

Udskriftsdato: 1. januar 2026

KEN nr 9629 af 19/05/2025 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-46028

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

J.nr. 23-46028

En kvinde (klager), der var diagnosticeret med en ryglidelse, klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Kvinden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet hende på grund af handicap i forbindelse med, at klager den 25. maj 2022 blev afskediget fra sin stilling.

Den 1. januar 2005 blev klager bevilliget fleksjob med skånehensyn over for ryg og led belastende arbejde.

Klager var ansat på nedsat tid i form af 20 timer om ugen på grund af klagers ryglidelse.

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

Den 25. maj 2022 blev klager afskediget fra sin stilling som jobkonsulent i forbindelse med en afskedigelsesrunde som følge af økonomisk underskud hos indklagede.

Ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes hos indklagede, blev der fastlagt en række udvælgelseskriterier: 1) arbejder på område med lavere ledighed/færre opgaver/færre indsatser, 2) faglighed, faglig fleksibilitet og kvalitet i opgaveløsningen, 3) omstillingsparathed, 4) stabilitet og 5) samarbejdsevne, tværgående løsningsfokus og evner at spille andre gode.

Indklagede vurderede klagers faglige fleksibilitet, stabilitet og omstillingsparathed lavt.

Fleksibilitet, stabilitet og omstillingsparathed er ifølge EU-domstolens praksis kriterier, hvor en arbejdstager med handicap i princippet kan være udsat for en højere risiko for at score lavt i forhold til arbejdstagere uden handicap.

Nævnet vurderede herefter, at klager havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Det var herefter indklagede, der skulle bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, herunder at indklagede havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Efter en samlet vurdering fandt nævnet, at indklagede havde godtgjort, at der var truffet passende og effektive foranstaltninger til at imødekomme klagers skånebehov i form af fleksjob med nedsat tid.

Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager den 25. maj 2022 blev afskediget fra sin stilling hos indklagede kommune.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager den 25. maj 2022 blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

Sagsfremstilling

Den 1. juni 2002 blev klager ansat i et barselsvikariat som socialrådgiver hos indklagede indtil den 31. december 2002.

Ansættelsesforholdet blev løbende forlænget frem til den 31. december 2004.

Den 1. januar 2005 blev klager bevilliget fleksjob, hvoraf fremgår bl.a. følgende:

”Der er skånehensyn overfor ryg- og ledbelastende arbejde.”

Den 14. februar 2005 modtog klager et tillæg til sin ansættelseskontrakt, hvoraf fremgår bl.a. følgende:

”Det bekræftes herved, at du med virkning fra den 1. januar 2005 er ansat i et tidsbegrænset fleksjob som socialrådgiver ved [indklagede]...

Arbejdstiden udgør 37 timer om ugen.

Ansættelsen ophører uden yderligere varsel 31. december 2006.”

Den 31. januar 2006 modtog klager et tillæg til sin ansættelseskontrakt, hvoraf fremgår bl.a. følgende:

”Det skal herved bekræftes, at din ansættelse i et fleksjob som socialrådgiver ved [indklagede], med beskæftigelse ved [afdeling] ændres til en fast ansættelse. Ophørsdagen 31. december 2006 er således annulleret.”

Den 22. marts 2022 sendte klager en mail til sin afdelingsleder, hvoraf fremgår bl.a. følgende:

”Jeg har afholdt jo samtale i dag og journal ført m.m.

Jegaf holdte også jobsamtale i går, og det er overvældende med den nye lovgivning, arbejdsgang m.m. og det tager alle mine kræfter.

Jeg er helt fyldt op nu og kan ikke rumme mere, så håber at der i orden at jeg går hjem?”

Den 29. april 2022 blev der afholdt et ekstraordinært møde hos indklagede. Af referatet herfra fremgår bl.a. følgende:

”Med henblik på at opnå budgetoverholdelse har det været nødvendigt at udarbejde en række besparelspotentialer – herunder personaletilpasninger.

Der er i CenterMED ønske om at tilpasning i form af afskedigelser afvikles så hurtigt som muligt. Der blev derfor truffet beslutning om, at afholde et ekstraordinært møde i CenterMED for at drøfte og godkende processen for effektivering af medarbejder tilpasningen.

Ledelsen peger på følgende kriterier ift. afskedigelse:

- Arbejder på område med lavere ledighed/færre opgaver/færre indsatser
- Faglighed, faglig fleksibilitet og kvalitet i opgaveløsningen
- Omstillingsparathed
- Stabilitet
- Samarbejdsevne, tværgående løsningsfokus og evner at spille andre gode

Kriterierne er ikke skrevet i prioriteret rækkefølge og alle kriterierne skal ikke nødvendigvis være i spil ved en afskedigelse.”

Af klagers vurderingsskema fremgår følgende:

”...

20 timer/uge

NAVN: [Klager]

Kriterier ved tilpasninger i [indklagede] 2022

Der gives en score på 1-5, hvor 1 er lavest og 5 er højest på alle kriterier.

Generelt: arbejder på område med lavere ledighed/færre opgaver/færre indsatser

Hvilke: _____

Faglig kvalifikation	1	2	3	4	5
Faglighed			x		
Faglig fleksibilitet		x			

Opgavevaretagelse	1	2	3	4	5
Kvalitet i opgaveløsningen		x			

Personlige kvalifikation	1	2	3	4	5
Stabilitet		x			
Omstillingsparathed	x				

Samarbejdsevne – evner at spille andre gode kerneopgaven		x			
Tværgående løsningsfokus		x			

Kommentarer: Har svært ved forandringer og bliver meget påvirket og stresset. Falder tilbage i vante metoder og tilegner sig nye opgaver/strukturer med meget besvær. Ustabil når der sker forandringer i det hele taget. Yderst lav omstillingsparathed. Bruger ikke sin baggrund som socialrådgiver til at være fagligt fyrtårn. Svært ved at tilegne sig ny viden og opgaver. Skaber negativ stemning/trækker teamet ned.

...”

Af vurderingsskemaerne for de øvrige sagsbehandlere i klagers afdeling fremgår bl.a. følgende:

”NAVN: [A]

...

Faglig kvalifikation	1	2	3	4	5
Faglighed				x	
Faglig fleksibilitet					x

Opgavevaretagelse	1	2	3	4	5
Kvalitet i opgaveløsningen				x	

Personlige kvalifikationer	1	2	3	4	5
Stabilitet					x
Omstillingsparathed					x
Samarbejdsevne – evner at spille andre gode kerneopgaven					x
Tværgående løsningsfokus					x

Kommentarer: Stærk faglig udvikling. Vil gerne fortsat udvikle sig. Løsningsorienteret.

NAVN: [B]

...

Faglig kvalifikation	1	2	3	4	5
Faglighed				x	
Faglig fleksibilitet				x	

Opgavevaretagelse	1	2	3	4	5
Kvalitet i opgaveløsningen				x	

Personlige kvalifikationer	1	2	3	4	5
Stabilitet				x	
Omstillingsparathed					x
Samarbejdsevne – evner at spille andre gode kerneopgaven					x
Tværgående løsningsfokus					x

Kommentarer: ... er altid åben for at hjælpe og være til rådighed. Konstruktiv og løsningsorienteret. Har udviklet sig ... fagligt og har en stærk disciplin.

NAVN: [C]

...

Faglig kvalifikation	1	2	3	4	5
Faglighed					x
Faglig fleksibilitet					x

Opgavevaretagelse	1	2	3	4	5
Kvalitet i opgaveløsningen					x

Personlige kvalifikationer	1	2	3	4	5
Stabilitet					x
Omstillingsparathed					x
Samarbejdsevne – evner at spille andre gode kerneopgaven					x
Tværgående løsningsfokus					x

Kommentarer: Yderst stabil og høj kvalitet. ”

Den 5. maj 2022 modtog klager et brev fra indklagede, hvoraf fremgår bl.a. følgende:

”På tænkt opsigelse

[Indklagede] på tænker at opsiges dit ansættelsesforhold som jobkonsulent i fleksjob, ved [indklagede], med overenskomstmæssig varsel.

Den på tænkte opsigelse er overordnet begrundet i et budgetmæssigt merforbrug i [indklagede]. Nedbringelsen af merforbruget nødvendiggør en række initiativer, herunder en tilpasning af personaleressourcerne.

Ud over den overordnede begrundelse er den på tænkte opsigelse nærmere begrundet i en samlet vurdering af følgende kriterier:

- Arbejder på område med lavere ledighed/færre opgaver/færre indsatser

- Faglighed, faglig fleksibilitet og kvalitet i opgaveløsningen
- Omstillingsparathed
- Stabilitet
- Samarbejdsevne, tværgående løsningsfokus og evner til at spille andre gode”

Den 18. maj 2022 sendte klagers faglige organisation et høringssvar til indklagede, hvoraf fremgår bl.a.:

”[Faglig organisation] har i forbindelse med den påtænkte opsigelse anmodet om og modtaget aktindsigt i [klagers] personalemappe.

Af aktindsigts materialet og oplysninger fra [klager] mener [faglig organisation] ikke, at [klager] opfylder nogen af de opstillede kriterier, som den påtænkte opsigelse er nærmere begrundet i.

[Klager] har d. 1-6-22 været ansat i hendes nuværende stilling i 20 år, hun har meget sjældent haft sygefravær. [Klager] har jævnligt bl.a. i forbindelse med lokalløns tildelinger modtaget anerkendelse for hendes faglighed, effektivitet, samarbejdsvillighed, ansvarsfuldhed, ekstraordinære indsats, tværfaglighed, vedholdenhed mm.

[Klager] har udvist stor grad af fleksibilitet senest i februar 2022 ved at være villig til udlån til anden afdeling, hvor der var travlhed.

[Klager] er ansat i [afdeling], hvor hun som nævnt har været ansat i snart 20 år. Hun har således et særdeles stort erfaringsgrundlag i forhold til de arbejdsopgaver, som kan forventes i forhold til integrationen mv. af de nyligt ankomne ukrainske flygtninge.

På baggrund af ovennævnte mener [faglig organisation] ikke, at [klager] opfylder de opstillede kriterier for den påtænkte opsigelse. ”

Den 25. maj 2022 modtog klager et brev fra indklagede, hvoraf fremgår bl.a.:

”Opsigelse

...

Vi har ved brev af den 18. maj 2022 fra [faglig organisation] modtaget bemærkninger til sagen.

...

[Indklagede] skal hertil bemærke, at merforbruget i [afdeling], nødvendiggør en række initiativer, herunder en tilpasning af personaleressourcerne. Det får desværre den konsekvens, at kommunen må afskedige kvalificerede medarbejdere. Begrundelsen angiver de kriterier, som er brugt ved afgørelsen af, hvilke medarbejdere, der afskediges på grund af merforbruget i [afdeling]. Det skal bemærkes, at udvælgelsen af de berørte medarbejdere er sket ud fra en samlet vurdering af de opstillede kriterier. Kriterierne er opstillet ud fra en overordnet vurdering af teamets fremtidige opgavesammensætning, opgavevaretagelse samt personalesammensætning. I situationer, hvor der sker afskedigelser på grund af besparelser, har de berørte medarbejdere ikke krav på yderligere uddybning af vurderingen i forhold til de anvendte kriterier.

Efter en samlet vurdering ser vi os desværre nødsaget til at opsig dig i stillingen som jobkonsulent. Opsigelsen er overordnet begrundet i et budgetmæssigt merforbrug i [afdeling]. Nedbringelsen af merforbruget nødvendiggør en række initiativer, herunder en tilpasning af personaleressourcerne.

Ud over den overordnede begrundelse er opsigelsen nærmere begrundet i en samlet vurdering af følgende kriterier:

- Arbejder på område med lavere ledighed/færre opgaver/færre indsatser
- Faglighed, faglig fleksibilitet og kvalitet i opgaveløsningen
- Omstillingsparathed
- Stabilitet
- Samarbejdsevne, tværgående løsningsfokus og evner til at spille andre gode”

Samme dag modtog klager endnu et brev fra indklagede, hvoraf fremgår bl.a.:

”Samtalebevis

Dette samtalebevis giver Jobkonsulent (fleksjob) [klager] ret til samtale ved ansøgning af ledige stillinger ved [indklagede]. Dette gælder i forhold til de ledige stillinger, der er inden for pågældendes fagområde.

Samtalebeviset er gældende frem til **30. november 2022**.

Samtalebeviset skal vedlægges, ved ansøgning til ledige stillinger i [indklagede]. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 23. maj 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 449.231,44 kr. svarende til 12 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager har fremsat påstand om betaling af en godtgørelse på 449.231,44 kr. svarende til 12 måneders løn.

Klager blev opsagt fra sit job hos indklagede på grund af sit handicap, og at der som følge af de faktiske omstændigheder omkring opsigelsen den 25. maj 2022 er en formodning for, at klager er blevet forskelsbehandlet som følge af sit handicap.

Det er dermed indklagede, der skal løfte bevisbyrden for, at opsigelsen af klager ikke var begrundet i hendes handicap, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a.

Det kan lægges til grund, at klager på afskedigelsestidspunktet havde en funktionsbegrænsning af langvarig karakter som følge af en ryglidelse, der hindrede hende i at deltage i arbejdslivet på fuldt ud lige vilkår med andre arbejdstagere, og at hun som følge af sin lidelse havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

I alt tre medarbejdere, hvoraf klager var den ene, blev opsagt med henvisning til behovet for at opnå besparelser, og klager var den eneste socialrådgiver blandt de opsagte medarbejdere.

I forbindelse med udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges for at opnå den ønskede besparelse, lagde indklagede – ud over det bærende formål om behov for besparelser – vægt på særligt følgende tre kriterier: faglig fleksibilitet, omstillingsparathed og stabilitet.

Det gøres gældende, at indklagede hverken har eller kan dokumentere, at de valgte kriterier ikke stillede hende ringere som følge af hendes særlige helbredsforhold og det nødvendige skånehensyn, som dette medførte.

Det gøres endvidere gældende, at de af kommunen anvendte udvælgelseskriterier, herunder fleksibilitet og omstillingsevne, ikke er neutrale i forhold til klager, men stiller hende ringere som følge af hendes funktionsnedsættelse sammenlignet med de øvrige medarbejdere.

Samlet er der dermed påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen.

Det gøres gældende, at indklagede var forpligtet til at træffe de foranstaltninger, der var hensigtsmæssige i forhold til de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse.

Der er enighed om, at indklagede frem til opsigelsestidspunktet løbende havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse ved blandt andet at acceptere, at klager arbejdede på nedsat tid.

Det gøres gældende, at indklagede på opsigelsestidspunktet tillige var forpligtet til at overholde sin tilpasningsforpligtelse over for klager under hensyn til de økonomiske tilpasninger i Jobcentret, som lå til grund for opsigelsen, jf. EU-dom C397/18 (DW mod Nobel Plastiques Ibérica SA).

Det skal i den sammenhæng desuden tillægges betydning, at indklagede ikke har dokumenteret, at det blev undersøgt, om der var mulighed for at omplacere klager i en anden passende stilling i jobcentret. Det er således ikke tilstrækkeligt, at indklagede alene har undersøgt, om der var en omplaceringsmulighed i den afdeling, hun var en del af på opsigelsestidspunktet.

På den baggrund gøres det gældende, at indklagede ikke har godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et mindre beløb end påstået af klager.

Indklagede gør overordnet gældende, at indklagede ikke har udøvet forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med opsigelsen af klager. Indklagede har således ikke handlet i strid med forskelsbehandlingslovens regler i forbindelse med opsigelsen af klager.

Klagers fuldstændig uunderbyggede påstand om, at indklagede ved udvælgelsen af medarbejdere til afsked særligt skulle have lagt vægt på kriterierne om faglig fleksibilitet, omstillingsparathed og stabilitet bestrides. Indklagede lagde vægt på alle de fem kriterier — og kun disse fem kriterier.

Det bemærkes, at det ved vurderingen af i hvilken grad en medarbejder opfyldte de fem nævnte kriterier — henset til kriteriernes indhold og karakter — ingen betydning havde, om en medarbejder arbejdede på fuld tid eller på nedsat tid.

Det gøres gældende, at de udvælgelseskriterier, som blev anvendt ved udvælgelsen af klager til opsigelse, er neutrale, og at de ikke stillede klager ringere end hendes kolleger som følge af hendes handicap. Henset til kriteriernes indhold og karakter havde klager således ikke på grund af sin ryglidelse og deraf følgende behov for nedsat arbejdstid en særlig risiko i forhold til sine kolleger for at score lavt i en vurdering på baggrund af udvælgelseskriterierne. Anvendelsen af de pågældende udvælgelseskriterier medførte således ikke indirekte forskelsbehandling af klager på grund af hendes handicap.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning måtte finde, at klager har skabt en formodning for, at kommunen har udøvet indirekte forskelsbehandling af hende, gøres det gældende, at kommunen har bevist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket i denne sag.

Klager har henvist til EU-Domstolens dom i sag C-397/18 (DW mod Nobel Plastiques Ibérica SA). EU-Domstolen har i den pågældende dom (præmis 71 og 73) udtalt, at det afgørende for vurderingen af, om der — i en situation hvor afskedigelse er sket på baggrund af tilsyneladende neutrale udvælgelseskriterier, som dog medfører indirekte forskelsbehandling på grund af handicap — foreligger ulovlig forskelsbehandling, er, om arbejdsgiver forud for afskedigelsen har overholdt sin tilpasningsforpligtelse over for en handicappet arbejdstager.

Da der er enighed mellem klager og kommunen om, at kommunen frem til opsigelsestidspunktet løbende har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse over for klager, gøres det gældende, at kommunen i denne sag til fulde har overholdt sin forpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Det gør gældende, at hverken klagers ryglidelse eller hendes deraf følgende behov for skånehensyn i form af nedsat arbejdstid havde nogen betydning for, at hun ikke omplaceret til en anden ledig stilling i jobcenteret. Der henvises herved til det forhold, at personaletilpasningen i jobcenteret overordnet var tilrettelagt sådan, at hver enkelt afdelingsleder — efter at ledelsen i fællesskab havde udpeget i hvilke afdelinger og teams, der skulle foretages afskedigelser — blev pålagt at håndtere besparelserne internt i deres respektive afdelinger, herunder at foretage vurdering af, hvem der skulle udpeges til afsked, men også at overveje mulighed for omplacering til eventuelle ledige stillinger internt i afdelingen. Forud for opsigelsen af klager blev det i overensstemmelse hermed overvejet at omplacere hende til den eneste ledige stilling i afdelingen Projekt og Integration, men hendes faglige profil passede imidlertid ikke til de efterspurgte kompetencer i stillingen.

Det bestrides i øvrigt, at der — i en situation hvor en medarbejder med handicap på saglig og lovlig vis er udvalgt til afsked på grund af behov for besparelser — i medfør af forskelsbehandlingsloven skulle bestå en pligt for arbejdsgiver til i stedet at omplacere vedkommende til en anden ikke-ledig stilling.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet mod forventning måtte finde, at indklagede har handlet i strid med forskelsbehandlingslovens regler, og at klager derfor skal tilkendes en godtgørelse, gøres det endelig gældende, at godtgørelsen principalt maksimalt bør svare til 6 måneders løn, subsidiært 9 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

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 U. 2018.830H og U. 2018.853H.

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

Den 1. januar 2005 blev klager bevilliget fleksjob med skånehensyn over for ryg og led belastende arbejde.

Klager var ansat på nedsat tid i form af 20 timer om ugen på grund af klagers ryglidelse.

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.

Det fremgår af EU-Domstolens dom af 11. september 2019 i sag C-397/18 (DW mod Nobel Plastiques Ibérica SA), at et udvælgelseskriterie vedrørende fravær i princippet udsætter en arbejdstager med handicap for en højere risiko for at have en høj fraværspåcent end en arbejdstager uden handicap, eftersom en sådan arbejdstager er udsat for en yderligere risiko for at være fraværende på grund af en sygdom, der har sammenhæng med den pågældendes handicap. Det fremgår desuden vedrørende udvælgelseskriterier, der vedrører produktivitet og fleksibilitet, at en arbejdstager med handicap i princippet på grund af sin begrænsede kapacitet vil være mindre tilbøjelig til at opnå gode resultater end en arbejdstager uden handicap. Sådanne kriterier kan derfor medføre en forskellig behandling, der indirekte skyldes et handicap.

Den 25. maj 2022 blev klager afskediget fra sin stilling som jobkonsulent i forbindelse med en afskedigelsesrunde som følge af økonomisk underskud hos indklagede.

Ved udvælgelsen af hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes hos indklagede, blev der fastlagt en række udvælgelseskriterier: 1) arbejder på område med lavere ledighed/færre opgaver/færre indsatser, 2) faglighed, faglig fleksibilitet og kvalitet i opgaveløsningen, 3) omstillingsparathed, 4) stabilitet og 5) samarbejdsevne, tværgående løsningsfokus og evner at spille andre gode.

Indklagede vurderede klagers faglige fleksibilitet, stabilitet og omstillingsparathed lavt.

Fleksibilitet, stabilitet og omstillingsparathed er ifølge EU-domstolens praksis kriterier, hvor en arbejdstager med handicap i princippet kan være udsat for en højere risiko for at score lavt i forhold til arbejdstagere uden handicap.

Nævnet vurderer herefter, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for indirekte 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.

Efter en samlet vurdering finder nævnet, at indklagede har godtgjort, at der er truffet passende og effektive foranstaltninger til at imødekomme klagers skånebehov i form af fleksjob med nedsat tid.

Indklagede har herefter godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager får herefter ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 3, om nævnets kompetence
- § 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
- § 2 a om tilpasningsforanstaltninger
- § 7 a om delt bevisbyrde