

Udskriftsdato: 25. december 2025

KEN nr 9167 af 05/04/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - forskelsbehandling "by association" - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-54683

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - forskelsbehandling "by association" - ej medhold

J. nr. 2015-6810-54683

Klager var ansat i fleksjob, hvor hans arbejdsplads tillod tre hjemmearbejdsdage om ugen. Det var nødvendigt for klager i et vist omfang at arbejde hjemme, da hans ægtefælle havde et handicap. Klagers ansættelsesvilkår blev imidlertid ændret, så hjemmearbejde ikke længere var muligt. Ændringen var begrundet i en ensretning af vilkårene for alle indklagedes medarbejdere. Klager accepterede ikke de ændrede vilkår, og blev derfor opsagt.

Nævne de vurderede, at klagers ægtefælle var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand. Ændringen af klagers arbejdsvilkår var imidlertid hverken helt eller delvist begrundet i klagers ægtefælles handicap. Klager blev dog ringere stillet end de andre medarbejdere på arbejdspladsen, hvis vilkår også var blevet ændret, fordi hjemmearbejdsdagene ifølge klager var nødvendige for, at han kunne varetage de funktioner i hjemmet, som hans ægtefælle på grund af handicappet ikke kunne klare.

Nævnet fandt at hensynet til at ensrette vilkårene for indklagedes medarbejdere var sagligt, og at midlet i form af ændring af ansættelsesvilkår var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Nævnet har derfor ikke taget stilling til, hvorvidt klager måtte være beskyttet af forskelsbehandlingsloven "by association".

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af ægtefælles handicap som følge af, at klagers ansættelsesvilkår blev ændret, så han ikke længere kunne arbejde hjemme tre dage om ugen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klagers ansættelsesvilkår blev ændret.

Sagsfremstilling

Klager blev den 1. oktober 2006 ansat som Surveyor hos indklagede.

Af ansættelseskontrakt af 28. juli 2006 fremgår det blandt andet:

”...

ARBEJDSSTED OG –TID

Arbejdsstedet er Selskabets til enhver tid værende adresse p.t. [adresse]. Selskabet kan i det omfang, dette ikke er åbenbart urimeligt anwise et andet arbejdssted for Medarbejdere end det, som gælder ved tiltrædelse. Selskabet accepterer, at Medarbejderen ønsker at arbejde fra eget hjem tre dage om ugen.

...

Medarbejderen forventes i løbet af en arbejdsuge, dvs. fem arbejdsdage, at arbejde i gennemsnit to dage på hovedkontoret i [by] hhv. tre dage fra eget hjem. Medarbejderen koordinerer dette med afdelingslederen...”

Tilsvarende fremgik om arbejdssted af ”Statement of terms and conditions of employment” fra januar 2010.

Klagers ægtefælle blev den 13. november 2006 udsat for et trafikuheld.

Af generel helbredsattest af 22. april 2013 fremgår det blandt andet om klagers ægtefælle:

”33-årig kvinde, der har kroniske smerter i højre knæ efter ulykke i 2006, hvor hun var gående og blev påkørt af en bilist. Blev opereret i højre knæ for en tibia kondyl fraktur og overrevet korsbånd. Hun har været set på Ortopædkirurgisk afd. [hospital], hvor man har snakket om evt. alloplastik udskiftning af knæet. Og MR-skanningen viste følger efter lateral tibiakondylfraktur og trekammer artrose, menisk var intakt. Man kunne ikke se forreste korsbånd, det bagerste var normalt.

Hun har været set på Smerteklinikken på [hospital]. Er afsluttet igen, har deltaget i smertetacklingsforløb og er blevet sat i behandling med Amitriptyling 25 mg og Baklofen 10 mg x 3...

Konklusionen ved afslutningen fra Smerteklinikken 08.02.12 er at smerterne fortsat er tilstede, at hun smertetacklingsmæssigt har fået lært nogle gode redskaber, men fortsat er præget af problematikken.

Udover smerterne i knæet har hun diffuse murrende smerter i resten af kroppen, som man også så på Smerteklinikken og er en del af det store samlede billede. Smerterne opstår dels på grund af at hun aflaster på grund af benet, men skyldes formentlig også non maligne komplekse kroniske smerter. Dagligdagen er præget af at hun ikke hjemmekan foretage daglige almindelige funktioner, som man normalt gør fx rengøring, sidde stille i længere tid...

Diagnoser

Artrose højre knæ.

Sequelae tibia fraktur kondyl dx.

Non-malignen komplekse kroniske smertetilstand...”

Klagers ægtefælle blev den 7. juli 2014 fundet berettiget til fleksjob. Jobcentret vurderede, at hun havde en varig og væsentlig nedsættelse af funktionsevnen. Jobcentret lagde vægt på de lægelige oplysninger om, at hun havde udviklet slidgigt i knæet og havde smerter i ryg, ben og arme samt kognitive vanskeligheder i form af nedsat hukommelse og koncentration samt øget træthed.

Ved brev af 27. marts 2015 varslede indklagede en ændring af klagers ansættelsesvilkår. Som følge af en revision af betingelser og vilkår for klagers gruppe, kunne indklagede ikke længere imødekomme klagers ønske om at arbejde hjemmefra tre dage om ugen eller betaling af hans transporttid. Indklagede ville heller ikke længere stille en hjemmearbejdsplads til rådighed for klager. Hvis klager ikke ønskede at acceptere de ændrede vilkår, ville han være at betragte som opsagt med sit individuelle opsigelsesvarsel.

Indklagede meddelte den 14. april 2015 klager, at hans ansættelsesforhold blev betragtet som opsagt, da han ikke havde ønsket at acceptere ændringen af sine ansættelsesvilkår.

Klagers fagforening skrev den 23. april 2015 til indklagede og foreslog, at der blev fundet en praktisk løsning for klager i opsigelsesperioden.

Klagers fagforening skrev på ny til indklagede den 3. juni 2015. Fagforeningen gjorde gældende, at ændringen af klagers ansættelsesvilkår og opsigelsen af hans ansættelsesforhold kunne være i strid med forskelsbehandlingsloven, da klagers ægtefælle var handicappet, og klager som pårørende var beskyttet af lovgivningen. Fagforeningen foreslog at aftale et møde, hvor en forligsmæssig løsning kunne drøftes.

Indklagede besvarede ikke fagforeningens henvendelse.

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin ægtefælles handicap.

Klager ønsker at blive tilkendt en godtgørelse efter forskelsbehandlingen.

Det følger af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere på grund af handicap. Det følger også af loven, at en arbejdsgiver skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til et udøve beskæftigelse eller til at have fremgang i beskæftigelse.

Det følger af fast retspraksis fra såvel EU-domstolen, herunder dommen C-303/06 (Coleman), samt fra danske domstole og Ligebehandlingsnævnet, herunder nævnets afgørelse nr. 83/2014, at forbuddet mod forskelsbehandling ikke er begrænset til personer, som selv har et handicap. Pårørende til en handicappet person kan være omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling, når de varetager en særlig plejefunktion i forhold til den handicappede.

Klagers ægtefælle lider af et handicap. Hun har blandt andet kroniske smerter i højre knæ efter ulykken samt diffuse murrende smerter i resten af kroppen. Hun har fået stillet diagnosen ”kronisk kompleks non-malign smertetilstand”. Som følge af smerterne kan hun kun stå eller sidde i kort tid ad gangen. Hendes funktionsevne er betydeligt nedsat, og hun er bevilliget et fleksjob.

Klagers ægtefælle blev som følge af trafikuheldet afhængig af klagers hjælp i dagligdagen. Klager har siden uheldet ydet hovedparten af den pleje, som hans ægtefælle har brug for i dagligdagen. Siden uheldet har det primært været klager, der blandt andet køber ind, laver mad, gør rent, vasker tøj, henter børn og står for at få børnene i seng. Klagers ægtefælle kan ikke foretage daglige funktioner i hjemmet som fx rengøring og indkøb.

Som nærmeste pårørende til sin handicappede ægtefælle er klager beskyttet mod forskelsbehandling. Indklagede var derfor som klagers arbejdsgiver forpligtet til ikke at forskelsbehandle i forbindelse med stillingsændringen, som ansættelsesretligt svarer til en afskedigelse med tilbud om ansættelse på ændrede vilkår.

Da klager og indklagede ved ansættelsens start aftalte, at klager kunne arbejde hjemme tre dage om ugen, var det alene ud fra et hensyn til klagers transporttid, da klagers ægtefælle på dette tidspunkt ikke havde et handicap. Efter trafikuheldet blev de tre hjemmearbejdsdage en nødvendighed for, at klager og hans familie kunne få tingene til at hænge sammen.

Klager afslog indklagedes tilbud om ansættelse på ændrede vilkår, da hans ægtefælles behov for assistance og omsorg ikke kunne opfyldes uden de tre hjemmearbejdsdage.

Ifølge indklagede selv var beslutningen om at ændre klagers ansættelsesvilkår en generel beslutning rettet mod ansatte, der havde hjemmearbejdsdage. Klager har imidlertid ikke kendskab til, at andre ansatte havde skriftlige aftaler om hjemmearbejdsdage. Klager er derimod bekendt med, at i hvert fald to nuværende ansatte fortsat har en mundtlig aftale om, at de kan arbejde hjemme. Klager har ikke fået tilbudt en sådan aftale. Klager er derfor som følge af sin ægtefælles handicap blevet stillet ringere end andre ansatte.

Indklagedes beslutning om at ændre klagers ansættelsesforhold er alene begrundet i et ønske om ens vilkår for samtlige medarbejdere. Hverken før eller efter afskedigelsen har indklagede sammen med klager drøftet muligheden for at tilpasse arbejde på en sådan måde, at det kunne varetages af klager. Indklagede vurderede aldrig, om der var alternative muligheder, herunder i form af nedsættelse af arbejdstiden eller mulighed for at bevare nogle af hjemmearbejdsdagene. Indklagede har således ikke truffet passende tilpasningsforanstaltninger.

Indklagede har derfor handlet i strid med forskelsbehandlingslovens § 2 og § 2 a.

Indklagede vidste eller burde vide, at klagers ægtefælle har et handicap. Klager har ved flere lejligheder gjort indklagede opmærksom på sin ægtefælles skader efter uheldet, at hun havde et handicap, og at de tre hjemmearbejdsdage var afgørende for, at han kunne fortsætte med at varetage den særlige plejefunktion overfor ægtefællen.

I 2012 blev klager spurgt, om han ville være kontaktperson for en kommende medarbejder, som i forbindelse med ansøgning om fleksjob skulle i arbejdsprøvning. Begrundelsen for at spørge klager var, at han via sin ægtefælle var bekendt med arbejdsprøvningsforløbet.

Indklagede har selv oplyst til nævnet, at stresscoachen mente, at en del af klagers stress skyldtes den manglende afklaring af, om hans ægtefælle kunne få et fleksjob.

I august 2014 havde klager en samtale med A fra indklagedes HR-afdeling. Klager fortalte, at hans ægtefælle var bevilliget fleksjob, og han fortalte om familiens udfordringer som følge af ægtefællens handicap.

I oktober 2014 oplyste klager sin linemanager B om ægtefælles fleksjob og nødvendigheden af, at klager havde hjemmearbejdsdage.

Indklagede var således bekendt med, at klagers ægtefælle havde et handicap, at klager varetog en særlig plejefunktion overfor hende, og at hjemmearbejdsdagene derfor var en nødvendighed for klagers

ansættelsesforhold. Indklagede var derfor vidende om, at vilkårsændringen reelt ville medføre, at klager ikke kunne beholde sit job.

Da klager i forvejen havde en aftale om tre hjemmearbejdsdage, var der i starten ikke behov for tilpasningsforpligtelser som følge af ægtefællens handicap. At klagers særlige tilpasningsbehov allerede var opfyldt, betyder imidlertid ikke, at indklagede kunne ændre klagers ansættelsesvilkår uden at vurdere, om ændringen ville medføre, at klager blev stillet ringere end andre ansatte.

Da indklagede besluttede at ændre klagers vilkår, burde de på grund af kendskabet til klagers familiemæssige situation, have indgået i en dialog med klager for at undersøge muligheden for at tilpasse arbejdet til klagers situation, så han kunne fastholde sit arbejde.

Hvis nævnet mener, at klager ikke havde informeret indklagedes i tilstrækkeligt omfang om nødvendigheden af hjemmearbejdsdagene, tilsiger reale hensyn, at indklagede selv burde have efterspurgt yderligere oplysninger på grund af deres viden om klagers situation. Tilpasningsforpligtelsen kan ikke alene udløses af oplysninger fra den handicappede selv eller bæreren af beskyttelseskriteriet, men også af faktiske omstændigheder. At undlade at undersøge om tilpasninger er nødvendige kan være i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager mener ikke, at afskedigelse af ham kan begrundes sagligt i hans egne forhold.

Klager er aldrig blevet orienteret om, at indklagede ikke skulle være tilfreds med klagers indsats. Derimod har klager i 2014 og 2015 fået en bonus for tilfredsstillende arbejdsresultater. Linemanager B har oplyst klager, at hans ”utilisation” medregnet interne jobs var omkring 85 pct.

Det er muligt, at indklagede var bekymret for, om klager stadig var stresset. Sygemeldingen lå imidlertid halvandet år forud for afskedigelsen af klager.

Klager havde i forbindelse med sin sygemelding et forløb med en stresscoach, som anbefalede, at han ikke ændrede sin aftale om tre hjemmearbejdsdage om ugen, da de var nødvendige for, at klager kunne bevare sit arbejde og samtidig have mulighed for at pleje sin ægtefælle.

Indklagede gør gældende, at de ikke har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Ved klagers ansættelse – og således inden klagers ægtefælles ulykke - blev det aftalt, at ”medarbejderen forventes i løbet af en arbejdsuge, dvs. fem arbejdsdage, at arbejde i gennemsnit to dage på hovedkontoret i [by] hhv. tre dage fra eget hjem. *Medarbejderen koordinerer dette med afdelingslederen.* ”

Det er en del af indklagedes policy at tillade individuelt – ofte kortvarige aftaler – om hjemmearbejde, såfremt det kan begrundes under hensyntagen til både virksomhedens forhold og den enkelte medarbejders ønske.

I klagers tilfælde fungerede ordningen frem til november 2012, hvor klager viste tegn på stress. Det resulterede i, dels at indklagede tilbød klager et betalt forløb ved stresscoach, dels at klager blev deltids-sygemeldt. Indklagede fik fra stresscoachen besked om, at klagers stress ikke blot var begrundet i arbejde,

men også for en ikke uvæsentlig del i klagers familiesituation, hvor klagers ægtefælles ønske om at opnå et fleksjob ikke var afklaret. Klager oplyste også dette overfor HR-afdelingen.

Den 22. marts 2013 blev klager fuldtidssygemeldt på grund af stress. Han startede samtidig et forløb med ny stresscoach. Stresscoachen tilkendegav, at det ville forbedre klagers arbejdsmæssige situation, hvis han fik et stærkere tilhørsforhold til sin gruppe. Dette kunne opnås ved flere arbejdsdage på kontoret og færre hjemmearbejdsdage. De arbejdsmæssige udfordringer som klager havde, kunne også bedre afhjælpes, hvis klager var på kontoret hvor linemanager B nemmere kunne udøve støtte og kontrol.

Af mail af 14. august 2013 fra en læge til blandt andet A, fremgår det:

"... It seems to be a multifactorial problem. Most of these problems are not medical, but related to the character of his contract – 3 days at home, 2 days in [by],-this seem to contribute to his complaints of not belonging to a team, lack of dialogue, lack of appreciations ect..

His family problems is also a part of the problem..."

Dette resulterede i en anden aftale om tre arbejdsdage på kontoret, i forbindelse med at klager gik på fuld tid igen den 19. august 2013. Det blev desuden aftalt, at linemanager B ved opgavetildelingen (en sag af gangen) sikrede, at klager mere effektivt fik udført sit arbejde. At klager efter tre dage på kontoret gik tilbage til tre hjemmearbejdsdage, skyldtes ikke indklagedes behov.

I klagers arbejdstid på kontoret har været indregnet transporttiden mellem klagers bopæl og kontoret.

Klagers hjemmearbejde har således varieret under hensyn til klagers egen helbredssituation, som på et tidspunkt medførte en forøgelse af antallet af dage på kontoret, og har været uafhængigt af klagers ægtefælles tilstand.

Klager var i 2014 og 2015 en medarbejder, der fungerede under middel.

Indklagede evaluerer løbende sine medarbejdere ved brug af et intranetbaseret system. Klagers nærmeste leder (linemanager B) evaluerede løbende klagers arbejdsindsats sammen med klager. Som opfølgning blev der holdt en årlig samtale.

Ved vurderingen for perioden 1. juli 2013 til 30. juni 2014 blev klagers arbejdsindsats vurderet under middel. Det skyldtes navnlig manglende "utilisation", hvor målet er 75. Klager blev vurderet til 54 pct. set i forhold til resten af gruppen. Klager havde desuden problemer med at færdiggøre arbejdsopgaver, hvilket resulterede i store mængder "work in progress".

Linemanager B har gentagne gange drøftet dette med klager og påpeget, at klager skulle være mere effektiv. Klager skulle udføre sine opgaver hurtigere, så forudsætningerne om tidsanvendelse ved de konkrete opgaver kunne overholdes.

Ved vurderingen for perioden 1. juli 2014 til 30. juni 2015 – som ikke blev afsluttet på grund af klagers sygdom og ophør – blev klagers arbejdsindsats fortsat vurderet til under middel. Dette skyldtes manglende "utilisation".

Klager modtog på linje med de øvrige medarbejdere en bonus for regionens performance i 2014 og 2015. Indklagede har ikke individuelt baserede bonusordninger, men derimod en ex gratia tildeling baseret på regionens performance. Tildelingen kan derfor ikke ses som en påskønnelse af klagers indsats.

Indklagede har derfor med rette stillet spørgsmålstegn ved, om klager fortsat – ved ikke at acceptere ændringen af sine ansættelsesvilkår – var kompetent, egnet og disponibel til at varetage sin stilling. Vurderingen resulterede i, at indklagede fastholdt stillingsændringen med den konsekvens, at klager anså sig for opsagt.

Indklagede bestrider, at de har haft kendskab til, at klagers hjemlige situation indebar, at klager ydede hovedparten af den pleje, hans ægtefælle havde brug for.

Klager oplyste ved samtalen med A i august 2014, at han var glad for, at hans ægtefælle var blevet bevilget et fleksjob. Han oplyste også, hvad familien bedrev fra deres gård, herunder at der var hestehold, dyrkning af afgrøder og et rigt familieliv med to børn fra tidligere ægteskab og to fælles børn, født efter ægtefællens ulykke. Klager oplyste imidlertid ikke, at de tre hjemmearbejdsdage var nødvendige for, at hverdagen kunne fungere.

Klager kontaktede HR-afdelingen i oktober 2014, da han ikke følte sig veltilpas. På det tidspunkt havde han genoptaget arbejdet med tre dage om ugen hjemme og to dage på kontoret. Klager påpegede, at ændringen af ledelsen fra Rotterdam til Hamborg (niveauet over hans daglige leder) havde en negativ effekt på hans helbred og performance.

Linemanager B havde efterfølgende en samtale med klager om dette. Heller ikke under denne samtale oplyste klager, at de tre hjemmearbejdsdage var nødvendige for at få hverdagen til at fungere.

Pasningen af klagers ægtefælle har ikke været bragt på bane som et tema, hverken ved de indledende samtaler om ændringen af klagers arbejdsbetingelser eller i forbindelse med henvendelserne fra klagers fagforening. Emnet blev først bragt på banen i e-mailen af 3. juni 2015 fra klagers fagforening.

De oplysninger, som indklagede fik forud for, samtidig med og efter opsigelsen, gav ikke indklagede anledning til at vurdere opsigelsen i forhold til forskelsbehandlingsloven, herunder tilpasningsforpligtelsen.

Baggrunden for varslingen af ændring af klagers ansættelsesvilkår var en generel gennemgang af omkostningsniveauet på alle indklagedes kontorer. Det blev her konstateret, at klagers ansættelsesvilkår adskilte sig markant fra standarden. Klager havde tre hjemmearbejdsdage, og indklagede betalte både klagers transporttid og –udgifter, når klager arbejdede på kontoret.

Indklagedes globale HR-afdeling tog kontrakten op over for det danske kontor, da der lokalt også var fokus på klagers manglende performance. Det blev besluttet at tilpasse klagers vilkår, så de svarede til de øvrige medarbejdere. Det var håbet, at klagers tilstedeværelse på kontoret i hele arbejdstiden ville føre til bedre performance.

Regional Marine Manager for Northern Europe, C havde som led i indklagedes ”klageordning” en samtale med klager den 6. oktober 2015, hvor han forklarede baggrunden for ændringen af klagers

vilkår. Klager oplyste heller ikke ved denne lejlighed, at han havde særlige forpligtelser overfor sin ægtefælle.

Det følger af indklagedes Employee Manual, at klager efter konkret, individuel aftale, og såfremt hans performance nåede et gennemsnitligt niveau, kunne få tilladelse til enkeltvis eller periodevis hjemmearbejdsdage.

Udover de enkeltstående tilladelser har én medarbejder, der bor i Helsingborg, fået en konkret, længerevarende tilladelse til hjemmearbejde. Medarbejderen har tidligere været ansat på det nu lukkede kontor i Helsingborg, og medarbejderen har ikke haft performance problemer.

Varslingen af ændringen i klagers ansættelsesvilkår var således ikke begrundet i eller sket med viden om behovet for klagers pasning af sin ægtefælle.

Indklagede bestrider ikke, at klagers ægtefælle har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Indklagede har noteret, at Ligebehandlingsnævnet ved afgørelsen af 30. april 2014 (j.nr. 2013-6810-44759) har fundet, at en lønmodtager som havde en handicappet samlever, var omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling, jf. EU-domstolens dom i C-303/06 (Colemann) og UfR2010. 2610V. Klager må således også i denne sag være omfattet af beskyttelsen.

Indklagede gør dog gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin ægtefælles handicap.

Kendetegnende for praksis i lignende sager er, at opsigelsen af de pågældende medarbejdere skete i tilknytning til konstateringen af, at medarbejderens nærmeste var handicappet. Indklagede havde ikke før efter tidspunktet for stillingsændringen og den deraf følgende opsigelse konstateret, at klagers ægtefælle havde et handicap, og at klager havde særlige forpligtelser overfor hende.

Selv hvis klagers beskrivelse af samtalerne i august og oktober 2014 kan lægges til grund – hvilket indklagede ikke mener de kan – er der ikke den sammenhæng med den efterfølgende stillingsændring, at der er skabt en formodning for forskelsbehandling.

Hvis nævnet finder, at klager har påvist faktiske omstændigheder, gør indklagede gældende, at de har løftet bevisbyrden for, at varslingen af ændringen af klagers vilkår ikke var i strid med forbuddet mod forskelsbehandling.

Det var sagligt, at indklagede varslede en stillingsændring med den konsekvens, at klager ikke længere kunne arbejde hjemme tre dage om uge. Omkostningshensyn og klagers performance gjorde, at klager kunne være blevet opsagt på sagligt grundlag, selv hvis stillingsændringen ikke var blevet gennemført.

Ændringen af klagers vilkår blev varslet uden viden om og hensyn til, at klager var bærer af beskyttelseskriteriet. Indklagede havde derfor intet grundlag for at vurdere en eventuel tilpasningsforpligtelse.

Fordi klager ikke informerede indklagede om sin angivelige situation, blev indklagede berøvet muligheden for at gå i dialog med klager om en løsning, som kunne tilgodese klagers eventuelle særlige behov og samtidig sikre, at klager kunne blive en kompetent, egnet eller disponibel medarbejder, der ville være i stand til at varetage sin stilling med en acceptabel performance.

En tilpasning behøvede ikke at være opretholdelse af status quo i forhold til klagers arbejdssted. Det kunne have været en forøgelse af hjælp til familien fra fx kommunal side, hvilket ikke indebar nødvendigheden af tre hjemmearbejdsdage. Det kan konstateres, at situationen i klagers hjem kunne "klares" i de to dage, hvor klager arbejdede på kontoret.

Når klager har sat indklagede i en situation, hvor de ikke havde mulighed for at vurdere eventuelle tilpasningsforpligtelser, kan indklagede ikke have tilsidesat princippet om ikke-forskelsbehandling på grund af handicap ved overhovedet ikke at have foretaget vurderingen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelse om forskelsbehandling på grund af handicap efter forskelsbehandlingsloven.

Det fremgår af denne, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

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

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med et handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå 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.

Det følger af EU-domstolens afgørelse i sag C-303/06 (Coleman), at det ligebehandlingsprincip, som tilstræbes garanteret med direktiv 2000/78, som blandt andet forbyder forskelsbehandling på grund af handicap, ikke gælder for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivet. Beskyttelsen mod forskelsbehandling er derfor ikke begrænset til kun at gælde den handicappede selv, men også personer, der er knyttet til en person med et handicap, som udsættes for forskelsbehandling på grund af dette handicap.

Klager accepterede ikke de væsentlige, varslede ændringer af sit ansættelsesforhold, og han blev derfor opsagt. Nævnet vurderer, at klagers ægtefælle på tidspunktet for opsigelsen var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand. Nævnet har herved lagt vægt på blandt andet de lægelige oplysninger i forbindelse med, at ægtefællen blev bevilget fleksjob. Det ses heraf, at ægtefællen havde udviklet slidgigt

i knæet og havde smerter i ryg, ben og arme samt kognitive vanskeligheder i form af nedsat hukommelse og koncentration samt øget træthedsbarhed.

Ændringen af klagers ansættelsesvilkår var begrundet i en ensretning af vilkårene for indklagedes medarbejdere. Ændringen og den efterfølgende opsigelse, var derfor hverken helt eller delvist begrundet i klagers ægtefælles handicap.

Ændringen havde dog den virkning, at klager blev stillet ringere end andre, der måtte have fået ændret deres vilkår på tilsvarende vis, idet hjemmearbejdsdagene ifølge klager var nødvendige for, at han kunne varetage de funktioner i hjemmet, som hans ægtefælle på grund af sit handicap ikke kunne.

Det er i retspraksis uafklaret, om forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, om indirekte forskelsbehandling omfatter den situation, at en medarbejder, der ikke selv er handicappet, rammes af en foranstaltning i kraft af sin tilknytning til sin handicappede ægtefælle. Højesteret har i afgørelsen refereret i U. 2016.2530H udtalt, at en stillingtagen hertil kræver præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen.

I den foreliggende sag finder nævnet, at hensynet til at ensrette vilkårene for indklagedes medarbejdere var sagligt, og at midlet i form af varsling af en ændring af klagers ansættelsesvilkår var hensigtsmæssigt og nødvendigt. Der er derfor ikke anledning til at tage stilling til, om klager måtte være beskyttet af forskelsbehandlingsloven.

Klager får derfor ikke medhold.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<2015-6810-54683>