat under et voldsomt arbejdspress med hensyn til at performe og opfylde en kultur om nul fejl, hvilket klager blev stresset af.

Indklagede påstår frifindelse, da endelighedsklausulen i fratrædelsesaftalen afskærer klagers mulighed for at rejse krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Fratrædelsesaftalen:

Klager blev ikke afskediget. Der var tale om en gensidig aftale, som begge parter havde interesse i at indgå. Allerede af den grund foreligger der ikke en opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven.

Det er ikke korrekt, at klager stod over for en firing, eller at klagers leder meddelte ham, at han stod over for en firing. Klager blev ikke afskediget af indklagede, men valgte selv at anmode om en fratrædelsesaftale.

Klager modtog det første udkast til en fratrædelsesaftale den 31. januar 2023, hvor det var anført, at tilbuddet var gældende i syv dag.

Den juridiske konsulent rejste den 2. februar 2023 krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven over for advokaten fra indklagedes HR-afdeling, hvilket fremgår af advokatens mail til klagers leder af 2. februar 2023. Indklagede afviste at betale en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Den juridiske konsulent frafaldt i sidste ende kravet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven på vegne af klager.

Den af klager fremlagte mail af 15. november 2023 fra den juridiske konsulent fra klagers fagforening dokumenterer, at et krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven blev drøftet i forhandlingerne mellem klagers fagforening og indklagede.

Parterne har i fratrædelsesaftalen aftalt en endelighedsklausul, hvorefter klager ikke kan rejse yderligere krav over for indklagede i anledning af ansættelsen. Endelighedsklausulen omfatter også krav efter lovgivning, herunder forskelsbehandlingsloven. Aftalen er således indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i anledning af ansættelsens ophør. Aftalen afskærer derfor klager fra at fremsætte krav om godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven.

Klager kan i særdeleshed ikke fremsætte krav, som var kendte på tidspunktet, hvor aftalen blev underskrevet. Et potentielt krav efter forskelsbehandlingsloven var kendt forud for underskrift af aftalen. Dette understøttes af, at det er dokumenteret, at indklagede og klagers fagforening drøftede krav efter forskelsbehandlingsloven, da de drøftede fratrædelsesaftalen.

Derudover blev klager i hele forløbet bistået med rådgivning fra sin fagforening. Det forhold, at klager angiveligt ikke skulle have fået fat på en rådgiver hos Finansforbundet den 6. februar 2023 ændrer ikke herpå, da aftalen allerede den 3. februar var blevet accepteret skriftligt fra fagforeningens side på vegne af klager. Det skal i den forbindelse fremhæves, at den tilrettede aftale stort set var identisk med den oprindelige aftale, og at der kun var tilkommet de tilføjelser i aftalen, klager selv havde ønsket.

Klager har selv bekræftet, at han fik rådgivning af sin fagforening i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen. Klager gav fagforeningen forhandlingsmandatet til at forhandle fratrædelsesaftalen med indklagede. Derfor er klager bundet af, at fagforeningen frafaldt kravet om en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Det forhold, at klager føler sig uretfærdigt behandlet, ændrer ikke herpå.

Klager var ikke under tidspres, da han valgte at underskrive aftalen den 6. februar 2023. Der var i fremsendelsesmailen med den tilrettede fratrædelsesaftale ikke fastsat en frist for, hvornår dette tilbud udløb. At han underskrev under tidspres må derfor bero på en efterrationalisering. Såfremt han reelt var i tvivl om, hvad fristen var for at underskrive, kunne han have henvendt sig til indklagedes HR-afdeling eller til en anden rådgiver hos sin fagforening.

Klager fik både en fritstilling og et coach- og uddannelsesforløb til en værdi af 20.000 kr. i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesaftalen. Han forhandlede sig således til bedre vilkår end ved en almindelig opsigelse. Der er på baggrund af ovenstående ikke grundlag for at tilsidesætte aftalen efter aftalelovens § 36.

Indklagede henviser til Vestre Landsrets dom af 25. marts 2020 i sag BS-17557/2019-VLR. I denne sag var der ligeledes indgået en fratrædelsesaftale, hvor medarbejderen blev fritstillet og fik betalt et behandlingsforløb. Landsretten afgjorde i sagen, at en endelighedsklausul afskar medarbejderen fra efterfølgende at rejse et krav efter forskelsbehandlingsloven mod arbejdsgiveren. Da sagerne er helt sammenlignelige, bør denne sag få samme udfald. Dette gælder så meget desto mere, da der i denne sag har været en forudgående drøftelse mellem parterne om krav efter forskelsbehandlingsloven, hvilket der ikke var i den sag, som Vestre Landsret tog stilling til ved dom af 25. marts 2020.

Indklagede har ikke trukket det aftalte uddannelsesstilbud tilbage.

Tilpasningsforpligtelsen:

Det bestrides, at klagers leder skulle have meddelt klager, at lederen ikke ville tage hensyn til klager. Indklagede bestrider også, at indklagede skulle have nægtet klager at deltage i specialundervisning for voksne.

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.

Fratrædelsesaftalen:

Indklagede har påstået, at klager ikke blev afskediget. Indklagede har også påstået, at endelighedsklausulen i fratrædelsesaftalen afskærer klagers mulighed for at rejse krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Klager modtog en advarsel den 26. januar 2023, og dagen efter blev han tilbudt en fratrædelsesaftale af sin arbejdsgiver, hvilket klager dog afslog. Klager vendte tilbage til sin leder den 29. januar 2023 og oplyste, at han gerne ville høre nærmere om en fratrædelsesaftale. Parterne forhandlede herefter vilkårene for en fratrædelsesaftale, som blev endeligt indgået den 6. februar 2023.

På baggrund af sagens omstændigheder, herunder den nære tidsmæssige sammenhæng mellem advarslen, lederens tilbud om en fratrædelsesaftale og den endelige indgåelse af fratrædelsesaftalen, vurderer nævnet, at ophøret af klagers ansættelsesforhold må sidestilles med en afskedigelse.

Tre medlemmer af nævnet udtaler:

På baggrund af sagens omstændigheder vurderer vi, at klager er afskåret fra at rejse krav efter forskelsbehandlingsloven i forbindelse med ophøret af klagers ansættelsesforhold hos indklagede.

Vi har lagt vægt på, at klager var repræsenteret af en juridisk rådgiver fra sin fagforening i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen, og at spørgsmålet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven blev drøftet mellem den juridiske rådgiver og indklagede.

Vi finder, at det herefter er åbenbart, at klager ikke kan få medhold i klagen.

Efter stemmeflertallet afviser nævnet at behandle klagen.

To medlemmer af nævnet udtaler:

Vi finder, at endelighedsklausulen i fratrædelsesaftalen ikke afskærer klagers mulighed for at få sagen behandlet ved Ligebehandlingsnævnet.

Vi har herved lagt på, at forskelsbehandlingslovens bestemmelser er beskyttelsespræceptive og skal fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, herunder især grundrettighedsbeskyttelsen, hvorfor bestemmelserne ikke kan fraviges til ugunst for en arbejdstager ved en fratrædelsesaftale.

Indklagedes afvisningspåstande tages derfor ikke til følge.

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 U. 2018.830H og U. 2018.853H.

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

Klager lider af generaliseret epilepsi. Det fremgår af journalnotatet fra undersøgelsen af 27. september 2022, at klager havde haft et epilepsi anfald i maj 2021 og igen halvanden måned før undersøgelsen. Klager mente selv, at anfaldene var udløst af medicinforglemmelser og ofte også alkohol og for lidt søvn.

Ved undersøgelsen blev klager udsat for en test, som viste en svag arbejdshukommelse, herunder en snæver spændvidde og en ringe responsinhibering, samt svagt overblik og problemløsningsevne, som influerede på øvrige domæner, herunder indlæring og hukommelse. Resultatet af testen var foreneligt med epilepsitypen, men lidt mere udtalt end det helt typiske. Testresultatet udtrykte et ringere niveau end man ville forvente af klager, hvilket dog kunne skyldes, at klager fungerede bedre i praksis end ved test.

Klager har selv oplyst, at han oplevede udfordringer med sin arbejdshukommelse efter, at han skiftede afdeling i juli 2022. Klagers epilepsi havde ikke tidligere haft indflydelse på hans arbejde.

På tidspunktet for ophøret af klagers ansættelsesforhold havde klagers begrænsninger i form af hukommelsesproblemer ikke haft en varighed, der kan betegnes som lang.

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

Det fremgår ikke af journalnotatet af 27. september 2022, at klagers hukommelsesproblemer ville være langvarige eller kroniske, ligesom der ikke er angivet en prognose for problemerne.

På den baggrund vurderer vi, at klager ikke har godtgjort, at hans hukommelsesproblemer udgjorde sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, der forhindrede ham i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand på tidspunktet for ansættelsens ophør.

Vi finder med denne begrundelse, at klager ikke skal have medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og 3, om nævnets kompetence
- § 8, stk. 2, 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