

Udskriftsdato: 27. december 2025

KEN nr 9863 af 29/06/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - handicap - alder - afskedigelse - chikane - ej handicap - genoptagelse - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 21-51901

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - handicap - alder - afskedigelse - chikane - ej handicap - genoptagelse - ligeløn - ej medhold

J.nr. 21-51901

En kvinde anmodede om genoptagelse af en sag om forskelsbehandling på grund af handicap, alder og køn. Ligebehandlingsnævnet havde truffet afgørelse den 10. juni 2020 under sagsnr. 18-64972. Ved afgørelsen havde nævnet vurderet, at den indklagede arbejdsgiver ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven eller ligelønsloven.

Nævnet genoptog ikke sagen. Nævnet vurderede, at der ikke var fremkommet nye oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Da der heller ikke i øvrigt forelå særlige grunde, der talte for, at sagen skulle genoptages, var der efter nævnets faste praksis ikke grundlag for at genoptage sagen.

Afgørelsen blev truffet af nævnets formand.

Sagen angår, om der efter anmodning fra klager er grundlag for at genoptage sagen om forskelsbehandling på grund af handicap, køn og alder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet genoptager ikke sagen.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager indbragte den 1. november 2018 en klage for Ligebehandlingsnævnet.

Klagen angik påstået forskelsbehandling på grund af alder og handicap i forbindelse med afskedigelse af klager.

Klagen angik desuden påstået forskelsbehandling på grund af handicap i relation til chikane og videreuddannelse af klager.

Klagen angik endvidere påstået forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med, at klager fik en lavere månedsløn end en mandlig kollega.

Ligebehandlingsnævnet traf den 10. juni 2020 afgørelse i sagen. Sagen blev behandlet under sagsnr. 18-64972.

Ved afgørelsen fastslog nævnet, at indklagede ikke havde handlet i strid med forskelsbehandlingsloven eller ligelønsloven.

Af afgørelsens sagsfremstilling fremgik følgende:

”Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. august 1979 ansat hos indklagede som kontorassistent. Klager beskæftigede sig blandt andet med forsendelser.

I 2014 blev der hos indklagede indført et nyt system til håndtering af forsendelser, som reducerede de manuelle opgaver omkring forsendelserne. Dette IT system kaldes LEAN.

Indklagede besluttede, at klager skulle indgå i en Performance Improvement Plan (handleplan) for perioden den 19. januar 2017 til den 1. august 2017. Klager har kvitteret for modtagelsen af planen den 19. januar 2017. Det fremgår af planen, at baggrunden herfor var:

”På trods af flere drøftelser via IDP samtalerne omkring din performance, ser vi ikke de ønskede forbedringer.

Vi forventer, at du kommer til at performe på nogenlunde samme niveau som dine kolleger...”

Af performancetemaer i planen var produktivitetsforbedring, engelsk, adfærd og kommunikation samt systemforståelse. Det fremgår af planen, at klagers performance ville blive vurderet månedligt, og at manglende forbedringer kunne føre til afskedigelse. Under hvert af performancetemaerne er der anført en række punkter, som klagers leder og klager selv skulle foretage sig for at nå i mål. Følgende er et udpluk af handleplanen:

”Produktivitetsforbedring

Din produktivitet er markant lavere end gennemsnittet i afdelingen... Du bør kunne håndtere samme mængde opgaver som dine kolleger...

Engelsk

De lande du håndterer kræver, at du har gode engelsk kvalifikationer. Du lever ikke op til det ønskede niveau. Dit niveau (hovedsagligt det skriftlige) skal være forbedret så meget, at du bliver selvkørende... Vi ønsker at tilbyde en engelsk sprogtest, og et efterfølgende engelsk kursus som passer til dit niveau...

Adfærd og kommunikation

Mine observationer er, at du bruger unødvendig tid hos dig selv og andre, på ting som man med almindelig sund fornuft ville nedprioritere. – Det er desuden svært, at kommunikere med dig. Dvs. vi forstår ofte ikke meningen med det du siger eller skriver... Vi vil give dig 1 uge i februar hvor du er fri for lande og dertilhørende mails – så du kan få ryddet grundigt op i skabe, skuffer, mails og på dit skrivebord...

System forståelse

Vi har en forventning om, at du uden problemer kan arbejde med de systemet og programmer der bruges i hverdagen...”

Klager har fremlagt et dokument, hvor hun har anført en række bemærkninger i forbindelse med punkterne i handleplanen.

Klager takkede ja til sprogtesten. Den 3. februar 2017 modtog hun følgende mail fra en IBL sprogkonsulent:

”I mandags mødtes vi til en engelsk-test...

Du fortalte mig, at du havde haft en lille blodprop for 10 år siden, og at du siden da har haft problemer med at huske alle de ord, som du ellers kender.

Kender din chef eller [Indklagede] HR til det, som skete for 10 år siden... Kender dine kolleger til dine udfordringer?... ”

Klager svarede ved mail af 6. februar 2017:

”... Det er kun min leder [Person 2] som ved det.

Og nogle af mine kollegaer gør også. ”

Af mail af 8. februar 2017 fra en IBL sprogkonsulent til indklagede fremgår det blandt andet:

”[Klager] har gennemgået en test i engelsk, som viser et usædvanligt mønster. Jeg vurderer, at hun har udfordringer med at huske ord, som hun ellers tidligere har kunne anvende. Denne udfordring gør [Klager] forvirret og usikker...”

Den 17. februar 2017 modtog klager nedenstående mail fra Person 2:

”Jeg håber du vil opleve, at når der er ryddet op fysisk, vil det skabe mere plads eller overblik i ”hovedet”... I konceptet 5S er der påvist at en grundig oprydning giver højere produktivitet...”

Klager har fremlagt et skema kaldt kompetencematrix for 2017. Skemaet blev opdateret den 27. marts 2017. Af skemaet fremgår en række medarbejdere i to afdelinger hos indklagede. Otte af disse medarbejdere er ansat i samme afdeling som klager. På skemaet er det anført, at klager var den medarbejder med flest gaps i de to afdelinger.

Den 27. april 2017 afholdt klager og Person 2 et opfølgningsmøde. Den 28. april 2017 sendte Person 2 klager en mail med notater fra opfølgningsmødet. Det fremgår blandt andet heraf, at de havde aftalt at sætte øgning af klagers engelskkompetencer på hold, indtil klager havde fået svar på sine læge- og

sygehusundersøgelser. Det fremgår desuden, at klager var utilfreds med ikke at have fået en regulær lønstigning. Person 2 redegjorde i den forbindelse for, at lønreguleringen hang sammen med vurderingen (1-5).

Alle medarbejdere hos indklagede får årligt ledelsens vurdering af den samlede performance for året. Vurderingen sker ud fra et performance rating system med en tidligere firetrins performance skala, som i 2016 blev ændret til en femtrins. Indklagede har fremlagt de to performanceskalaer.

Den nuværende performance rating skala ser således ud:

- 1: Performance does not meet expectations (significant process impact/no delivery) ~ Poor performance
- 2: Performance meets most expectations (disruptions to the business/delayed delivery) ~ Performance below expectations
- 3: Performance meets expectations (no major disruptions/on time etc.) ~ Performance as expected
- 4: Performance exceeds expectations (no disruptions impacting process/delivery before time) ~ Performance exceeding expectations
- 5: Performance consistently Exceeds expectations (no disruptions/noise from org. /delivery before time) ~ Outstanding performance

Den første firetrins skala havde følgende kategorier:

Poor Performer

Moderate Performer

Strong Performer

Top Performer

Af mail af 15. maj 2017 fra Person 2 til klager og Person 1 fremgår det:

”Jeg ved at i gør hvad i kan for at servicere kunderne i EMEA regionen, så de får så mange forsendelser afsted som muligt, men specielt for dig [Klager], giver det anledning til en del ekstra timer, så vidt jeg kan forstå - fordi kunderne sender dokumenter eller OK til forsendelse, så sent at du ikke kan gøre det inden for transportørens deadline...”

Klager har fremlagt sin development plan for 2017. Til planen er der knyttet en række kommentarer anført af Person 2. Det fremgår blandt andet af kommentarerne:

”22/06/2017 09:12

Målsætninger 1) [Klager] øver sig på engelsk hjemme. Vi kan ikke vurdere om det har haft en effekt før der testes igen. [Klager] har mest udfordringer når det drejer sig om mails som skal forstås 100% fx [en specifik sag]. [Klagers] engelsk test viste at der er problemer med hukommelsen. Hun har fået lavet en del tests hos lægen og afventer den endelige opfølgning hos lægen 5/7. [Klager] fortæller det

hun synes er relevant for mig/[Indklagede] efterfølgende, så vi kan vurdere hvad der er bedst på lang sigt mht. opgaver...

22/06/2017 09:14

Målsætninger 2) [Klager] har siddet hos [kollega] nogle få timer i foråret. Fik lavet en aftale med [kollega] 21/6, og det var ifølge [Klager] god træning. Hun lærte nogle tips. Min vurdering er, at [Klager] endnu ikke er klædt på til at kunne overtage sendinger for de andre grupper. Der skal mere træning til...

22/06/2017 09:18

Målsætning 4) Jeg skrev en mail til ROW gruppen i foråret og spurgte hvem der ville hjælpe [Klager] med at forstå officepakken bedre. Ingen respons. Vi drøfter den på afdelingsmøde, så kollegerne forstår hvad det er [Klager] har brug for hjælp til. Jeg har godkendt et brugerkursus i officepakken... [Klager] skal kunne arbejde i office pakkens basisprogrammer. Det er en forudsætning for at kunne bestride jobbet...

22/06/2017 09:23

1:11 samtale, kombineret med opfølgning på handlingsplanen 20/6: [Klager] skal vise i sommerferien at hun har arbejdet med de 4 hovedpunkter i handlingsplanen og nu kan arbejde effektivt og prioritere i hvad der er vigtigst..."

Af mail af 2. august 2017 fra Person 2 til klager vedrørende et opfølgningsmøde afholdt den 1. august 2017 fremgår det blandt andet:

"Produktivitet

- Når jeg sammenligner det antal deliveries/shipments du laver med [Person 1] (på trods af at i har byttet de lande du valgte), så laver han 3 gange så meget, som du gør.

- Du har afvist at bytte flere lande eller sidde i en anden gruppe i ROW. Og du ønsker ikke at få lavet en DILO, hvor der kan synliggøres hvad tiden bruges på og hvordan det evt. kan optimeres...

Engelsk

- Sat på hold, da vi først skal have fundet ud af baggrunden for udfordringerne for indlæringen. Du har fået lavet en del tests m.m. på sygehuset, og afventer stadig en aftale på sygehuset i slutningen af august. Du kan fortælle det til os, som du tænker er relevant i forhold til at finde noget brugbart engelsk undervisning.

Adfærd og kommunikation

- Som nævnt, har jeg stadig udfordringer med at forstå hvad du mener, i forskellige sammenhænge, specielt når der er større problemer omkring Mellemøsten, og derfor er det svært at hjælpe med løsninger...

Systemforståelse

- Du har lært en del af... og bruger Lean Shipping systemet mere nu end tidligere. Dette er en forbedring. Jeg oplever stadig at det er svært for dig at forstå de systemer vi bruger, og jeg har godkendt at du kommer på Office kursus dagen efter din ferie.

... vi er nødt til at have fundet en løsning som fungerer. PIP handlingsplanen er udløbet 1/8, så jeg bruger nogle uger på at finde ud af hvad vi skal stille op. ”

Klager sendte den 9. august 2017 en række tilføjelser til opfølgningssamtalen afholdt den 1. august 2017:

”... [Person 1] har nogle lande som er direkte på Lean, som er hurtigere at lave.

Jeg syntes, at det er nedværdigende at skrive, at han arbejder 3 gange så meget som jeg gør.

Jeg ved nok, hvor meget arbejde vi hver har og hvilke lande der kræver mere end andre lande...

Når [Person 2] har hjulpet i de andre grupper, så har jeg nogle gange lavet hans arbejde...

Hvad er det som jeg ikke forstår af systemer, som vi bruger? ”

Klager blev den 31. august 2017 afskediget til fratrædelse den 28. februar 2018:

”... Opsigelsen skyldes, at du på trods af flere tiltag ikke lever op til kravene i stillingen...”

Under mødet hvor klager blev afskediget deltog klager, Person 2 og en kvinde. Klager omtaler kvinden som tillidskvinde, mens indklagede har oplyst, at kvinden deltog som en kollega med TR-baggrund og ikke som en repræsentant fra klagers fagforening. Af mail af 31. august 2017 til klager fra kvinden, som deltog under afskedigelsen, fremgår det blandt andet:

”Mobning

- Jeg tænker, at det ikke er hensigtsmæssigt at tage dette emne op, da det vil være påstand mod påstand...”

Indklagede sendte den 19. september 2017 en mail til klagers fagforening som svar på en henvendelse, der ikke er fremlagt for nævnet. Indklagede anførte i svaret, at der igennem flere år havde været adresseret en række udfordringer med udførslen af klagers arbejde, herunder særligt produktivitet, engelsk og kommunikation internt samt med samarbejdspartere. Indklagede anførte desuden:

”I [Indklagede] bliver man målt i følgende kategorier:

Does not meet expectations

Moderate performer

Strong performer

Top performer

[Indklagedes] mål er, at medarbejderne skal ligge i ”Strong”. Såfremt de ligger i moderat er der en række forbedringspunkter, der skal adresseres. Ligger man i den nederste ”Does not meet” kan leder vælge, efter en konkret vurdering, at iværksætte en Performance Improvement Plan(PIP), der samtidig indeholder en advarsel.

[Klagers] rating igennem årene ser således ud:...

2013: Moderate

2014: Strong – her skal bemærkes, at leder faktisk vurderede [Klager] til ”Moderate” men prøvede ved en positiv og motiverende rating at højne hendes motivation

2015: Moderate

2016: Does not meet expectations...

I Bilag ”EMEA maj juni delivery) kan man således se, at der på trods af tilretninger arbejdet, omflytning af arbejdsområder, frihed til at få ryddet op mv. så ligger [Klager] markant under sin kollegas produktivitet (direkte sammenlignelige lande og ansvarsområder.)

[Klager] har således i perioden alene ekspederet 252 forsendelser imens hendes kollega [Person 1] har ekspederet 876 forsendelser...”

Af en besked, skrevet den 20. november 2017, af klagers kollega fremgår:

”Hej [Klager]. Det er mig der har fortalt [Person 2] at du var ked af det og at det sikkert drejede sig om en misforståelse. Der er INGEN der ikke vil arbejde sammen med dig. Vi kan alle godt lide dig. Men vi arbejder alle meget forskelligt. Og du er meget grundig og serviceorienteret hvor vi andre prøver mere på at få vores kunder til at tilpasse sig os...”

Pr. 1. januar 2018 tiltrådte en 47 årig kvinde hos indklagede. Kvinden blev ansat i klagers afdeling og skulle håndtere forsendelser til Mellemøsten og Afrika.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 1. november 2018. Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

I mail af 24. oktober 2007 fra Person 2 til klager anføres:

”Jeg blev meget ked af den kommentar der stod i rapporten som vi så i går aftes.

Men du har min dybe respekt fordi at du var ærlig og skrev det du havde på hjertet. En undersøgelse som den der er blevet foretaget er jo kun noget værd når alle skriver det de virkelig mener - og når der så bliver gjort noget ved det.

Jeg ved godt at jeg kan være temmelig træls og det er sikkert ikke sjovt at være min kollega, Jeg vil altid bestemme, jeg tænker for det meste kun på mig selv og mine arbejdsopgaver og jeg er faktisk ikke særlig god til at lytte til hvad andre folk mener. Jeg var bare ikke klar over at det var så slemt at du ligefrem var ked af at komme på arbejde når jeg var der.

Måske er det ikke nogen god ide at jeg er teamleader når jeg får nogen til at være kede af at komme på arbejde, men det er noget jeg må snakke med [en anden ansat] om inden jeg skal starte igen.

Jeg vil gerne give dig en stor undskyldning for de ting jeg har sagt og gjort som har gjort dig ked af at komme på arbejde. Og jeg håber at du også fremover vil være ærlig og fortælle mig hvis jeg gør noget galt eller håndterer tingene på den forkerte måde.

Jeg lover at jeg vil forsøge at ændre mig så meget som muligt og jeg håber meget at vi kan lægge fortiden bag os og at vi kan starte på en frisk når jeg kommer tilbage til [Indklagede]...”

En Employee Development Dialogue fra 21. november 2013 indeholder følgende kommentarer fra Person 2:

”Vi har aftalt at [Klager] ikke er en del af vagtordningen på EU gruppens lande pt. Hun har problemer med sit stofskifte og bliver derfor træt om aftenen...

[Klager] er meget pligtopfyldende og kommer på arbejde selv om hun er syg. Dette er på den ene side meget værdsat, men samtidig gør det mig ked af det, fordi jeg er bange for at [Klager] på et eller andet tidspunkt får stress eller bliver alvorligt syg. [Klager] lovede mig... og at hun siger til hvis jeg kan hjælpe med noget fra [Indklagedes] side.

Af Employee Development Dialogue fra den 1. september 2015 fremgår det, at klager stadig ikke var med i vagtordningen på grund af problemer med sit stofskifte og træthed. Det fremgår desuden, at klager og Person 2 havde drøftet om klagers performance var moderate eller strong, og at de ikke var enige. Person 2 har i dokumentet anført, at hun ikke mente, at klager lå over gennemsnittet i afdelingen, men at de blev enige om at rykke klager op på strong dette år, og at de så skulle arbejde med at kunne vise resultater for de områder klager kom til at arbejde med i 2016. Det fremgår desuden, at en øvrig ansat hos indklagede, havde vurderet klager til strong vedrørende en opgave, som fyldte ca. 20 % af klagers tid.

Af mailkorrespondance fra den 3. december 2015 vedrørende vagtordningen mellem klager og Person 2 fremgår blandt andet:

”Kan du have en ugentlig vagt – eller har du stadig de udfordringer vi har drøftet tidligere? ”

Klager svarede samme dato:

”Ja, jeg har det ikke for godt stadigvæk.

Men hvis der ikke er andre til det, så bliver jeg nødt til det.

Hvis jeg skal have vagt, skal det bare være så jeg ikke er alene på kontoret. Hvis den anden går før hjem pga. de er færdige. ”

Person 2 skrev den 7. april 2016 en mail vedrørende lønregulering. Det fremgår blandt andet af mailen:

”Én gang om året bliver der lavet ASR (annual Salearu Review) på alle medarbejderne. Der tildeles en %-sats i lønstigning, som matcher den vurdering der er lavet i IDP samtalen.

To gange om året, har ledere mulighed for at indstille nogle få medarbejdere til ESR (Extraordinary Salary Review)

Dette giver mulighed for:

- en engangsudbetaling af et beløb, hvis en medarbejder har gjort noget ekstraordinært.
- eller en generel lønstigning hvis medarbejderen har fået væsentligt mere ansvar, er blevet forfremmet eller er blevet "mere værd" for [Indklagede]...

Af en mail af 11. oktober 2016, fremgår det af emnefeltet:

"PRIVAT [Person 2] is now following you on [Indklagede]!"

Særligt om helbredsoplysninger

Af journalnotat af den 23. november 2011 fremgår det, at klager blev opereret i skjoldbruskkirtlen:

"... Ved operation viser det sig, at det er den mindste lap, som er det komprimerende element, hvorved højre lap er fuldstændig normal. Der foretages således en venstresidig hemithyreoidektomi for en meget stor 136 gram tung mekanisk komplimenterende nodøs kolloid struma på venstre side... Patienten udskrives til rp. ambulant stofskiftekontrol ved undertegnede om 3 mdr..."

Journalnotat af den 21. februar 2012:

"... Pt. er velreguleret med 100 ug Eltroxin efter tidligere radiojodbehandling. Kan som sådan afsluttes. Anbefales stofskiftekontrol ved egen læge 1 gang årligt..."

Journalnotat af den 17. august 2016"

... Henvist mhp. Vurdering ift. Bevilling af specialske. Har kommunal bevilling til fodindlæg og har fundet nogle sandaler og også lukket fodtøj, hvor hendes brede og nok lidt deforme fødder kan være i... Hun er generet af smerter i begge fødder og kan kun gå i begrænset omfang. Har Diabetes, er overvægtig. Problemer med hælsore og hævelse i begge hæle, men også fødder i perioder samt tendens til knæsvigt, som muligvis skyldes meniskskader...

I stående stilling belastes begge fødder i klart øget valgusstilling, som ikke helt neutraliseres, når hun kommer på tær. Begge svangbuer helt udslettet og der er callositetsdannelse på medialsiden... Begge forfødder nedsunkne og med callositetsdannelse. Småtær hammertåskonfigureret, specielt 2. tå, som er helt uden kontakt til underlaget, som følge af øget belastning af specielt 2. stråle. Hun er også øm i MTP-2. Begge stortær med moderat hallux valgus fejlstilling og knystedannelse og let indskrænket bevægelighed i MTP-1..."

Journalnotat af den 5. juli 2017:

"... Pt. kom første gang omkring starten af maj pga. hovedpine i bilat. region ledsaget af periodisk svimmelhed, inkl. lidt koncentrationsproblemer samt hukommelsesbesvær.

Den gang angiver ikke hukommelsesbesvær, igen forbigående simple autidive anfald inkl. forbigående sanseforandringer supplerende med svimmelhed og hovedpine...

MR-skanning af cerebrum viser en gammel fokal subkortikal parenkymalæsion fokal gliose i venstre parietallap, helt kranielt beliggende, mindre end 1,5 cm i diameter, tolkes læsionen ikke for at være ansvarlig for klinisk symptomatik...

MR-skanning viser ikke tegn på vaskulær demens, heller ikke frontal atrofi. Vi har snakket om dette, hun angiver ikke nogen hukommelsesbesvær aktuelt, kun periodiske sanseforandringer som prikkende stikkende fornemmelse i fødderne, men hun blev ikke udredt i retning af diabetisk polyneuropati, hun er kendt med diabetes fra tidligere.

Pt. Er også kendt med hypertension, der er også myxødem og en slags langsom hukommelse pga. hendes myxødem som giver rigtig meget sekundær hukommelsesproblemer som sygdom fra endokrinologisk afsnit..."

Journalnotat af den 18. oktober 2017:

"... da hun har været henvist obs. for at der kunne være tale om begyndende demens...

Beskriver at hun har haft meget stressende forhold på arbejdspladsen hvor hun har følt sig mobbet. Kan nu fortælle om, at hun lige har fået opsigelse fra arbejdsstedet, føler sig uretfærdig behandlet, har været i kontakt med pt. foreningen ang. stofskifteforstyrrelse og kunne ikke genkende til mange af de symptomer man kan når stofskiftet ikke er velreguleret...

En MR-skanning af hjernen som har frikendt hende for tegn på vaskulær, eller frontotemporal eller Alzheimers demens... Der er ang. hukommelse og koncentration ikke beskrevet og målbar forværring hen over tid og dermed kan demenssygdom ikke bekræftes.

På det foreliggende der må mistænkes pseudodemens, sandsynligvis og nok udløst af forhenværende stressende arbejdsforhold og nu en vis og forståelig vis skuffelse overfor at hun ikke har fået mulighed for at bevare sit arbejde.

Journalnotat af den 31. oktober 2017:

"...60-årig kvinde henvist med træthed med obs. dysreguleret myksødem..."

Journalnotat af den 7. november 2017:

"... Har været på endokrin til vurdering af stofskifte som mulig årsag til hendes hukommelsesproblem. Dette er imidlertid i niveau. Derimod henv til ØNH obs søvnapnø..."

Journalnotat af ukendt dato:

"Tidligere

Diabetes mellitus type II igennem 10 år.

Radioaktiv jod pga. struma i 2000.

2003: Karpaltunnelsyndrom.

2011: Hemithyreoidektomi pga. struma.

Aktuelle

I gennem de sidste flere måneder har pt. oplevet forværring i arbejdsmiljøet, da hun angiveligt er blevet udpeget af sin boss, at hun ikke er tilstrækkelig og relevant i forhold til engelsk sprogkommunikation. Pt. Mener selv, at hendes sproglige funktion er uændret og kan godt kommunikere med kunder som tidligere. Chefen har allerede insisteret på, at pt. skal kontakte sin læge...

Øvrige organsystemer

CNS/sanseapparatet: Koncentrationsbesvær og hukommelsesbesvær..."

Af klagers mail af 9. januar 2019 fremgår:

"Vi har tidligere talt sammen om ovenstående sygdom(myxødem)..."

Det jeg har oplevet er træthed, muskelsmerter og diffuse smerter samt svækket hukommelse, når jeg udsættes for arbejdspress.

Er de her symptomer normale ved en stofskiftesygdom?

En person, som underskrev som værende ledende overlæge i hjerne- og nervesygdomme svarede samme dato:

"Det kunne godt være symptomerne"...

Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion:

”

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

Nævnet behandler desuden klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven).

Nævnet er ikke tillagt kompetence til at påse, om indklagede har overholdt helbredsloven eller aftalen om kontrolforanstaltninger indgået mellem LO og DA og kan derfor ikke behandle denne del af klagen.

Alder

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere ved afskedigelse på grund af alder.

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, som er født i 1957, blev afskediget den 31. august 2017. Afskedigelsen fandt sted kort før klager fyldte 60 år.

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet har lagt vægt på, at der ikke er beskrevet forhold, der tyder på, at klagers alder har haft betydning i forhold til det forløb, der gik forud for afskedigelsen eller for beslutningen om at afskedige hende.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Handicap

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere bl.a. på grund af handicap ved afskedigelse.

Det fremgår desuden, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ansatte, får så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling.

Chikane betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

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 handicappet 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.

Klager lider af lavt stofskifte og diabetes mellitus type II. Klager har desuden problemer med sine fødder og knæ.

Af journalnotat af 5. juli 2017 fremgår det desuden, at klager er kendt med en slags langsom hukommelse, som giver sekundære hukommelsesproblemer. Det fremgår af samme journalnotat, at klager ikke aktuelt havde hukommelsesbesvær.

Af journalnotat af den 18. oktober 2017 fremgår det, at lægen mistænkte pseudodemens, som var udløst af stressende arbejdsforhold og en skuffelse over, at klager ikke fik mulighed for at beholde sit arbejde.

Klager har oplyst, at hun ikke har problemer med sin hukommelse, når hun ikke udsættes for stress eller pres på sin arbejdsplads.

Klager oplyste efter afskedigelsen til en læge, at hun selv mente, at hendes sproglige funktion var uændret, og at hun kunne kommunikere med kunder på samme måde som tidligere.

Klager havde under ansættelsen hos indklagede specialsko. Klager har oplyst, at hun også havde en specielt indrettet kontorstol. Klager var i en periode fritaget fra at indgå i en vagtordning.

Klager havde ikke i øvrigt behov for særlige skånehensyn som følge af sine lidelser.

Det fremgår af sagens oplysninger, at klager sjældent meldte sig syg, og at hun havde et lavt sygefravær. Klager kunne således forud for afskedigelsestidspunktet arbejde uden større sygefravær.

Der foreligger ikke lægelige oplysninger, der beskriver eventuelle begrænsninger i klagers mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere som følge af hendes lidelser.

Nævnet vurderer på den baggrund, at klager ikke 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 en eller flere af sine lidelser havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Køn

Det fremgår af ligelønsloven, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven.

Det fremgår endvidere af ligelønsloven, at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klagers løn udgjorde omkring 29.000 kr. månedligt. Klager har oplyst, at hendes mandlige kollega, Person 1, havde en månedsløn på omkring 42.000 kr. Klager har også oplyst, at hun som den eneste i sin afdeling ikke fik en regulær lønstigning i forbindelse med lønforhandling i april 2017. Indklagede har ikke bestridt dette.

Nævnet vurderer, at klager ikke alene på baggrund af ovenstående har påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at hendes køn spillede en rolle i relation til hendes løn og i relation til det faktum, at hun som den eneste i sin afdeling ikke fik en regulær lønstigning i 2017.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen. ”

Den 20. december 2020 henvendte klagers partsrepræsentant sig til Ligebehandlingsnævnet med anmodning om genoptagelse af sagen.

Ved afgørelse af 18. maj 2021 vurderede nævnet, at der ikke var grundlag for at genoptage sagen. Anmodningen om genoptagelse blev behandlet under j.nr. 21-4712.

Klagers partsrepræsentant har den 21. november 2021 igen henvendt sig til nævnet med anmodning om genoptagelse af sagen.

Klager har i anledning af anmodningen om genoptagelse indsendt nye lægelige oplysninger. Det følger blandt andet af journalnotat af 20. september 2018:

”Aktuelle

61-årig kvinde, kendt med diabetes mellitus type 2, henvises via egen læge grundet længerevarende smerter i venstre ben. Patienten er kendt med venstresidig hofteartrose og lændesmerter, hvor MR-skanning har vist degenerative forandringer, obs. Venstresidig lateral recesstenose L3/L4. Patientens smerter i underekstremiteterne er slemme når hun er immobil, når de fx ligger på en skammel eller på sengen. Disse symptomer har hun haft gennem længere tid, men i den sidste tid har patienten fået fysioterapi, som har hjulpet på smerter og bevægelse i venstre fod.

Egen læge har taget blodprøver med D-dimer og infektionstal, som er upåfaldende.

Patienten klager desuden over føleforstyrrelser i ekstremiteterne, såsom stikkende og prikkende fornemmelse i fingrene samt nedsat temperatursans. Patienten er overvægtig med dysreguleret diabetes. Der er dermed mistanke om diabetisk betinget paræstesi. Patienten klager over påvirket balance pga. smerter og paræsteier i benene, men benægter faldtendens.

Patienten har haft smerter i lænderyggen siden bilulykke i 2012...”

Klagers bemærkninger

Klager gør gældende, at der foreligger særlige grunde til at genoptage sagen.

Der foreligger sagsbehandlingsfejl. Undersøgelsesprincippet er ikke iagttaget.

Klager er kræftsyg, hvorfor det ikke har været muligt for klagers partsrepræsentant at fremlægge oplysninger forud for eller under behandlingen af sagen.

Væsentlige oplysninger blev ikke medtaget i sagen i forbindelse med bedømmelsen af klager og hendes arbejdskollega.

Indklagede har ikke fremlagt en speciellægeerklæring vedrørende kroniske lænderygsmerter efter påkørsel på arbejdspladsen. Klager er bekendt med, at indklagede er i besiddelse af denne.

Indklagede kendte til klagers handicap både hvad angår karpaltunnelsyndrom, stofskiftesygdom, blodprop, fødder, knæ og ulykken den 17. oktober 2012 på arbejdspladsen.

Ifølge indklagede udgjorde klagers overvægt et handicap, hvorfor klager udviklede karpaltunnelsyndrom.

De kroniske lænderygsmerter er af lang varighed, hvorfor klager stadig modtager behandlinger i form af fysioterapi. Klager modtog også disse på afskedigelsestidspunktet.

Der blev iværksat skånehensyn efter arbejdsulykken, hvilket betød, at klager skulle have hjælp af sine kolleger og have lov til at få pauser.

Klagers arbejdsopgaver blev derfor begrænset efter ulykken, og hendes kolleger blev af indklagede opfordret til at aflaste klager.

Klager fik en reduceret gangdistance og varig nedsættelse af sin funktionsevne. Klager kunne højst bære 2 kilo.

Klager har fået et handicapskilt.

Det er ikke korrekt, at klager i en periode var fritaget fra at indgå i vagtordningen. Klager blev efter operationen i skjoldbruskkirtlen fritaget resten af ansættelsesperioden. Klager måtte ikke sidde alene på vagter, da hun som følge af sin sygdom pludselig kunne få et ildebefindende.

Det er ikke korrekt, at klager ikke havde behov for særlige skånehensyn. Klagers kolleger måtte mange gange gå på lageret for at se, om godset kunne være i en container. Klager kunne ikke bevæge sig derud, da hun gik meget langsomt.

Klagers kolleger måtte desuden slæbe på klagers A4-mapper, da klager ikke havde kræfter til at bære dem.

Klager var fritaget fra at deltage i fysiske aktiviteter på arbejdspladsen.

Der var ikke ligeløn i afdelingen. Klagers mandlige kollega fik ca. 42.000 kr. om måneden, mens klager fik 29.000 kr. Det vil sige, at klager har fået ca. 13.000 kr. for lidt om måneden i ca. tre år. Dette er i strid med ligebehandlingsprincippet. Klager har krav på ligeløn. Klager skulle derfor have haft medhold i denne del af klagen. Der er sket sagsbehandlingsfejl.

Klagers oplysninger vedrørende sammenligningen mellem klagers mandelige kollega og klager burde være blevet inddraget i nævnets vurdering.

Indklagede ansatte en ny medarbejder i klagers stilling den 1. januar 2018. Da stillingen ikke ændrede sig, og medarbejderen ikke havde andre kvalifikationer end klager, er der tale om en usaglig opsigelse.

Klager anmoder om, at de ovenstående sagsbehandlingsfejl rettes, og at sagen genoptages, da særlige grunde taler for det.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af lov om Ligebehandlingsnævnet, at nævnet kan bestemme, at en sag, hvori der er truffet afgørelse, skal genoptages, hvis særlige grunde taler derfor.

En sag kan for eksempel genoptages, hvis der fremkommer nye oplysninger af væsentlig betydning for sagen. Det kan i den forbindelse tillægges vægt, hvis disse oplysninger ikke har kunnet fremlægges forud for eller under behandlingen af sagen. Sagsbehandlingsfejl kan også medføre genoptagelse.

Klager har til støtte for sin anmodning om genoptagelse blandt andet anført, at hun har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

I afgørelsen af 10. juni 2020 foretog nævnet blandt andet en vurdering af, om klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet vurderede, at der ikke forelå lægelige oplysninger, der beskrev eventuelle begrænsninger i klagers mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere som følge af hendes lidelser.

Da nævnet den 10. juni 2020 traf afgørelse i sagen, var nævnet bekendt med hovedparten af de oplysninger, som klager har henvist til i sin anmodning om genoptagelse af 21. november 2021.

Nævnet vurderer, at der ikke er fremkommet nye lægelige oplysninger af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Da der heller ikke i øvrigt foreligger særlige grunde, der taler for, at sagen skal genoptages, er der efter nævnets faste praksis ikke grundlag for at genoptage sagen.

Klager har i sin anmodning om genoptagelse anført, at nævnet ikke har inddraget oplysningerne om klager og klagers mandlige kollega i afgørelsen. Nævnet bemærker, at nævnet har inddraget alle oplysninger i sagen, herunder alle de indsendte oplysninger om klager og klagers mandlige kollega.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 10, om genoptagelse
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-4 om lovens anvendelsesområde
- § 2 og § 3 om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde

Ligelønsloven

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