

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 20. januar 2016 om handicapdiskrimination (privat mod Vordingborg Kommune)

Resume

Ligebehandlingsnævnet har den 20. januar 2016 truffet afgørelse i en sag om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at en fleksjobansat køkkenmedhjælper blev afskediget fra sin stilling ved en kommunal skole som følge af bortfald og ændring af opgaver.

Nævnet fandt, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at køkkenmedhjælperen blev afskediget, og nævnet frifandt dermed kommunen. Nævnet lagde i sin vurdering vægt på, at årsagerne til nogle ændringer i køkkenmedhjælperens arbejdsopgaver og reduktion af hendes arbejdstid forud for afskedigelsen samt forholdene omkring afskedigelsen var uden sammenhæng med hendes handicap.

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

Sagsfremstilling

A blev – som følge af højresidig tennisalbue – i oktober 2010 ansat i et fleksjob på en kommunal skole, hvor hun var medhjælper i skolens kantine. Der var i alt tre medarbejdere i kantine, nemlig kantinelederen, A og en anden fleksjobansat medhjælper.

A var primo 2013 sygemeldt på grund af stress og depression, som ifølge A skyldtes nogle ledelsesmæssige forandringer i kantine. Det fremgik af samtaler under A's sygemelding, at der var samarbejdsvanskeligheder mellem kantinelederen og A.

I forbindelse med sin raskmelding i foråret 2013 fik A efter eget ønske nedsat sin arbejdstid fra 16 timer/ugen fordelt på 4 dage til 12 timer/ugen fordelt på 3 dage. Hun fik desuden ændret sine arbejdsopgaver sådan, at hun fremadrettet skulle arbejde 1 dag i kantine og 2 dage i personalerummet.

A blev i juni 2014 afskediget som følge af bortfald og ændring af arbejdsopgaverne i kantine, da kantine fremover – som følge af folkeskolereformen – skulle inddrages i den understøttende undervisning således, at elever fremover skulle tage del i kantinearbejde.

Ligebehandlingsnævnet henviste i deres afgørelse af 20. januar 2016 indledningsvis til den definition af begrebet handicap, som følger af EU-Domstolen Ring/Werge-afgørelse (C-335/2011 og C-337/2011). I forlængelse heraf bemærkede nævnet, at bevisbyrden for, at der er tale om et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, påhviler arbejdstageren.

Dato: 16. august 2016

Sags ID: SAG-2015-05787
Dok. ID: 2226185

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

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2

Nævnet bemærkede herefter, at A som følge af en højresidig tennisalbie havde konstante smerter, som medførte adskillige skånebehov over for fysisk belastende arbejdsopgaver samt bevirkede, at A skulle arbejde på ned-sat tid; at A's kommune i forbindelse med fleksjobvurderingen havde lagt til grund, at hendes arbejdsevne var reduceret i alle erhverv; og at arbejds-prøvningen i 2009 viste, at A kunne arbejde 16 timer/ugen, men at der kunne forventes en mindre stigning i antallet af arbejdstimer.

Nævnet fandt på denne baggrund, at der var tale om en sådan langvarig nedsættelse af A's muligheder for at deltage fuldt og effektivt i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, at A måtte anses for at have et handi-cap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet bemærkede herefter, at det var A, der skulle påvise faktiske om-stændigheder, som gav anledning til at formode, at hun blev afskediget på grund af sit handicap. Nævnet fandt imidlertid ikke, at A havde påvist så-danne faktiske omstændigheder, og A fik derfor ikke medhold i sin klage.

Nævnet henviste i den forbindelse til, at A i 2010 blev ansat hos kommunen i et fleksjob med 16 timer/ugen. A blev sygemeldt i 2013 på grund af stress og depression, men vendte tilbage efter få måneder. A skulle herefter kun være tilknyttet køkkenet en dag om ugen. De øvrige to dage skulle klager udføre servicelignende opgaver i personalerummet. Nævnet lagde til grund, at ar-bejdsopgavernes indhold og reduktionen af arbejdstiden fra 16 til 12 ti-mer/ugen blev tilrettelagt som sket dels på grund af A's kritik og ønske om mere struktur i køkkenet, dels på grund af køkkenlederens ønske om frem-over som følge af samarbejdsproblemer ikke at arbejde sammen med A.

Det var nævnets vurdering, at årsagerne til ændringerne i A's arbejdsopga-ver og reduktionen i arbejdstimer samt forholdene omkring afskedigelsen var uden sammenhæng med hendes handicap.

Nævnet lagde i denne vurdering vægt på, at det efter de fremlagte oplysning-er ikke var godtgjort, at kommunen på afskedigelsestidspunktet var af den opfattelse, at A's handicap medførte fysiske begrænsninger i forhold til ar-bejdsopgaverne som køkkenmedarbejder. Nævnet lagde endvidere vægt på oplysningerne om, at skolelederen henset til A's samarbejdsvanskeligheder med køkkenlederen fandt, at A var den medarbejder, der bedst kunne und-væres fremadrettet.

Sekretariatets bemærkninger

Ligebehandlingsnævnet slår i afgørelsen endnu en gang fast, at forskelsbe-handlingslovens handicapbegreb er defineret i EU-Domstolens Ring/Werge-dom, at bevisbyrden for, at der er tale om et handicap i forskelsbehandlings-lovens forstand, påhviler arbejdstageren, og at arbejdstageren skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at vedkom-mende er blevet forskelsbehandlet på grund af handicap.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse illustrerer i øvrigt, at arbejdstageren ikke kan påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at vedkommende er blevet forskelsbehandlet på grund af handicap, hvis ar-bejdsgiverens behandling af vedkommende – her afskedigelse – ikke har sammenhæng med vedkommendes handicap.

Dato: 16. august 2016

Sags ID: SAG-2015-05787
Dok. ID: 2226185

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

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2