

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 10130 af 14/09/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - uanset handicap - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-24362

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - uanset handicap - ej medhold

J.nr. 21-24362

En mand, der lider af ordblindhed, søgte en stilling på et sygehus i den indklagede region. Manden blev ikke tilbudt stillingen. Regionen oplyste, at man havde ansat to andre mere kvalificerede ansøgere end manden.

Nævnet vurderede, at manden ikke havde påvist faktiske omstændigheder for, at han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Det kunne ikke føre til en anden vurdering, at regionen forud for ansættelsessamtalen med manden havde en drøftelse med mandens jobcenter i hvilken forbindelse regionen oplyste, at det ville være vanskeligt at benytte en Ipad som hjælpemiddel.

Manden fik derfor ikke medhold i sin klage.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager fik afslag på ansættelse hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager fik afslag på ansættelse hos indklagede.

Sagsfremstilling

Ved jobopslag af 1. marts 2020 annoncerede indklagede efter en medarbejder til A-afdeling på A-sygehus. Af stillingsopslaget fremgik blandt andet:

”... Stillingen er en fastansættelse på fuldtid, 37 t/uge. Din profil:

...

– Du kan problemfrit tale og læse dansk...”

Klager sendte den 28. februar 2020 følgende ansøgning til stillingen:

”Jeg har læst på jobnet.dk, at i søger en ny kollega til [A Afdeling] på [A Sygehus]. Og jeg søger hermed den ledige stilling. Jeg er vant til at arbejde med skrappe krav til hygiejnen – dog i et køkken, hvor der ikke må gives anledning til at dem, som spiser maden ikke bliver syge af maden. Og selvfølgelig er der også meget høje krav til de instrumenter, som bruges på sygehuset. Jeg vil ikke være skyld i at nogle bliver mere syge fordi jeg ikke har gjort arbejdet godt nok. Det er et krav, som jeg sætter til mig selv. I forhold til oplæringen, som foregår som sidemandsoplæring, synes jeg det er en fantastisk måde at komme i gang med et nyt arbejde på. Det sikre at jeg som en ny medarbejder, får en grundig oplæring, men også lære kollegaerne at kende og dermed bliver en del af teamet. Om mig selv kan jeg fortælle, at

jeg er den type medarbejder, som møder ind med godt humør, klar til at tage fat på de opgaver, som dagen må bringe. Jeg ser frem til at høre nærmere fra jer i forhold til en samtale.

Venlig hilsen [Klager] Vedlagt: Mit CV

Denne stilling er søgt med fortrinsret, da jeg er svær ordblind og har haft hjælp til at skrive denne ansøgning. Der foreligger en aftale med [A Jobcenter] om relevante hjælpemidler, som kan være nødvendige i forhold til

arbejdet. ”

Af journalrapport af 2. marts 2020 fremgår, at indklagede rettede henvendelse til klagers jobcenter. Jobcenteret noterede i den forbindelse følgende:

”[Indklagede] har d.d. rettet henvendelse til u.t., da hun havde nogle spørgsmål ift. hvilke hjælpemidler der kunne findes til de arbejdsopgaverne som stillingen indeholdte, for at være bedre forberedt på at [klager] kom til samtale.

[Indklagede] fortæller at der er meget skriftlighed og sikkerhed i funktionen, da man skal pakke de sterile redskaber til div. operationer, som kan være rigtig mange forskellige ift. hvilken operation det er.

U.t. fortæller at det evt. kunne være en mini ipad, der vil kunne læse redskaberne højt, hvor [indklagede] fortæller at det vil være vanskeligt ift. de programmer de arbejder med. U.t. siger ligeledes at der vil blive sendt en konsulent ud, hvis [klager] får stillingen, som skal vurderer hvad der kunne være af arbejdsredskaber ift. ordblindheden.

[Indklagede] fortæller at hun har været glad for snakken og at de selvfølgelig indkalder [klager] til en samtale. ”

Det følger af jobcenterets journalnotat af 16. marts 2020, at indklagede henvendte sig til jobcenteret med oplysning om, at de ikke havde valgt klager, da der var andre kvalificerede, som havde de kompetencer, de skulle bruge i afdelingen. Jobcenteret godkendte begrundelsen.

Jobcenteret kontaktede efterfølgende klager vedrørende afslaget.

Indklagede har for nævnet oplyst, at der var 156 ansøgere til stillingen, og at ansættelsesudvalget udvalgte 12 kandidater, der blev indkaldt til samtale.

Indklagede har desuden oplyst, at der blev ansat to kandidater i stillingerne. Den ene kandidat har kendskab til instrumenter og steril håndtering, mens den anden kandidat har erfaring fra sundhedssektoren og erfaring med produktion og retningslinjer lignende de retningslinjer, som arbejdet hos indklagede indebærer.

Klager anmodede efterfølgende Ankestyrelsen om en udtalelse om, hvorvidt indklagede havde opfyldt reglerne om handicappedes fortrinsret til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgiver.

Ankestyrelsen udtalte den 8. december 2020, at indklagede havde overholdt pligten til at holde en ansættelsessamtale med klager, samt sende en skriftlig redegørelse til klagers jobcenter.

Ankestyrelsen udtalte videre, at det ikke var dokumenteret, at indklagede havde overholdt forhandlingspligten.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 27. januar 2021.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afslag på ansættelse hos indklagede.

Forud for ansættelsessamtalen havde en medarbejder hos jobcenteret en samtale med den person hos indklagede, der stod for ansættelsessamtalen. Der blev vejledt om forskellige muligheder for hjælpemidler til at kompensere i forhold til klagers handicap.

Det fremgår af journalnotatet af 2. marts 2021, at indklagede allerede på dette tidspunkt havde forbehold til det at bruge hjælpemidler i forbindelse med arbejdet hos indklagede, da indklagede mente, det ville være vanskeligt ud fra de programmer, indklagede anvender.

Klager blev under samtalen primært spurgt ind til de begrænsninger, som klagers ordblindhed medfører. Indklagede var bange for, om klager kunne kompenseres nok i forhold til sit handicap, og om det ville give for mange problemstillinger i det daglige arbejde. Der blev ikke spurgt ind til alle de andre kvalifikationer, som klager mener, han har, og som ikke er en begrænsning i forhold til stillingen.

Med de rigtige hjælpemidler ville klagers handicap ikke give problemer.

Klagers handicap blev gjort til en grund til, at indklagede ikke ville se på muligheden for ansættelse.

Indklagede har ikke overholdt reglerne om fortrinsret.

Indklagede meddelte klager afslag, før der havde været forhandlinger med jobcenteret i forhold til, om klager kunne hjælpes til at bestride stillingen. Forhandling er et lovkrav, og det er hverken blevet overholdt fra indklagede eller jobcenterets side. Det blev bare accepteret, at der var en bedre kandidat. Da gældende lovgivning ikke er overholdt, mener klager, at han er blevet udsat for forskelsbehandling af både indklagede og jobcenteret.

Det er arbejdsgiveren, som er forpligtet til at sørge for, at forhandlingen bliver gennemført.

Klager modtog aldrig et skriftligt afslag. Det fremgår af indklagedes bemærkninger, at der er tvivl om, hvorvidt der er sendt et skriftligt afslag til klager. Indklagede er forpligtet til at sende et skriftligt afslag til klager, hvis det blev sendt til alle de andre ansøgere, som ikke fik stillingen.

Indklagede påstår frifindelse.

Indklagede fravalgte ikke klager grundet hans handicap. Ansættelsesudvalget vurderede, at der var kandidater til stillingen, der kunne træde mere umiddelbart ind i de ledige stillinger, og dermed var bedre kvalificeret end klager.

Allerede på tidspunktet for kontakten med jobcenteret forud for ansættelsessamtalen, oplyste indklagede, at der var høje krav om skriftlighed i stillingen, hvilket også fremgår af stillingsopslaget.

Samtalen med klager foregik efter samme skabelon som de øvrige samtaler og jf. aftale i ansættelsesudvalget. Samtalen bestod af en præsentation af udvalget, forklaring/fortælling om afdelingen mm., spørgsmål til ansøgeren og afslutningsvist spørgsmål fra ansøgeren.

Under samtalen talte udvalget desuden med klager om hans handicap og mulige hjælpemidler. Indklagede kan ikke genkende klagers fremlæggelse af samtalens forløb og påstanden om, at der under samtalen primært blev fokuseret på klagers begrænsninger i forhold til stillingen.

Ved meddelelse til jobcenteret om ansættelsesudvalgets beslutning om afslag ønskede sagsbehandleren en skriftlig begrundelse. Denne blev fremsendt til sagsbehandleren den 13. marts 2020. Indklagede fik efterfølgende meddelelse om, at afslaget var godkendt.

Normalt sendes der også et skriftligt afslag via regionens elektroniske system. Det er indklagedes opfattelse, at dette også er sket i denne sag. Desværre er systemet sat op således, at ansættelsesforløb mm. slettes efter maksimalt seks måneder. Det er derfor ikke teknisk muligt at fremsøge, om der ligeledes blev sendt et skriftligt afslag til klager.

Indklagede kontaktede jobcenteret forud for afslaget både på telefon og mail og drøftede afslaget med dem.

Forhandlingerne blev gennemført forud for afslaget til klager, der blev meddelt den 16. eller 17. marts 2020. Indklagede har dermed overholdt forpligtelserne i forhold til forhandlingerne med jobcenteret. Såfremt klager fastholder, at afslaget blev givet forud for forhandlingerne, bedes klager dokumentere dette nærmere.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Nævnet bemærker, at nævnet ikke er tillagt kompetence til at påse, om indklagede har overholdt reglerne om fortrinsret i lov om kompensation til handicappede i erhverv.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse.

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.

Klager gør gældende, at han blev udsat for forskelsbehandling, fordi han ikke blev tilbudt en stilling hos indklagede.

Indklagede har oplyst, at man ansatte to andre mere kvalificerede ansøgere end klager.

Efter en samlet vurdering af sagens oplysninger vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Det kan ikke føre til en anden vurdering, at indklagede forud for ansættelsessamtalen havde en drøftelse med klagers jobcenter i hvilken forbindelse indklagede oplyste, at det ville være vanskeligt at benytte en Ipad som hjælpemiddel.

Klager får herefter ikke medhold i klagen.

Nævnet har ved denne afgørelse ikke taget stilling til om klager lider af et handicap omfattet af forskelsbehandlingslovens bestemmelser.

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