

Udskriftsdato: 7. januar 2026

KEN nr 9530 af 17/06/2020 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-13033

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

J.nr. 19-13033

En kvinde tiltrådte den 3. januar 2011 en fleksjobstilling som ordblindeunderviser hos en kursusvirksomhed. Underviseren havde skånehensyn, der medførte, at hun skulle have nedsat arbejdstid samt undgå fysisk betonet og stressende arbejde. Underviseren blev ved brev af 21. september 2018 afskediget med henvisning til nedgang i aktiviteterne og uvished om det fremtidige aktivitetsniveau i kursusvirksomheden. Nævnet lagde til grund, at kursusvirksomheden var nødsaget til at gennemføre en personalereduktion. Nævnet lagde videre til grund, at kursusvirksomheden foretog en samlet vurdering af medarbejdernes kompetencer set i forhold til virksomhedens aktiviteter. Virksomheden lagde vægt på kompetencer, fleksibilitet og udnyttelsen af eksisterende ressourcer med henblik på forsvarlig økonomisk drift. Underviseren var, grundet sine skånebehov, mindre fleksibel end sine kollegaer. Nævnet vurderede, at et kriterium om fleksibilitet var et tilsyneladende neutralt kriterium, der stillede underviseren ringere som følge af hendes helbredsforhold. Anvendelsen af kriteriet var begrundet i et sagligt formål, og det var et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel for at opnå dette formål. Underviseren blev derfor ikke udsat for indirekte forskelsbehandling, og hun havde ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for direkte forskelsbehandling.

Underviseren fik derfor ikke medhold.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen af en underviser ansat i fleksjob.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin fleksjobstilling som underviser.

Sagsfremstilling

Klager er uddannet folkeskolelærer med dansk som linjefag. Endvidere er klager uddannet ordblindelærer og FVU-lærer.

Klager tiltrådte den 3. januar 2011 i en fleksjobstilling som ordblindeunderviser hos indklagede. På afskedigelsestidspunktet arbejdede klager 22 timer pr. uge. Af Bevilling af løntilskud til fleksjob af 1. januar 2011 fremgår om særlige aftaler for ansættelsen:

”Skånehensyn: Nedsat arbejdstid. Undgå fysisk betonet samt stressende arbejde.”

I marts 2018 blev klager sygemeldt med stress. Klager har for nævnet oplyst, at sygemeldingen skyldtes uforudsigelige undervisningsplaner. Indklagede bestrider, at undervisningsplanerne var uforudsigelige.

I begyndelsen af august 2018 påbegyndte klager igen sit arbejde hos indklagede i et 13 ugers praktikforløb.

Inden færdiggørelsen af praktikforløbet blev klager afskediget ved brev af 21. september 2018:

”Opsigelse

Med baggrund i nedgang i aktiviteterne og uvished om aktivitetsniveauet fremover må [indklagede] desværre opsig dig pr. 30.09.2018 med fratrædelse, den 28.02.2019.

Opsigelsen skyldes udelukkende nedgang i aktiviteterne og uvished om aktivitetsniveauet.

...”

Klager blev ved brev af samme dato fritsstillet i opsigelsesperioden fra den 24. september 2018.

Indklagede har for nævnet oplyst, at indklagede er en oplysnings- og kursusvirksomhed med flere forskellige aktiviteter. Indklagede har ordblindehold fordelt på fire adresser i både dag- og aften timerne. Endvidere tilbyder indklagede virksomhedshold.

Indklagede har om medarbejderne hos indklagede på tidspunktet for afskedigelsen af klager oplyst følgende:

”[**Medarbejder 1**] er ansat i marts 1994 og har over 25 års anciennitet. Hun er tidligere koordinator. Hun varetager undervisning i OBU/DOT-test, FVU dansk, STU (særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse) og har særlig bemyndigelse fra VUC til at godkende undervisningsplaner. Hun har store administrative og digitale kompetencer. Hun underviser på de fire forskellige adresser ([bynavne]), ligesom hun underviser virksomhedshold, som til dels undervises ude på virksomhederne. Hun underviser både dag og aften/delt tjeneste.

[**Medarbejder 2**] er ansat i september 1995 og har over 23 års anciennitet. Hun varetager undervisning i OBU/DOT-test, matematik, FVU, og har særlig bemyndigelse fra VUC til at godkende undervisningsplaner. Herudover sidder hun i opgavekommissionen på landsplan for FVU matematik. Hun underviser på de fire forskellige adresser, ligesom hun underviser virksomhedshold, som til dels undervises ude på virksomhederne. Hun underviser både dag og aften/delt tjeneste.

[**Medarbejder 3**] er ansat i august 2013. Hun varetager OBU og er herudover uddannet og fungerer som sproglærer. Hun underviser i FVU dansk og FVU Start samt FVU Jobsøgning. (Jobsøgning er et intensivt forløb, der kræver fleksibilitet fra medarbejderens side i forhold til arbejdstid og arbejdspress, da undervisningsplanen skal nås på få uger.) Hun er stærk digitalt, specielt på Sprogskoleområdet. Hun underviser på de fire forskellige adresser og underviser både dag og aften/ delt tjeneste.

[**Medarbejder 4**] er ansat i oktober 2013. Hun varetager undervisning i OBU, FVU dansk og FVU Matematik. Herudover underviser hun psykisk sårbare. Hun underviser på de fire forskellige adresser, ligesom hun underviser virksomhedshold, som til dels undervises ude på virksomhederne. Hun underviser både dag og aften/delt tjeneste.

[**Medarbejder 5**] er ansat i november 2015. Hun varetager undervisning i OBU, FVU dansk og FVU Jobsøgning. Hun er digitalt stærk. Hun underviser på de fire forskellige adresser, ligesom hun underviser virksomhedshold, som til dels undervises ude på virksomhederne. Hun underviser både dag og aften/delt tjeneste.

[**Medarbejder 6**] er ansat i august 2016. Hun er tillidsrepræsentant. Hun varetager undervisning i OBU, Matematik, Dansk, IT og FVU Jobsøgning. Hun er digitalt stærk. Hun underviser på de fire forskellige adresser, ligesom hun underviser virksomhedshold, som til dels undervises ude på virksomhederne. Hun underviser både dag og aften/delt tjeneste.

[**Navn**] (klager) er ansat i januar 2011. Hun underviser OBU. Hun har herudover undervist ét lille FVU-hold. Hun underviser ikke psykisk sårbare, FVU Start eller FVU Jobsøgning. Hun underviser kun i dagtimerne og primært i [bynavn], idet klager har et skånebehov, hvorefter hun ikke må have stressende arbejde. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 1. marts 2019.

Klager fremsatte den 13. september 2019 en beløbsmæssig påstand om betaling af en godtgørelse på ni måneders løn.

Parternes bemærkninger

Klager har anført, at indklagede har tilsidesat forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap ved at afskedige hende uden at opfylde sin tilpasningsforpligtelse. Indklagede skal derfor betale en godtgørelse svarende til ni måneders løn.

Klager var ansat i en fleksjobstilling, og indklagede havde under hele ansættelsesforholdet kendskab til hendes skånehensyn.

Indklagede havde således også kendskab til, at klagers skånehensyn medførte, at hun var mindre fleksibel end ansatte på ordinære vilkår.

Klager underviste på en sprogskole. Hun underviste psykisk sårbare, og hun underviste digitalt. Klager udviste således stor fleksibilitet på trods af sine skånehensyn. Klager havde kompetencer til at undervise på linje med andre medarbejdere, og hun underviste jævnligt på flere forskellige adresser.

Klager var på afskedigelsestidspunktet disponibel, egnet og kompetent til at udføre de væsentligste funktioner i stillingen som underviser.

Indklagede traf ikke de nødvendige foranstaltninger for at give klager mulighed for at varetage sit job.

Afskedigelsen af klager skete på grund af hendes skånehensyn.

I forbindelse med klagers praktikforløb tilbød hendes bopælskommune at betale for en lærer, der kunne introducere hende til de nye processer og undervisningsplaner hos indklagede. Læreren kunne bistå klager, så hun kunne beholde sit fleksjob, men dette blev afvist af indklagede.

Klager blev afskediget inden udløbet af den aftalte praktikperiode.

Den opnåede lønbesparelse ved at afskedige klager var ikke væsentlig i det samlede personalebudget.

Indklagede forsøgte ikke at omplacere klager.

Indklagede har anført, at indklagede skal frifindes.

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at afskedige klager, idet afskedigelsen ikke var begrundet i hendes handicap.

Der blev hverken udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling af klager, og hun har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode dette. Klager skal således ikke tilkendes en godtgørelse.

Klager var ansat som ordblindeunderviser. Hun blev ansat i fleksjob på nedsat tid og fik igennem ansættelsen nedsat arbejdstiden yderligere. På afskedigelsestidspunktet arbejdede hun 22 timer pr. uge.

Som yderligere tilpasning til klagers skånebehov arbejdede hun alene i dagtimerne, og arbejdsstedet var primært på den ene af fire mulige adresser.

I løbet af sommeren 2018 indså indklagede, at der ikke var aktiviteter eller kursister nok til at beskæftige alle ni medarbejdere. Fra 2. halvår 2017 til 2. halvår 2018 var der et fald på 123 holdtimer i ordblindeundervisningen, hvilket medførte et fald i omsætningen på 419.000 kr. Som følge heraf blev en kollega til klager afskediget, og en anden medarbejder opsagde sin stilling. Der blev ikke ansat nogen som erstatning for disse to medarbejdere.

Aktiviteterne fortsatte med at falde, og på klagers arbejdssted var der f.eks. alene to ordblindehold i 2019 mod fire i 2017. Indklagede var derfor nødt til at afskedige endnu en medarbejder for at tilpasse driften til aktivitetsniveauet.

Indklagede vurderede medarbejderne ud fra relevante og saglige kriterier, såsom kompetencer, fleksibilitet og udnyttelse af eksisterende ressourcer med henblik på forsvarlig økonomisk drift. Der blev lagt vægt på, om den enkelte medarbejder kunne undervise inden for mange områder, og at medarbejderen kunne arbejde både dag og aften på alle fire adresser.

Indklagede foretog en individuel vurdering og sammenligning af de resterende medarbejdere, hvor klager var den, der bedst kunne undværes. Det var indklagedes ledelsesret at vurdere dette.

Klager blev afskediget, idet de øvrige medarbejdere, også når der ses bort fra hendes skånehensyn, havde bredere og bedre faglige kompetencer, herunder mulighed for at undervise i flere fag, hvilket betød, at indklagede kunne få mest muligt ud af disse øvrige medarbejdere.

Der blev ikke ansat en ny medarbejder efter afskedigelsen af klager. Medarbejderstaben bestod således efter afskedigelsen af klager alene af de seks tilbageværende. Ved afskedigelsen opnåede indklagede således en besparelse svarende til klagers løn.

Under ansættelsen tog indklagede hensyn til klager, idet hendes arbejdstid, arbejdsopgaver og arbejdssted var tilpasset hendes forhold.

Afskedigelsen var sagligt begrundet i arbejdsmangel, og det var derfor irrelevant, at klager ikke havde gennemført den påbegyndte praktik.

Klager var fleksibel i det omfang hendes skånehensyn tillod det. Indklagede var dog nødsaget til at foretage nedskæringer i medarbejderstaben grundet aktivitetsnedgang og reduktion af taxameter-betalingen.

Der fandtes ikke andre jobs eller opgaver, som indklagedes kunne omplacere klager til. Alle indklagedes produktområder oplevede nedadgående omsætning med deraf følgende afskedigelser. Indklagedes medarbejderstab blev skåret til et absolut minimum.

Indklagede blev tillige nødt til at sælge fire af indklagedes ejendomme med baggrund i omsætningsnedgangen.

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 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.

Klager blev ved brev af 21. september 2018 afskediget med henvisning til nedgang i aktiviteterne hos indklagede og uvished om aktivitetsniveauet.

Nævnet lægger efter oplysningerne i sagen til grund, at indklagede som følge af aktivitetsnedgang og reduktion af taxameter-betalingen var nødsaget til at gennemføre en personalereduktion.

Nævnet lægger videre til grund, at indklagede ved udvælgelsen af, hvilken medarbejder der bedst kunne undværes, foretog en samlet vurdering af medarbejdernes kompetencer set i forhold til indklagedes aktiviteter. Indklagede har oplyst, at indklagede ved udvælgelsen lagde vægt på kompetencer, fleksibilitet og udnyttelsen af eksisterende ressourcer med henblik på forsvarlig økonomisk drift.

Indklagede har for nævnet oplyst, at der ved beslutningen om at afskedige klager blev lagt vægt på flere kriterier, herunder at hun som følge af sine skånebehov, i forhold til hvilke indklagede havde truffet de fornødne foranstaltninger, var mindre fleksibel end de øvrige medarbejdere i forhold til arbejdstider og arbejdssteder.

Nævnet vurderer, at et kriterium om fleksibilitet er et tilsyneladende neutralt kriterium, som imidlertid stillede klager ringere som følge af hendes helbredsforhold og de medfølgende skånehensyn.

Indklagede har imidlertid bevist, at anvendelsen af dette kriterium – som et kriterium blandt flere – var begrundet i et sagligt formål, nemlig hensynet til den bedst mulige varetagelse af opgaveløsningen efter gennemførelsen af nødvendige besparelser. Anvendelsen af dette kriterium var et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel for at opnå dette formål.

Klager blev derfor ikke udsat for indirekte forskelsbehandling.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager får herefter ikke medhold i klagen.

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
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<19-13033>