

Udskriftsdato: 26. december 2025

KEN nr 9642 af 26/04/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-32474

Ligebehandlingsnævets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold

J. nr. 2016-6810-32474

En administrativ assistent med sklerose blev afskediget fra sit fleksjob efter ca. 7 måneders ansættelse. Ifølge en mail fra assistentens leder til de øvrige medarbejdere var afskedigelsen begrundet i, at lederen havde brug for en medarbejder i 30 timer om ugen, mens assistenten kun kunne arbejde 10-15 timer om ugen. Kort efter afskedigelsen blev der i virksomheden indført en organisationsændring.

Assistenten havde et handicap, og hun havde påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af handicappet. Da arbejdsgiveren ikke nærmere havde redegjort for, om assistentens opgaver helt eller delvist var faldet bort ved organisationsændringen, eller om andre overtog opgaverne, havde arbejdsgiveren sammenholdt med ordlyden i mailen ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var overtrådt. Assistenten fik derfor medhold og godtgørelse svarende til seks måneders løn inklusiv fleksløntilskud.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sit fleksjob.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit fleksjob som administrativ assistent.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 140.000 kr. med procesrente fra den 23. juni 2016, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 10. maj 2015 ansat i fleksjob i den indklagede virksomhed som administrativ assistent. Klagers ugentlige arbejdstid var 10 timer.

Det fremgår af visitationsjournal fra klagers bopælskommune af 25. marts 2004, at klager var indstillet til etablering af fleksjob på grund af sklerose. Klager havde været i virksomhedspraktik i en kontorfunktion, hvor hun selv vurderede, at en arbejdstid på 20 timer inklusiv frokost var realistisk i forhold til hendes fysiske begrænsninger. Ifølge journalen medførte sygdommen hurtig udtrætning, hvilket påvirkede koncentrationsevnen. Derudover havde klager styringsbesvær i benene, når hun stod eller gik i længere tid ad gangen, og smerter.

Det fremgår af statusattest af 12. juli 2011 fra klagers praktiserende læge, at klager havde haft dissemineret sklerose siden 1997. Prognosen var svær at udtale sig om. Klager havde nogle svære anfald, hvor hun måtte sidde i kørestol, men var efterfølgende kommet sig, dog ikke helt. Hendes gangfunktion var blevet dårligere.

Ifølge vurdering af arbejdsevnen i fleksjob af 22. maj 2015 fra jobcentret i klagers bopælskommune, der blev sendt til indklagede, kunne klager i jobbet som kontorassistent arbejde 10 timer om ugen med 100 procent intensitet. Det fremgår også, at klagers skånehensyn var nedsat arbejdstid og mulighed for varierende/skiftende arbejdsstillinger.

Pr. 7. september 2015 gik klager op i arbejdstid til 15 timer om ugen fordelt på tre arbejdsdage.

Ved brev af 30. november 2015 blev klager afskediget til fratrædelse den 29. februar 2016. Afskedigelsen var begrundet i virksomhedens forhold og omstruktureringer.

Det fremgår af mail af 30. november 2015 fra klagers leder:

”Kære alle

Jeg har i dag informeret [klager] om at jeg desværre bliver nødt til at afslutte den kontrakt som [klager] har hos os som timelønnet medarbejder.

Grunden er at jeg har brug for flere timers hjælp fremover (ca.30 timer)- specielt i forbindelse med at vi går ind i den nye globale organisation.

([Klager] har været oppe og arbejde 15 timer om ugen den sidste tid - men skulle efter nytår igen ned på 10 timer per uge).

Jeg har tilbudt [klager] at sende hendes CV til nogle af de firmaer der er i huset - for at høre om de har brug for [klager]s hjælp.

[Klager] vil tænke over dette - og vende tilbage til mig. Alternativt overvejer [klager] at starte op med massage igen.

Hvis du har spørgsmål til dette - så er du velkommen til at komme forbi eller ringe.

Rigtig dejlig dag til Jer alle. ”

Det fremgår af journal dateret 23. september 2016 fra klagers praktiserende læge, at prognosen for klagers sygdom fortsat var vanskelig at udtale sig om. Det fremgår også, at klager havde bil med automatgear, da klager indimellem havde problemer med kræfterne til at træde koblingen ned. Både varme og kulde gav føleforstyrrelser og spjæt i hænderne. Symptombilledet havde været det samme gennem de seneste fem år med lettere vekslende gener i perioder. Klager kunne ikke holde til at stå i en bus eller tog pga. balanceproblemer og var afhængig af en siddeplads.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 23. juni 2016.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet afskediget i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager ønsker godtgørelse.

Klager har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Klager blev ansat ved indklagede i fleksjob. Ansættelsen i fleksjob var begrundet i, at klager blev diagnosticeret med sklerose i 1998, hvilket har påvirket hendes erhvervsevne. Klagers bopælskommune vurderede senest i maj 2015, at klager kunne arbejde 10 timer om ugen med en intensitet på 100 procent. Klager er bevilget parkeringskort for personer med handicap.

Klagers primære opgaver som administrativ assistent var at oprette nye medarbejdere i lønsystemet og tage sig af praktiske og administrative opgaver i forbindelse med ansættelse og afskedigelser. Opgaverne med afhentning og udpakning af frugt og fordeling af post var et fælles ansvar for alle på kontoret og ikke en del af klagers faste opgaver.

Indklagede foretog ingen tilpasninger og iagttog ikke sin tilpasningsforpligtelse.

I løbet af sin ansættelsestid fik klager en ny leder. Fra første dag med sin nye leder var klager presset med opgaver. Klager hørte ofte fra lederen, hvor hårdt lederen mente, at det var, da der ikke havde været en tilstrækkelig overlevering fra den tidligere leder. Klager brugte meget tid på at hjælpe sin leder, da klager var den eneste tilbage, der havde kendskab til oprettelse af medarbejdere mm. Klager var ansat 10 timer om ugen, men forsøgte at arbejde 15 timer for at se, om det ville gøre arbejdsdagen mindre presset. Der kom dog yderligere arbejdsopgaver til, og de sidste tre måneder var klager nødt til at springe sin frokostpause over for at kunne nå sine opgaver. Klager havde ikke mulighed for at holde pauser som aftalt.

Indklagede var fleksibel, hvis klager skulle til læge eller på hospitalet, og klager var fleksibel i forhold til at møde ind, når der kom nye medarbejdere og ved afskedigelser. Klager kørte blandt andet en kaffemaskine til reparation i en anden by et par gange. Klager afleverede også en hjertestarter på en Falck-station efter arbejdstid. Klager har aldrig fået kilometerpenge modsat andre medarbejdere eller afspadsering.

Klager gav mere, end hun kunne, da hun var bekymret for, om hun ville blive afskediget, idet hun ikke kunne følge med i alle de opgaver, som hun fik. Efter den nye leder kom til, følte klager sig utryg, og hun følte sig ikke som en del af kontoret.

Eksempelvis deltog hele kontoret i en workshop i november 2015 blandt andet med henblik på at få en bedre arbejdsplads, mens klager var henvist til at fortsætte med sine daglige opgaver. Den eneste grund til, at klager fik mailen med indkaldelse til workshoppen, var, at klager skulle vide, hvornår den foregik, så klager kunne hjælpe med det praktiske, så som at bestille vand, slik, mad mv. Klager var således ikke en del af teamet. Klager kan dog ikke bevise, at lederen bad klager om ikke at deltage i workshoppen.

Klagers stilling blev ikke nedlagt, og klager fik ikke at vide, at årsagen til afskedigelsen var organisationsændringer, eller at en ny stilling som Clinical Trial Associate ville blive oprettet.

Indklagede oplyste mundtligt klager, at afskedigelsen var begrundet i, at indklagede ønskede en medarbejder, der kunne arbejde 32 timer om ugen og ikke kun 10 timer. Klager fik af sin leder at vide, at lederen var bekymret for klagers helbred, da hun kunne se, hvor presset klager var.

Den fremlagte mail af 30. november 2015 bekræfter, at timeantallet var årsag til afskedigelsen. Klager blev bedt om ikke at drøfte afskedigelsen med de andre medarbejdere. Det er direkte usandt, når indklagede anfører, at klager selv bad om at få skrevet andet end sandheden til de andre medarbejdere. Det var ikke klagers ønske, og samtalen har aldrig fundet sted. Hvis klager ikke var fagligt kvalificeret til at varetage en anden stilling hos indklagede, er det ikke noget, som klager blev orienteret om. Hvis klagers stilling som administrativ assistent blev til en Clinical Trial Associate-stilling, ville klager ikke have noget imod, at dette blev meldt ud, da klager udmærket er klar over, at hun ikke var kvalificeret. Dette var imidlertid ikke tilfældet.

Stillingen som Clinical Trial Associate kræver ikke erfaring med projektledelse, indsigt i finansielle forhold eller klinisk overvågning. En medarbejder, der under klagers ansættelse havde haft receptionistopgaver, fik tilbudt klagers job.

Indklagede har ikke påvist, at det fx ville være en uforholdsmæssig stor byrde at ansætte endnu en medarbejder på nedsat tid.

Indklagede har fremlagt beviser, der passer ind i indklagedes forsvar. Klager har ikke længere adgang til sin mail ved indklagede, så hun har ikke samme mulighed.

Indklagede gør gældende, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling.

Klagen er ikke egnet til behandling i Ligebehandlingsnævnet, da parterne er uenige om faktiske forhold, der ikke kan afklares på skriftligt grundlag, men alene ved parts- og vidneforklaringer.

Såfremt sagen ikke afvises, har klager ikke påvist faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for, at indklagede ikke har opfyldt tilpasningsforpligtelsen. Indklagede bestrider, at indklagede har tilsidesat sin pligt til at foretage tilpasninger efter forskelsbehandlingsloven.

Klager blev ansat i fleksjob 10 timer om ugen. Klagers sygdom påvirkede ikke hendes arbejde, og hun havde ingen tydelige tegn på sin sygdom. Indklagede fik aldrig andre oplysninger om klagers sygdom end jobcentrets vurdering af hendes arbejdsevne.

Klagers arbejdsopgaver som administrativ assistent bestod af back-office/piccolinefunktioner med at fordele post, hente og udpakke frugt, indkalde til morgenmad, bestille blomster og administrativ hjælp i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af medarbejdere. Klager assisterede lederen med administrative og mindre opgaver.

Ifølge vurderingen af klagers arbejdsevne var klagers skånebehov nedsat arbejdstid og mulighed for varierende/skiftende arbejdsstillinger. Klagers arbejdsplads var indrettet med hæve/sænkebord og justérbar stol. Klager havde mulighed for at gå rundt, holde pauser, når det var nødvendigt, og rykke rundt på planlagte arbejdsdage efter behov. Indklagede iagttog derfor de skånehensyn, der fremgik af fleksjobvurderingen.

Klagers beskrivelse af arbejdspladsen og arbejdsmiljøet er højst overraskende og kan ikke genkendes af indklagede.

Det er ikke korrekt gengivet, at klager blev sat op i timeantal, da den nye leder kom til. Allerede i september 2015, forud for lederens tiltrædelse, indgik klager og den daværende leder aftale om, at klager blev sat op i timeantal.

Det er ikke korrekt, at overdragelsen fra den tidligere leder til den nye ikke skete tilfredsstillende. Lederne holdt løbende møder uden for kontoret, og klager har på intet tidspunkt skulle hjælpe den nye leder med opgaver, der ikke var omfattet af klagers opgaver.

Indklagede bestrider, at klager blev nødt til at springe pauser over for at kunne nå sine arbejdsopgaver. Indklagede lægger stor vægt på fleksibilitet og fælles frokostpauser. Alle medarbejdere er berettiget til at holde de pauser, der er nødvendige, og der gøres ingen forskel på, om der er tale om ryge- eller kaffepauser eller blot snak mellem kolleger.

Klager indgik godt i det sociale samvær med kollegerne. Klager var en del af gruppen, og hun deltog i fester og arrangementer, ligesom hun kom på kontoret efter afskedigelsen. Klager tilbød massagetimer til kollegerne under og efter ansættelsen, og omgangstonen med lederen var venskabelig. Indklagede har derfor aldrig haft det indtryk, at klager følte sig forskelsbehandlet eller udelukket på grund af sit handicap.

Hjertestarteren havde klager glemt at aflevere hos Falck, og hun tilbød at aflevere den i forbindelse med et af sine besøg. Klager har på intet tidspunkt afregnet eller krævet kørselspenge. Det fremgår af personalehåndbogen, at medarbejderne skal udarbejde en udlægsafregning for at få dækning for udlæg. Hvis klager kan fremlægge en afregning, er indklagede indstillet på at efterkomme eventuelle udlæg, som klager måtte have haft i forbindelse med ansættelsen.

Det er ikke korrekt, at klager ikke fik lov til at deltage i workshoppen i november 2015, men skulle sørge for de praktiske opgaver, herunder forplejning. Workshoppen var obligatorisk, og alle medarbejdere blev indkaldt på mail. Forplejningen blev allerede bestilt den 13. oktober 2015, hvilket fremgår af indklagedes bestillingssystem. Selve planlægningen og afholdelsen blev udelukkende varetaget af indklagedes HR-afdeling og klagers leder.

Det forhold, at klager efter opsigelsen fortsat kom på arbejdspladsen, gør klagers oplysning om, at hun skulle have følt sig utilpas og truet, utroværdig.

Klagers eventuelle handicap havde ingen indflydelse på beslutningen om at afskedige hende. Afskedigelsen var alene begrundet i de organisationsændringer, der fandt sted med endelig virkning fra 1. januar 2016, hvor klagers stilling blev nedlagt.

Det indklagede selskab er en del af en koncern, og frem til slutningen af 2015 indgik indklagede i den nordiske gruppe, hvor der var en betydelig selvstændighed og egen budgetfastsættelse. Indklagede kunne således etablere de stillinger, som indklagede fandt nødvendige, herunder klagers stilling.

Pr. 1. januar 2016 blev der i organisationen indført en global struktur, der indebar en centralisering af Finance, Sales, Marketing og HR uden for det danske selskab. Dette medførte nye procedurer, arbejdsopgaver og stillinger i indklagede. Det betød, at indklagede ikke længere kunne opretholde en stilling som administrativ assistent. Det var heller ikke længere muligt at indrette lokale stillinger, der ikke var i overensstemmelse med de nye jobbeskrivelser og strukturer.

Indklagede har for nævnet fremlagt organisationsdiagram pr. 1. august 2015 og 1. april 2016.

Det blev oplyst over for klager i forbindelse med afskedigelsen, at afskedigelsen var begrundet i de organisationsændringer, der var på vej, og som allerede på en række punkter var slået igennem i de daglige rutiner. Det er ikke korrekt, at indklagede over for klager begrundede afskedigelsen med, at indklagede ønskede en medarbejder, der kunne arbejde 32 timer om ugen i samme stilling. Klagers stilling findes ikke længere.

I forbindelse med organisationsændringen kunne indklagede ikke tilbyde klager en anden stilling. Klager fik i forbindelse med afskedigelsen oplyst, at der ville blive oprettet en stilling som Clinical Trial Associate. Stillingen som Clinical Trial Associate var ikke en videreførelse af klagers stilling, men derimod en nyoprettet stilling.

Arbejdsopgaverne som Clinical Trial Associate omfatter blandt andet forberedelse og administration af møder og konferencer, finansiell support til internationale projektledere, fakturering for den danske og svenske virksomhed, elektronisk kvalitetskontrol og gennemgang af finansielle data og registreringer, forberedelse og udkast til forsøgsrelaterede dokumenter og management af investorbetalinger. Stillingen kræver en række kvalifikationer, herunder en højere uddannelse, erfaring med projektledelse og indsigt i finansielle forhold.

Den medarbejder, der besatte stillingen, har to afsluttede uddannelser, heraf en professionsbachelor. Vedkommende har desuden fra tidligere ansættelser indsigt i finansielle forhold og erfaring med projektledelse, finansiell management, rapportering og administration af møder. Derudover har vedkommende gode edb-kundskaber og en god fornemmelse for tal, hvilket ligeledes er en forudsætning i stillingen.

Klager er ikke i stand til at vurdere, hvilke kvalifikationer den nye medarbejder har. Stillingen blev først besat den 1. januar 2016, hvor klager kun i meget begrænset omfang besøgte kontoret.

Klager, der har en 10. klasses eksamen og en delvis receptionistuddannelse, er ikke kvalificeret til at kunne besætte stillingen. Klager har selv anerkendt, at hun mangler de fornødne kvalifikationer til at varetage den nyoprettede stilling som Clinical Trial Associate.

Der stilles ikke krav om, at en arbejdsgiver skal ansætte en ekstra medarbejder for at dække ind for medarbejdere med handicap, og arbejdsgiveren er ikke forpligtet til at oprette en særlig stilling til en person med handicap. Derudover er der ikke en pligt til at tilbyde medarbejdere ansættelse i stillinger, som de ikke er kvalificerede til. Det er en forudsætning for at anvende bestemmelsen om tilpasningsforpligtelsen, at den handicappede medarbejder er kompetent, egnet og disponibel. Medarbejderen skal således kunne varetage arbejdet på lige fod med andre medarbejdere, når der er truffet hensigtsmæssige foranstaltninger eller taget de nødvendige hensyn. Dette fremgår af lovforarbejderne og Rådets betragtning 17 i direktiv 2007/78. Der er således ikke et krav om en positiv særbehandling af medarbejdere med handicap.

Indklagedes opgave er at servicere kunder, og indklagedes konsulenter er tilknyttet én kunde. Det er ikke muligt, at en kunde serviceres af en konsulent på nedsat tid eller af to konsulenter. Kunden skal kunne kontakte konsulenterne inden for normal arbejdstid, hvorfor konsulenterne som udgangspunkt alene ansættes på fuld tid.

Indklagede henviser til Højesterets domme gengivet i U. 2015.3827H og U. 2016.2463H. Indklagede henviser derudover til Ligebehandlingsnævnets praksis i kendelse nr. 9397 af 16. marts 2016 (j.nr. 2014-6810-33302) og kendelse nr. 9241 af 24. februar 2016 (j.nr. 2015-6810-04066).

Det er ikke korrekt, at klager blev bedt om ikke at drøfte afskedigelsen med de øvrige medarbejdere.

Den mail, der blev sendt til klagers kolleger i forbindelse med klagers afskedigelse, blev formuleret efter klagers ønske, da hun ikke ønskede, at kollegerne skulle vide, at klager ikke var fagligt kvalificeret til at varetage en anden stilling hos indklagede. Det forhold, at indklagede imødekom klagers ønske, ændrer ikke på, at det ikke var den tidsmæssige indsats, der var problemet, men en nedlæggelse af stillingen.

Såfremt klager fastholder, at mailen ikke er formuleret efter klagers ønske, fastholder indklagede, at sagen bør afvises, da der er behov for parts- og vidneforklaringer.

Klager blev fritstillet i opsigelsesperioden efter eget ønske.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

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 på grund af handicap må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

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 er klager, der har bevisbyrden for, at hun på afskedigelsestidspunktet led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det følger af EU-domstolens afgørelse i sagerne C-335/2011 (Ring) og C-337/2011 (Skouboe Werge) af 11. april 2013, at begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv skal fortolkes således, at det også omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret

helbredelig eller uheldelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. Karakteren af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af dette begreb.

Klager havde ifølge det lægelige materiale haft dissemineret sklerose gennem en årrække. Klager blev i 2004 efter virksomhedspraktik indstillet til fleksjob. Det fremgår af lægejournal af 23. september 2016, at klager havde problemer med kraften i benene, balanceproblemer og føleforstyrrelser ved kulde- og varmepåvirkning. Symptombilledet havde været uændret gennem de seneste fem år, og prognosen var vanskelig at udtale sig om. Det fremgår af arbejdsevnevurdering fra klagers jobcenter af 22. maj 2015, at klager i et fleksjob med kontoropgaver kunne arbejde effektivt 10 timer om ugen. I løbet af sin ansættelse ved indklagede gik klager op i arbejdstid til 15 timer om ugen.

På denne baggrund vurderer nævnet, at klager på afskedigelsestidspunktet havde begrænsninger i sin mulighed for fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og at begrænsningerne havde været af lang varighed. Klager havde derfor et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet vurderer også, at indklagede, der havde ansat klager i fleksjob og var bekendt med klagers skånehensyn, vidste eller burde vide, at klager havde et handicap.

Ifølge ordlyden af mail af 30. november 2015 fra klagers leder var afskedigelsen af klager begrundet i, at lederen havde brug for en medarbejder cirka 30 timer om ugen, og at klager alene arbejdede 15 timer om ugen og efter nytår igen skulle ned på 10 timer.

Klagers handicap var årsagen til, at klager arbejdede 10-15 timer i fleksjob. Klager har derfor påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

At mailen ifølge indklagede skulle være formuleret efter klagers ønske, og at den rigtige begrundelse for afskedigelsen var en anden, ændrer ikke ved vurderingen af, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Forskelsbehandlingslovens § 2 a gennemfører beskæftigelsesdirektivets artikel 5 og skal fortolkes i lyset af dette direktiv, herunder de indledende betragtninger i direktivet. Det fremgår af forarbejderne til lovbestemmelsen og af direktivets betragtning nr. 17, at der ikke kræves fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling med de eventuelt påkrævede tilpasninger. I direktivets betragtning nr. 20 anføres, at tilpasningsforanstaltninger fx kan være at tilpasse arbejdsmonstre og opgavefordeling. Ved EU-domstolens dom af 11. april 2013 er det i præmis 55 fastslået, at også nedsættelse af arbejdstiden kan udgøre en tilpasningsforanstaltning.

Beskæftigelsesdirektivets angivelse af hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger er ikke udtømmende. Af direktivets betragtning nr. 21 fremgår, at der ved vurderingen af, om relevante tilpasningsforanstaltninger vil indebære en uforholdsmæssig stor byrde, navnlig bør tages hensyn til de omkostninger, der

vil være forbundet dermed, og til virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.

Det er indklagede, der bærer bevisbyrden for, at en konkret tilpasning ikke var mulig eller ville medføre en uforholdsmæssig stor byrde.

Det er nævnets vurdering, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har oplyst, at klagers stilling som administrativ assistent bortfaldt i forbindelse med en organisationsændring pr. 1. januar 2016, og at der i stedet blev oprettet en ny stilling som Clinical Trial Associate. Ifølge indklagede var det i forbindelse med organisationsændringen ikke muligt at opretholde en stilling som administrativ assistent eller indrette lokale stillinger, der ikke var i overensstemmelse med de nye jobbeskrivelser og strukturer. Indklagede har desuden oplyst, at det ikke var muligt at have konsulenter ansat på nedsat tid. Ifølge klager overtog en receptionist klagers arbejdsopgaver.

Efter det oplyste varetog klager ikke konsulentopgaver og havde ikke kompetencerne til at varetage en stilling som Clinical Trial Associate.

Indklagede har imidlertid ikke nærmere redegjort for, om klagers opgaver i stillingen som administrativ assistent bortfaldt helt eller delvist ved nedlæggelse af stillingen, eller om andre lokalt i indklagede overtog opgaverne, eventuelt af den medarbejder, der blev ansat som Clinical Trial Associate.

Herefter, og når henses til ordlyden af lederens mail af 30. november 2015, finder nævnet det ikke godtgjort, at opsigelsen af klager ikke helt eller delvis var begrundet i, at klager arbejdede på nedsat tid, hvilket som anført var en følge af klagers handicap.

Nævnet finder endvidere ikke, at indklagede har godtgjort, at klager ikke fortsat ville kunne varetage administrative og praktiske opgaver for indklagede på nedsat tid uden at dette ville være en uforholdsmæssig stor byrde for indklagede.

Nævnet finder det endelig ikke godtgjort, at klagers stilling bortfaldt efter den 1. januar 2016.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 140.000 kr. svarende til seks måneders løn inklusiv fleksløntilskud.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 140.000 kr. til klager med procesrente fra den 23. juni 2016, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 8, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<2016-6810-32474>