

Udskriftsdato: 26. december 2025

KEN nr 9433 af 31/03/2022 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-33247

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

J.nr. 20-33247

En kvinde, der er blind på det ene øje og lider af synsnedsættelse på det andet, blev som følge af ordrenedgang afskediget. Virksomheden fremlagde et skema over de enkelte psykologers kvalifikationer og oplyste i den forbindelse, at kvinden blev udvalgt til afskedigelse efter en nærmere vurdering af virksomhedens fremtidige opgavevaretagelse.

Nævnet vurderede, at virksomheden under kvindens ansættelse havde foretaget de tilpasninger af arbejdsvilkårene, der var nødvendige, for at kvinden kunne udføre sit arbejde som psykolog. Nævnet vurderede herefter, at kvindens faglige kompetenceprofil derfor ikke var påvirket af hendes handicap. Kvinden havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder for, at hun havde været udsat for forskelsbehandling.

Kvinden fik herefter ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med afskedigelsen af en psykolog.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Sagsfremstilling

Klager blev uddannet cand.psych. i år 2000.

Den 25. april 2017 tiltrådte klager en stilling som psykolog ved den indklagede virksomhed med en ugentlig arbejdstid på 32 timer. Der blev samtidig søgt om bevilling af personlig assistent til klager.

Den 27. april 2017 blev klager tildelt personlig assistance af 12 timer pr. uge til følgende arbejdsopgaver:

”Korrekturlæsning og renskrivning af noter og større skriftligt materiale, kopiering af materiale og strukturering og systematisering af mapper og materiale, hjælp til udarbejdelse af undervisningsmateriale, ledsagelse til kurser og konferencer.”

Ved brev af 16. december 2019 blev bevillingen af personlig assistent forlænget.

Indklagede har fremlagt sin årsrapport fra 2019, der viste, at virksomheden havde et underskud på 8 mio. kr. før skat i år 2019.

Indklagede har oplyst, at dette medførte, at der i alt blev afskediget 8 medarbejdere på tværs af forskellige afdelinger.

Ved brev af 26. februar 2020 blev klager afskediget med følgende begrundelse:

”Det er med beklagelse, at vi pga. ordrenedgang pr. 29. februar 2020 må opsige dig fra din stilling som Psykolog.”

Klager har oplyst, at udvælgelseskriterierne til afskedigelse var de opgaver, som klager ikke fik tildelt af indklagede.

Klager har oplyst, at klagers faglige organisation den 20. marts 2020 talte i telefon med indklagede, der oplyste, at afskedigelsen skete som følge af bredden i opgaveløsningen.

Indklagedes faglige organisation har ved e-mail af 24. april 2020 til klagers faglige organisation anført følgende:

”...

I forbindelse med udvælgelse af de medarbejdere, som [indklagede] bedst kunne undvære, blev der som oplyst tidligere lagt væsentlig vægt på den fremtidige opgavevaretagelse, og dermed de kvalifikationer hos de enkelte medarbejdere, som er påkrævet.

...”

Parterne kunne ikke opnå enighed.

I klagers lægejournal af 3. juni 2020 er følgende anført:

”...

Kendt med Juvenil arthrit (gigt) med recidiverende iritter (regnbuehindebetændelse), steroid beh, sekundær glaukom og katarakt, Corneatransplanteret venstre øje pga

bandulær keratopati.

blind højre øje (-L)

...”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 27. juli 2020.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 9 måneders løn.

Parternes bemærkninger

Parterne er blevet bedt om at fremsende deres bemærkninger i opsummeret form. Disse er som udgangspunkt indsat herunder.

Klager har den 28. februar 2021 fremsendt sine opsummerende bemærkninger:

”PÅSTAND

Indklagede tilpligtes til at betale en godtgørelse svarende til 9 måneders løn efter FBL § 7, jf. § 2.

OPSUMMERENDE BEMÆRKNINGER

Klager blev ansat den 25. april 2017 i stillingen som psykolog hos Indklagede, jf. bilag 1.

Det er lægeligt diagnosticeret, at Klager er blind på højre øje og kun har 5 % syn på venstre øje, som medfører en funktionsnedsættelse. Funktionsnedsættelsen påfører Klager en begrænsning, som falder ind under EU-Domstolens handicapbegreb. Klager har som følge af sin synsnedsættelse et handicap i forskelsbehandlingslovens

forstand, jf. bilag 3, bilag 4 og bilag 5.

Klager har i sit ansættelsesforhold haft en bred vifte af arbejdsopgaver. Klager er en anerkendt og dygtig psykolog, hvilket er bekræftet af Indklagede. Indklagede oplyste endvidere i e-mail af den 28. maj 2020, at Klager varetog sine arbejdsopgaver på sædvanlig og tilfredsstillende vis, jf. bilag 10.

Klager blev som den eneste af 4 psykologer opsagt den 26. februar 2020. Opsigelsen blev begrundet i ordrenedgang, jf. bilag 6. Det fremgår ikke af opsigelsesbrevet hvorfor valget faldt på Klager. Indklagede oplyste over for Klagers organisation, at valget var faldet på Klager på baggrund af manglende erfaring og kompetencer i forhold til at kunne varetage den ønskede bredde i opgaveløsningen. Dette bestred Klagers organisation, som efterspurgte hvilke kriterier, der var lagt til grund for udvælgelsen.

Indklagede oplyste i e-mail af den 23. april 2020, at der ved udvælgelsen af de medarbejdere, som indklagede bedst kunne undvære, blev lagt vægt på den fremtidige opgavevaretagelse, og dermed de kvalifikationer hos de enkelte medarbejdere, som er påkrævet. Indklagede har ikke godtgjort, at det var de arbejdsopgaver som Klager hidtil har beskæftiget sig med, der bortfaldt som følge af ordrenedgang, ligesom indklagede ikke har redegjort for, hvorfor Klager ikke har fået tildelt de arbejdsopgaver eller i øvrigt hvorfor det var nødvendigt at afskedige netop Klager. I samme e-mail skriver Indklagede, at ”[...] der er en del opgaver, som hun [Klager, red.] ikke kan varetage. ” Indklagede begrunder ikke hvilke opgaver, Indklagede mener at Klager ikke kan varetage eller hvorfor Indklagede mener at Klager ikke kan varetage opgaverne, når det er ubestridt at Klager er en dygtig psykolog.

Efter § 2, stk. 1 i forskelsbehandlingsloven, må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle en handicappet lønmodtager. Det følger af § 2a i forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver har pligt til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, for at give en person med handicap adgang til fortsat at udøve sin beskæftigelse hos arbejdsgiver.

Der skal foretages en vurdering af mulige tilpasningsforanstaltninger, og det er indklagede, som har pligt til aktivt at undersøge de mulige tilpasningsforanstaltninger. En tilpasningsforpligtelse opstår, uagtet at medarbejderen har anmodet om nogle tilpasningsforpligtelser eller ej.

Indklagede oplyser, at Indklagede ved samtlige afskedigelsesrunder i 2019 lagde væsentlig vægt på den fremtidige opgavevaretagelse. Det gøres derfor gældende, at det allerede i 2019 måtte have stået Indklagede klart, hvilke krav der var til de fremtidige arbejdsopgaver.

Klager er en anerkendt og dygtig psykolog, hvilket er bekræftet af Indklagede. Der er derfor intet, der tyder på, at klager ikke har kunnet varetage de opstillede forventede fremtidige arbejdsopgave hos indklagede.

Indklagede har ikke på nogen måde forud for afskedigelsen af Klager opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter § 2a i forskelsbehandlingsloven. Indklagede gjorde intet for at undersøge eventuelle tilpasningsmuligheder, som kunne være iværksat for at beholde Klager i indklagedes fremtidige organisation. Indklagede kan ikke komme

ud af situationen ved ikke at foretage sig noget. Det har således formodning for sig, at Indklagedes undladelse af at opfylde sin forpligtelse til at træffe foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov til at give en person med handicap adgang til at udøve fortsat beskæftigelse, har medført at Klager er forskelsbehandlet på grund af handicap, og dermed afskediget i strid med forskelsbehandlingsloven, jf. bl.a. § 7a, jf. § 2 i forskelsbehandlingsloven. Der er ikke grundlag for at fastslå, at sådanne foranstaltninger måtte indebære en uforholdsmæssig byrde.

Klager har således ud fra ovenstående og sagens konkrete omstændigheder påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at Klager er blevet afskediget i strid med forskelsbehandlingsloven. Bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincipperne og afskedigelsen, hverken helt eller delvist er begrundet i

Klagers handicap, påhviler Indklagede, jf. § 7a i forskelsbehandlingsloven. Denne bevisbyrde har Indklagede ikke løftet. ”

Indklagede har den 29. december 2020 fremsendt sine opsummerende bemærkninger:

”PÅSTAND

Frifindelse.

Nærværende sag omhandler spørgsmålene om, hvorvidt Klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at Indklagede i forbindelse med afskedigelse af Klager konkret har krænket ligebehandlingsprincippet, jf. forskelsbehandlingslovens § 7a.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet finder, at Klager har påvist faktiske omstændigheder, der skaber formodning for, at Klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin synsedsættelse, omhandler sagen spørgsmålet om, hvorvidt Indklagede har bevist, at Klager ikke har været udsat for forskelsbehandling.

SUPPLERENDE SAGSFREMSTILLING

Indklagedes virksomhed

Indklagede er en erhvervsdrivende fond, og består af bl.a. en konsulentvirksomhed, der løser beskæftigelsesopgaver for kommuner (typisk via licitationer) i forbindelse med fleksjobformidling, job- og praktiketablering, ressourceforløb, funktionsevnebeskrivelser, mentorindsats, mestring af psykisk sygdom, fastholdelse på uddannelse og fysisk træning af sygemeldte.

Indklagede agerer i et politisk marked med stærkt varierende opgaveindgang. De rammeaftaler, der indgås på beskæftigelsesområdet, indeholder typisk ingen købsforpligtelse, hvilket påtvinger Indklagede en stor usikkerhed.

Det er et markedsvilkår, som nødvendiggør et behov for meget hurtigt at kunne tilpasse kapaciteten, som i alt væsentlighed er personaleressourcer, til en meget varierende opgavemængde.

Indklagede er omfattet af en kollektiv overenskomst med 7 landsdækkende forbund, herunder [faglig organisation], hvilket er med til at sikre fornuftige og ordentlige arbejdsforhold, men det gør også, at virksomheden ikke er i stand til at skrue hurtigt ned for medarbejderressourcerne.

Indklagede er registreret som en socialøkonomisk virksomhed, hvis formål er at fastholde og integrere mennesker på arbejdsmarkedet. Denne vision efterleves også internt i Indklagedes organisation.

I store dele af Indklagedes virksomhed består medarbejderstaben eksempelvis af fleksjobansatte og andre medarbejdere med kompensationsbehov. Indklagede er derfor fortrolig og har store erfaringer igennem adskillige år med at beskæftige handicappede medarbejdere, herunder i forhold til de forpligtelser, der ligger i forskelsbehandlingslovens § 2a om at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang

til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse.

Klagers ansættelse hos Indklagede

Klager har været beskæftiget hos Indklagede som psykolog siden den 25. april 2017.

Klager var i hovedsagen beskæftiget med individuelle psykologsamtaler for ledige og sygemeldte, individuelle krisepsykologsamtaler samt varetagelse af stressgruppen sammen med en kollega.

Indklagede foretog en række tilpasninger af hensyn til, at Klager led af regnbuchindebetændelse og havde dermed nedsat syn. Af konkrete tiltag, som blev iværksat, kan nævnes:

- (i) tildeling af et enmandskontor, hvorimod de øvrige psykologer sidder to sammen,
- (ii) opsætning af en særlig synshandicapmaskine til brug for læsning af mails m.v.,
- (iii) bevilling af personlig assistance, jf. bilag 4 og 5, samt

(iv) ekstra ledelsesmæssig støtte.

Som følge af de ovenfornævnte tilpasninger var Klager således i stand til at levere en tilfredsstillende og upåklagelig arbejdsindsats hos Indklagede. Klagers nedsatte syn havde ikke medført sygefravær eller andre begrænsninger i forbindelse med hendes opgavevaretagelse hos Indklagede. Klager havde på intet tidspunkt anmodet eller udtrykt ønsker eller behov for yderligere tilpasninger.

Klager udførte arbejdsopgaverne tilfredsstillende og upåklageligt, hvorfor Indklagede også stoppede samarbejdet med en række andre psykologer, inden Klager blev opsagt. Alene i 2019 stoppede 5 andre psykologer.

Udviklingen i Indklagedes virksomhed i 2019/2020

Året 2019 var for Indklagede karakteriseret ved en enorm insourcing hos de samarbejdende kommuner.

Indklagedes resultat for året 2019 endte på – 8,0 mio. kr. før skat, jf. Årsrapport 2019 i **Bilag A**.

Dette betød desværre, at Indklagede gennem året var nødsaget til at afskedige et større antal medarbejdere samt lukke en afdeling i [by].

I løbet af 2019 så Indklagede sig nødsaget til at stoppe samarbejdet med bl.a. psykologer, hvor 5 ud af 9 af Indklagedes ansatte psykologer blev opsagt eller i øvrigt ophørte med henvisning til ordre- og omsætningsnedgang.

I samtlige afskedigelsesrunder foretog Indklagede en saglig og driftsmæssig begrundet vurdering i forbindelse med udvælgelse af de medarbejdere, som Indklagede bedst kunne undvære. Der blev hver gang lagt væsentlig vægt på den fremtidige opgavevaretagelse og dermed de kvalifikationer hos de enkelte medarbejdere, som var påkrævet.

Indklagede har således i forbindelse med flere opsigelsesrunder i 2019 vurderet, at der var fem andre medarbejdere end Klager, som Indklagede bedst kunne undvære.

Opsigelse af Klager

Som følge af væsentlig ordre- og omsætningsnedgang så Indklagede sig nødsaget til at foretage en række opsigelser til udgang af februar 2020. Der blev i alt opsagt 8 medarbejdere på tværs af forskellige afdelinger. De opsagtes stillinger blev ikke genbesat.

I forbindelse med udvælgelse af de medarbejdere, som Indklagede bedst kunne undvære, blev der lagt væsentlig vægt på den fremtidige opgavevaretagelse og dermed de kvalifikationer hos de enkelte medarbejdere, som var påkrævet.

På opsigelsestidspunktet forventede Indklagede at have følgende opgaver indenfor Klagers beskæftigelsesområde (psykologgruppen):

- Arbejdspladsbaserede psykologiske interventioner.
- Intern metodeundervisning i henholdsvis [by] og [by].
- Langt højere grad af gruppeundervisning med skiftende temaer og skiftende kolleger.
- Større grupper.
- Samtaler forlagt til forskellige jobcentre.

Indklagede vurderede de enkelte psykologers kompetencer og erfaringer, herunder Klagers, som følgende, jf. bl.a. **Bilag 8**:

	Klager	Medarbejder 2	Medarbejder 3	Medarbejder 4
	Anciennitet: 25.4.2017	Anciennitet: 1.11.2017	Anciennitet: 13.4.2018	Anciennitet: 1.9.2017
Individuelle psykologsamtaler for ledige og sygemeldte	x	x	x	x
Individuelle krisepsykologsamtaler for [REDACTED]	x	x	x	x
Gruppeforløb, [REDACTED]		x	x	x
Stresshåndteringsgruppen	(x) sammen med kollega	x	x	x
Grupper, [REDACTED]		x	x	x
Supervision, [REDACTED]		x		x
Funktionsevnebeskrivelse i borgers eget hjem		x	x	x
Tilbudsskrivning (licitationer)		x		x
Intern metodeundervisning		x	x	
Procesorienteret undervisning i store grupper (25-30 deltagere)			x	

På den baggrund vurderede Indklagede, at Klager var den psykolog, der bedst kunne undværes i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse.

Klagers synsudsættelse indgik hverken helt eller delvist i udvælgelsen. Opsigelse af Klager var udelukkende begrundet i forhold, som intet havde med Klagers synsudsættelse at gøre.

ANBRINGENDER

Til støtte for den nedlagte påstand om frifindelse gøres det gældende, at opsigelsen af Klager hverken helt eller delvist var begrundet i Klagers synsedsættelse.

Klagers bevisbyrde – ikke påvist faktiske omstændigheder

Det gøres gældende, at Klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at Indklagede i forbindelse med afskedigelsen af Klager har krænket ligebehandlingsprincippet. Klager har således ikke løftet sin del af bevisbyrden, jf. forskelsbehandlingslovens § 7a.

Det er efter retspraksis uden betydning, om medarbejderen er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvis det må lægges til grund, at opsigelsen af den pågældende udelukkende var begrundet i forhold, som intet havde med handicappet og heraf følgende sygefravær eller andre begrænsninger for den pågældende at gøre.

Klagers synsedsættelse udgjorde ikke en hindring i de år, hvor hun var ansat hos Indklagede. Klager var ansat hos Indklagede siden april 2017 og påtalte ikke på noget tidspunkt, at Indklagede ikke tog de nødvendige hensyn til hendes nedsatte syn. Klagers synsedsættelse har heller ikke medført sygefravær eller andre begrænsninger i forbindelse med hendes opgavevaretagelse.

Klager blev opsagt i forbindelse med en større opsigelsesrunde grundet ordre- og omsætningsnedgang, hvor der blev opsagt i alt 8 medarbejdere. Indklagede har redegjort nærmere for de saglige, objektive og driftsmæssigt begrundede kriterier, der blev anvendt ved udvælgelsen af medarbejdere til opsigelse.

Det gøres gældende, at de kriterier, der dannede grundlag for udvælgelsen af medarbejdere til opsigelse, og den konkrete anvendelse heraf, ikke i sig selv kan give anledning til at formode, at Klagers synsedsættelse blev tillagt betydning ved udvælgelsen af hende til opsigelse.

Det gøres gældende, at Klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at hun ved Indklagedes anvendelse af udvælgelseskriterierne, herunder ved vurderingen af hende, direkte eller indirekte var blevet stillet ringere på grund af sin synsedsættelse.

En arbejdsgiver har efter fast praksis som udgangspunkt et frit skøn med hensyn til, hvilken medarbejder der skal opsiges i tilfælde af en aktuel arbejdsmangelssituation. Det gøres gældende, at det ikke tilkommer Ligebehandlingsnævnet eller de civile domstole at efterprøve de enkelte udvælgelseskriterier, som en virksomhed som led i sin ledelsesret opstiller i forbindelse med en afskedigelsesrunde begrundet i arbejdsmangel, forudsat at disse kriterier er objektive, driftsmæssigt begrundede og ikke diskriminerende.

Tilpasningsforpligtelse

Det gøres gældende, at Indklagede opfyldte sine forpligtelser, der ligger i forskelsbehandlingslovens § 2a, om at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i

betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse.

Indklagede har opfyldt sin forpligtelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, da Klager var i stand til at levere en tilfredsstillende og upåklagelig arbejdsindsats hos Indklagede. Klagers nedsatte syn

havde ikke medført sygefravær eller andre begrænsninger i forbindelse med hendes opgavevaretagelse hos Indklagede. Klager havde på intet tidspunkt anmodet eller udtrykt ønsker eller behov for yderligere tilpasninger.

Det fremgår af bilag 4, side 3, Ansøgning om hjælpemidler:

*Jeg har brug for forstørrelse og tale for at være **tilstrækkeligt kompenseret for min synsnedsættelse** og for at kunne læse og skrive tekst. [egen fremhævning]*

Det fremgår derudover af bilag 5, side 3, Bevilling af personlig assistance:

*Det er jobcentrets vurdering, at [klager] **trods funktionsnedsættelsen er i stand til at varetage arbejdets faglige indhold og de primære arbejdsopgaver**, herunder individuelle samtaler med borgere, gruppeforløb, coachingforløb, krisepsykologiske forløb og udarbejde psykologiske skriv. [egen fremhævning]*

Det er således dokumenteret, og har i øvrigt været såvel Klagers, Indklagedes og Jobcentrets fælles opfattelse, at de trufne foranstaltninger var tilstrækkelige til at kompensere Klagers for hendes synsnedsættelse og for at sætte hende i stand til at varetage arbejdets faglige indhold og de primære arbejdsopgaver. Det forhold, at Klager nu indtog det synspunkt, at Indklagede skulle have tilbudt flere spændende opgaver og en mere varierende arbejdsdag for at opfylde forpligtelsen til at træffe de hensigtsmæssige foranstaltninger i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2a, må anses for efterrationalisering fra Klagers side.

Det er derudover dokumenteret i bilag 3 - 5, at ansættelsesforholdet med assistance fra Jobcentret har været underkastet en omfattende afklaring og undersøgelse af behov for tilpasninger, som alle er opfyldt i sin helhed. Det er derfor faktisk forkert og **bestrides**, at "*Indklagede ikke har undersøgt eller iværksat de passende foranstaltninger*".

Det gøres gældende, at Klager med de tiltag og den tilpasning, som i forvejen var iværksat, på ingen måde var begrænset i at varetage det job og de opgaver, som hun var ansat til at udføre.

Det fremgår af klageskriftet, at Klager i efteråret 2019 havde efterspurgt flere typer af arbejdsopgaver, da "*Klager har givet udtryk for at arbejdsopgaverne var blev noget ensformigt, da mange af Klagers opgaver var bortfaldet*". Indklagede forstår Klagers anbringender herom således, at det er Klagers opfattelse, at Indklagede skulle have tilbudt flere spændende opgaver og en mere varierende arbejdsdag for at opfylde forpligtelsen til at træffe de hensigtsmæssige foranstaltninger i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2a. Det **bestrides**.

Forpligtelsen til at træffe de hensigtsmæssige foranstaltninger indebærer ikke en ret for en medarbejder til at kræve nye og andre opgaver, der falder uden det job og de opgaver, som vedkommende er ansat til at udføre.

Det forhold, at Klager var af den opfattelse, at hendes arbejdsopgaver var blevet "*noget ensformigt*", er ikke en begrænsning i forskelsbehandlingslovens forstand, som Indklagede skulle reagere på.

Den omstændighed, at Indklagede ikke imødekom Klagers ønske om større bredde i arbejdsopgaverne, udgør således ikke en tilsidesættelse af Indklagedes eventuelle

tilpasningsforpligtelse. Det gøres gældende, at da Klager kunne udføre sine arbejdsopgaver, som hun var ansat til at udføre, tilfredsstillende og upåklagelig, må det lægges til grund, at Indklagede havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse.

Det gøres derudover gældende, at Indklagedes manglende imødekommelse af Klagers ønske om større bredde i arbejdsopgaverne var driftsmæssig begrundet. Indklagede kunne ikke tilbyde nye arbejdsopgaver til Klager, som Indklagede ikke havde i virksomheden grundet arbejdsmangel.

Indklagede havde i forvejen en arbejdsmangelssituation og et årsresultat på – 8,0 mio. kr. før skat, og måtte i øvrigt stoppe samarbejdet med 5 ud af 9 af Indklagedes ansatte psykologer med henvisning til ordre- og omsætningsnedgang.

Det gøres sammenfattende gældende, at uanset om Klager måtte have et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, er der ikke beskrevet eller fremlagt dokumentation for særlige begrænsninger i Klagers mulighed for at varetage sit arbejde hos Indklagede, og Klagers eventuelle handicap har ikke været genstand for nærmere drøftelse under ansættelsen.

Herefter, og når henses til, at Indklagedes begrundelse for opsigelsen er saglig, har Klager ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at Klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Opsigelse af klager

Såfremt Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at Klager – alene med henvisning til Indklagedes manglende imødekommelse af Klagers ønske om større bredde i arbejdsopgaverne, da Klager mente, at hendes arbejdsopgaver var blevet ”noget ensformigt” – har påvist faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for, at Klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af sin synsedsættelse, gøres det gældende, at Indklagede har dokumenteret, at Klager ikke har været udsat for forskelsbehandling.

Klager blev sammen med 7 øvrige medarbejdere opsagt i februar 2020 som følge af arbejdsmangel. Opsigelsen har dermed været sagligt begrundet i Indklagedes driftsmæssige forhold.

I forbindelse med udvælgelse af de medarbejdere, som Indklagede bedst kunne undvære, blev der lagt væsentlig vægt på den fremtidige opgavevaretagelse og dermed de kvalifikationer hos de enkelte medarbejdere, som var påkrævet.

Indklagede har redegjort nærmere for de saglige, objektive og driftsmæssigt begrundede kriterier, der blev anvendt ved udvælgelsen af medarbejdere til opsigelse.

Det gøres gældende, at de kriterier, der dannede grundlag for udvælgelsen af Klager til opsigelse, og den konkrete anvendelse heraf i forbindelse med en individuel bedømmelse af hver enkelt medarbejder, er saglige, neutrale og objektive. Der blev ikke lagt vægt på Klagers synsedsættelse ved udvælgelsen af hende til opsigelse.

I løbet af 2019 stoppede Indklagede samarbejdet med 5 ud af 9 af Indklagedes ansatte psykologer med henvisning til ordre- og omsætningsnedgang. Indklagede har således i forbindelse med flere opsigelsesrunder i 2019 vurderet, at der var fem andre medarbejdere end Klager, som Indklagede bedre kunne undvære. Det gøres gældende, at den omstændighed i sig selv udgør dokumentation for, at Klager ikke blev udsat for forskelsbehandling.

...”

Indklagede fremsendte den 9. januar 2021 supplerende opsummerende bemærkninger:

”...

Det anføres i klagers opsummerende bemærkninger under 4. afsnit:

Det er Indklagedes psykologkoordinator, der står for opgavetildelingen til psykologerne. Det er ubestridt, at Klager løbende i efteråret 2019 har været i dialog med Indklagedes psykologkoordinator, hvor Klager har efterspurgt flere af de arbejdsopgaver, som Klager kunne konstatere, blev tildelt til de øvrige psykologer. Det blev ikke begrundet hvorfor Klager ikke fik tilbudt de samme opgaver. Den 12. november 2019 retter Klager samme henvendelse til Indklagedes vicedirektør. Klager får at vide at det ikke er tidspunktet. Hverken Indklagedes psykologkoordinator eller vicedirektør følger op.

Indklagede kan ganske enkelt ikke se, hvoraf klager udleder, at de nævnte faktuelle forhold er ubestridt.

I den forbindelse ser indklagede sig nødsaget til at gøre opmærksom på, at synspunktet om, at *”Klager har*

efterspurgt flere af de arbejdsopgaver, som Klager kunne konstatere, blev tildelt til de øvrige psykologer”, er ny i sagen, og er derfor et synspunkt, som indklagede af sagens natur ikke kunne forholde sig til før i processkrifterne.

I klageskriftet anføres der tværtimod følgende på side 2:

[...] Det er Indklagedes psykologkoordinator, der står for opgavetildelingen til psykologerne. Det er ubestridt, at klager løbende i efteråret 2019 har været i dialog med Indklagedes psykologkoordinator, hvor Klager har efterspurgt flere typer af arbejdsopgaver, da klager har givet udtryk for at arbejdsopgaverne var blev noget ensformigt, da mange af klagers opgaver var bortfaldet. Klager får ikke noget klart svar på den manglende tildeling af opgaver.

Dette synspunkt blev besvaret som følgende i svarskriftet på side 6, som er ligeledes gengivet indklagedes opsummerende bemærkninger:

...

Det er således faktuel forkert og **bestrides**,

- at indklagede i efteråret 2019 skulle have tildelt nye arbejdsopgaver til de øvrige psykologer, og
- at klage skulle have efterspurgt disse opgaver.

Klager har ikke fremlagt noget dokumentation for de nye synspunkter, og har dermed ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet forskelsbehandlet. Klager har således ikke løftet sin del af bevisbyrden.”

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 UfR2018. 830H og UfR2018. 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.

Det fremgår af klagers lægejournal af 3. juni 2020, at klager er blind på det højre øje. På venstre øje lider klager bl.a. af regnbuehindebetændelse. Klager har oplyst, at hun alene har 5 % syn tilbage på venstre øje.

Det fremgår videre af sagens oplysninger, at klager bl.a. har behov for personlig assistance i sit arbejde.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager har godtgjort, at hun på afskedigelsestidspunktet havde sådanne langvarige begrænsninger i sin mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, at hun som følge af sin synsbegrænsning havde 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.

Klager blev ved brev af 26. februar 2020 afskediget som følge af ordrenedgang.

Indklagede har fremlagt et skema over de enkelte psykologers kvalifikationer, herunder kompetencer og erfaringer, og oplyst, at klager blev udvalgt til afskedigelse efter en nærmere vurdering af virksomhedens fremtidige opgavevaretagelse inden for psykologgruppen sammenholdt med klagers kompetencer og erfaringer.

Efter det foreliggende har indklagede under klagers ansættelse foretaget de tilpasninger af arbejdsvilkårene, som var fornødne, for at klager kunne udføre sit arbejde som psykolog.

Klagers faglige kompetenceprofil var derfor ikke påvirket af hendes handicap, og det har derfor ikke haft karakter af indirekte diskrimination, at indklagede vægtede bredden af de ansattes faglige kompetencer i forbindelse med udvælgelse af de medarbejdere, der af budgetmæssige grunde måtte afskediges.

Nævnet vurderer samlet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for direkte eller indirekte 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. 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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