

Ligebehandlingsnævnets afgørelse 21. oktober 2015 om handicapdiskrimination (Privat mod Aabenraa Kommune)

Resume

Ligebehandlingsnævnet har den 21. oktober 2015 truffet afgørelse i en sag om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at en jurist blev afskediget fra sin stilling ved en kommune. Nævnet fandt, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at juristen blev opsagt, og nævnet frifandt dermed kommunen.

Det bemærkes, at KL repræsenterede kommunen under sagens behandling ved Ligebehandlingsnævnet.

Sagsbehandling

A blev i marts 2005 ansat ved kommunen. I oktober 2007 blev A sygemeldt.

Af psykiatrisk speciallægeerklæring fra april 2008 samt psykologisk undersøgelse på Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik i juni 2008 fremgik bl.a., at A havde symptomer på posttraumatisk stresssyndrom med deraf følgende nedsat koncentration og hukommelse. I fleksjobbevilling fra august 2008 vurderede A's bopælskommune, at A havde varige begrænsninger i arbejdssevnen og ikke ville kunne opnå beskæftigelse på normale vilkår.

Af psykiatrisk speciallægeerklæring fra marts 2011 fremgik bl.a., at speciallægen vurderede, at A's tilstand var uændret i forhold til tilstanden i 2008, og at den var varig uden psykiatriske behandlingsmuligheder.

A blev i september 2008 ansat i fleksjob i sekretariatet i kommunens forvaltning Jobcenter og Borgerservice. Skånehensyn i fleksjobbet var nedsat arbejdstid, arbejde i psykisk roligt arbejdsmiljø, og at A kun måtte have en opgave ad gangen.

A arbejdede under sin fleksjobansættelse kun med den såkaldte regresopgave, dvs. opgaven med at fremsætte sygedagpengeregreskrav mod skadevoldere.

I foråret 2014 forventede kommunen et fald i regresindtægten og i antallet af regressager, hvorfor regresopgaven ville blive væsentligt formindsket. Kommunen overvejede i den forbindelse at udlicitere opgaven til Kommunernes Revision, men besluttede i stedet at omorganisere regresopgaven sådan, at opgaven ikke længere skulle udføres i sekretariatet, hvor A arbejdede. Den omfangsmæssigt reducerede opgave skulle i stedet udføres af et team i jobcenteret inden for de dér eksisterende ressourcer; det pågældende team var etog behandlingen af sygedagpengesager.

Dato: 22. januar 2016

Sags ID: SAG-2016-00011
Dok. ID: 2146183

E-mail: NIJU@kl.dk
Direkte: 3370 3379

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

A blev afskediget i juni 2014. Begrundelsen for afskedigelsen var arbejdsmangel som følge af budgetbesparelser, og det fremgik af afskedigelsesbrevet bl.a., at afskedigelsen på A's område skulle ske ud fra kriterierne fleksibilitet, stabilitet og kompetencer, og at A var udvalgt til afsked ud fra en vurdering af, hvilke medarbejdere der bedst kunne varetage arbejdsopgaverne fremadrettet i sekretariatet.

I forbindelse med afskedigelsesprocessen havde ledelsen en dialog med A om muligheden for at tildele hende andre arbejdsopgaver, og A gav i den forbindelse udtryk for, hvilke andre opgaver hun kunne varetage. Kommunen havde imidlertid ikke mulighed for at imødekomme disse forudsætninger hverken i sekretariatet eller i det team, der overtog regresopgaven. Kommunen havde heller ikke mulighed for at omplacere A til andet arbejde i kommunen.

A indbragte sagen for Ligebehandlingsnævnet og påstod, at hun i strid med forskelsbehandlingsloven var blevet afskediget på grund af handicap.

Under sagens behandling ved Ligebehandlingsnævnet gjorde kommunen overordnet gældende, at der ikke var sket forskelsbehandling af A.

Ligebehandlingsnævnet bemærkede i deres afgørelse af 21. oktober 2015, at A havde bevisbyrden for, at hun led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet bemærkede herefter, at A siden 2007 havde haft psykiske symptomer i form af bl.a. nedsat koncentration og hukommelse samt øget træthed. Symptomerne medførte behov for nedsat arbejdstid, afskærmning, og A kunne varetage en enkelt arbejdsopgave ad gangen. A blev derfor ansat i fleksjob. Symptomerne var uændrede ved speciallægeundersøgelsen i 2011, hvor A's skånebehov blev anset for at være varige. A var fortsat ansat i fleksjob på tidspunktet for afskedigelsen.

Nævnet fandt på denne baggrund, at A's helbredsmæssige problemer hindrede hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, og at denne begrænsning var af lang varighed. A havde derfor et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet bemærkede i forlængelse heraf, at det herefter var kommunen, der skulle bevise, at A ikke ved opsigelsen blev udsat for diskrimination på grund af sit handicap.

Nævnet fandt, at kommunen havde løftet bevisbyrden for, at opsigelsen af A ikke helt eller delvist var begrundet i hendes handicap. Nævnet frifandt dermed kommunen.

Nævnet lagde herved vægt på, at kommunen oplevede et fald i regresindtægterne, at regresopgaven var den eneste opgave, som A varetog, at kommunen havde flere overvejelser omkring den fremtidige håndtering af regresopgaven, at man besluttede, at opgaven skulle overføres til et andet team, at dette team varetog bl.a. sygedagpengesagerne, og at opgaven skulle løses inden for de eksisterende rammer.

Dato: 22. januar 2016

Sags ID: SAG-2016-00011
Dok. ID: 2146183

E-mail: NIJU@kl.dk
Direkte: 3370 3379

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3

Nævnet lagde desuden til grund, at A på grund af sit handicap alene var i stand til at varetage begrænsede arbejdsopgaver, og at kommunen ikke var i stand til at finde andre arbejdsopgaver til hende i forbindelse med beslutningen om at overføre regresopgaven til et andet team med det formål at opnå besparelser.

Sekretariatets bemærkninger

I tråd med højesteretspraksis slår Ligebehandlingsnævnet i afgørelsen fast, at det er den ansatte, der har bevisbyrden for, at vedkommende har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det følger i øvrigt af nævnets afgørelse, at lidelsen posttraumatisk stressyndrom efter en konkret vurdering kan udgøre et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Ligebehandlingsnævnets anvendelse af reglen om delt bevisbyrde i forskelsbehandlingslovens § 7a synes dog i øvrigt noget forkert, når nævnet i afgørelsen giver udtryk for, at da den ansatte havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, var det herefter kommunen, der skulle bevise, at hun ikke ved opsigelsen var udsat for diskrimination på grund af sit handicap.

Det følger af reglen i § 7a, at hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det er Sekretariatets opfattelse, at det forhold, at en ansat beviser, at vedkommende er handicappet, ikke i sig selv er nok til at vende bevisbyrden efter § 7a – den ansatte skal også påvise en formodning for, at der er sket forskelsbehandling på grund af handicappet.

Dato: 22. januar 2016

Sags ID: SAG-2016-00011
Dok. ID: 2146183

E-mail: NIJU@kl.dk
Direkte: 3370 3379

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3