



RETTEEN I RANDERS DOM

afsagt den 24. september 2019

Sag BS-35572/2018-RAN

Ligebehandlingsnævnet som madatar for
[person 1]
(advokat Tine Vestergaard Olesen)

mod

[ARBEJDSGIVER]
(advokat Jørgen Christian Heise Dreyer)

Denne afgørelse er truffet af dommer Marianne Sonne.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 24. september 2018. Sagen vedrører om der foreligger forskelsbehandling på grund af handicap og køn i forbindelse med afskedigelse af [person 1].

Sagsøgeren har fremsat følgende påstande:

Principalt: [arbejdsgiver] skal til [person 1] betale kr. 425.000 med tillæg af procesrente fra den 4. august 2017 til betaling sker.

Subsidiært: [arbejdsgiver] skal til [person 1] betale kr. 425.000 med tillæg af procesrente fra sagens anlæg den 24. september 2018 til betaling sker.

Sagsøgte, [ARBEJDSGIVER], har fremsat påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 21. juni 2018 (j.nr. 2017-6810-43025)

er sålydende:

".....

Medlemmer

Rikke Foersom (formand)

Agnete Lied Andersen

Claus Gulmann

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap og køn ved afskedigelse af underviser.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med både forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, at klager blev afskediget.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 425.000 kr. med procesrente fra den 4. august 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager har siden 15-årsalderen været lammet fra navlen og ned bl.a. som følge af en betændelse i rygmarven. Klager færdes ved hjælp af kørestol.

Den 2. august 2010 blev klager ansat hos indklagede som underviser/konsulent. Ansættelsen skete i et fleksjob med 37 løntimer svarende til 18,5 arbejdstimer om ugen.

Af fleksjobbevillingen af 6. august 2010 fremgår skånehensyn i form af nedsat timetal og planlægning i forhold til lokaler og timer.

Indklagede udbyder undervisning for voksne.

Indklagede havde ni ansatte undervisere, hvoraf fire, herunder klager, var læreruddannede.

Klager fødte en dreng den 15. maj 2016.

Den 29. marts 2017 holdt indklagedes ledelse et besparelsemøde.

Klager har fremlagt første side af et dokument med overskriften "Besparelsemøde den 29. marts 2017", hvoraf fremgår bl.a.:

"Antal lektioner der skal undervises: 173 lektioner
Antal lærerlektioner til rådighed: 212,9 ([Klagers initialer]
barsel- 12) =200,9

...

Når [klagers initialer] og [kollega 1's initialer] er væk er der 188,6 lektioner"

Klager holdt barsels-/forældreorlov frem til den 2. april 2017.

Klager afviklede herefter seks ugers restferie og genoptog arbejdet den 19. maj 2017.

Den 30. maj 2017 blev klager afskediget. Af opsigelsesbrevet fremgår:

"...

Jeg er desværre nødt til at opgive din ansættelse her hos [indklagede], således at du fratræder med udgangen af november 2017.

Årsagen hertil er udelukkende begrundet i vores trængte økonomiske situation.

Skulle det ske, at vores elevtilgang bliver væsentlig større end vi har budgetteret med, eller der sker andre positive ændringer, så håber jeg det er muligt at vi kan se bort fra denne opsigelse. ..."

Af en e-mail fra tillidsrepræsentanten til klager fra senere samme dag fremgår bl.a.:

"Det er ufattelig trist. [Forretningsføreren] nævnte det for mig for 1,5 uge siden, men jeg har intet måttet sige (har spurgt i fagforeningen). Jeg synes, at det har været meget ubehagelig at have den viden og samtidig lade som ingenting."

Klagers faglige organisation anmodede den 12. juni 2017 om forhandling af afskedigelsen, da det var den faglige organisations opfattelse, at der var sket brud på ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Der blev holdt forhandling den 22. juni 2017, uden at parterne nåede til enighed.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 4. august 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede ved afskedigelsen af hende har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven (handicap) og ligebehandlingsloven (køn).

Vedrørende forskelsbehandling på grund af handicap fremgår det af fleksjobbevillingen, at klager har et handicap, der medfører funktionsbegrænsninger i stillingen hos indklagede.

Under forhandlingen spurgte klagers faglige organisation ind til årsagen til, at indklagede netop valgte at afskedige klager. Indklagede anførte, at klager var den mindst fleksible medarbejder i forhold til at varetage undervisning på andre lokaliteter end skolens. Indklagede henviste i den forbindelse til, at klager var kørestolsbruger, og at mange af lokaliteterne ikke var tilgængelige for hende med kørestol.

Den faglige organisation spurgte ind til, om indklagede havde undersøgt, om klager ved tilpasningsforanstaltninger kunne få adgang til andre undervisningslokaliteter. Indklagede oplyste, at dette ikke var blevet undersøgt.

Indklagede har således ikke truffet de fornødne foranstaltninger for at fastholde klager i jobbet.

Klager er kompetent, egnet og disponibel til at bestride sin stilling som underviser, og hun har udvist stor fleksibilitet i opgavevaretagelsen.

Vedrørende forskelsbehandling på grund af køn gør klager gældende, at afskedigelsen af hende skete i umiddelbar tilknytning til, at hun vendte tilbage fra barsel.

Allerede før klagers tilbagevenden til arbejdet var der truffet beslutning om at afskedige hende. Der henvises til referatet fra besparelsmødet den 29. marts 2017.

Klager har krav på godtgørelse både efter forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

Indklagede gør gældende, at afskedigelsen af klager udelukkende skyldtes virksomhedens økonomiske situation.

Indklagede blev i 2017 hårdt ramt af nedskæringer på de statslige taxametre, hvilket betød en indtjeningsnedgang på 18 procent i forhold til 2016.

Indklagede skulle således foretage besparelser. Besparelserne medførte en reduktion af medarbejderstaben svarende til halvanden underviser og tre administrative medarbejdere.

Den ene underviser sagde selv op og gik på pension, mens den "halve" blev klager.

Indklagede forventer yderligere opsigelser i 2017.

Det er korrekt, at tillidsrepræsentanten blev informeret, før medarbejderne blev varslet. Tillidsrepræsentanten kontaktede den faglige organisation, inden afgørelsen om varsling blev truffet. Tillidsrepræsentanten fik den besked, at afskediggelse af en medarbejder ansat i fleksjob ikke ville volde problemer, når afskediggelsen alene var begrundet i indklagedes økonomi.

Indklagede så ikke klagers handicap som en udfordring i dagligdagen; indklagede har fine handicapforhold i huset.

Det dokument, klager har fremlagt om mødet den 29. marts 2017, er ikke et referat, men en medarbejders arbejdspapir til et af mange møder, der blev holdt om besparelser i virksomheden. Der er tale om personlige noter til et internt møde i ledergruppen. Klager har kun fremlagt en ud af flere sider i dokumentet.

Dokumentet kan derfor ikke bruges som argumentation for, at beslutningen om at afskedige klager allerede var truffet den 29. marts 2017.

Det er med stor forundring, at indklagede ser dokumentet fremlagt i sagen. Dokumentet er uretmæssigt fjernet fra en sagsmappe på et privat kontor og således uretmæssigt tilvejebragt. Indklagede ved ikke, hvem der har fjernet og tilvejebragt dokumentet.

Indklagede ønsker ikke, at dokumentet kommer til at indgå i nævnets behandling af sagen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter forskelsbehandlingsloven og på grund af køn efter ligebehandlingsloven.

Nævnet er efter forvaltningsloven forpligtet til at inddrage alle relevante oplysninger i vurderingen af, om der er sket ulovlig forskelsbehandling.

Dokumentet fra mødet hos indklagede den 29. marts 2017 er fremlagt af klager og indgår i sagen. Oplysningerne fra indklagede kan ikke føre til, at dokumentet skal udgå af sagen.

Om afskedigelsen

Klager blev afskediget ved brev af 30. maj 2017 med henvisning til indklagedes trængte økonomiske situation.

Nævnet lægger efter oplysningerne i sagen til grund, at indklagede på grund af den trængte økonomiske situation var nødsaget til at foretage en reduktion af medarbejderstaben svarende til halvanden underviser og tre administrative medarbejdere.

Efter indklagedes oplysninger var klager den "halve" underviser, der blev udvalgt til afskedigelse, idet den "hele" underviser, kollega 1, selv sagde op og gik på pension.

Det fremgår hverken af opsigelsesbrevet eller af øvrige oplysninger fra indklagede, hvorfor netop klager blev udvalgt til afskedigelse.

Forskelsbehandling på grund af handicap

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

Efter de foreliggende oplysninger har klager, der er kørestolsbruger, et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, hvilket indklagede var vidende om.

Det er klager, der skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede ved beslutningen om at afskedige hende overtrådte forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Klager har oplyst, at indklagede på spørgsmålet om, hvorfor netop klager blev afskediget, mundligt oplyste, at klager var den mindst fleksible i forhold til at varetage undervisning på andre lokaliteter end skolens, idet mange af disse lokaliteter ikke var tilgængelige for klager som kørestolsbruger.

Indklagede har ikke bestridt denne oplysning, men har alene henvist til, at skolen ikke så klagers handicap som en udfordring i dagligdagen, da der var fine handicapforhold i huset.

Nævnet lægger herefter til grund, at klager blev udvalgt til afskedigelse, bl.a. fordi hun på grund af sit handicap var den mindst fleksible/tilgængelige i forhold til at undervise på andre lokaliteter.

Klager har derfor påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der ved afskedigelsen af hende er sket indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Indklagede har ikke redegjort for behovet for fleksibilitet/tilgængelighed og har dermed ikke bevist, at beslutningen om at afskedige klager var objektivt begrundet i et sagligt formål.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Forskelsbehandling på grund af køn

Det fremgår af ligebehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en arbejdstager på grund af graviditet eller barsel.

Såfremt afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af orlov, man efter barselsreglerne har krav på, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

Den særlige beskyttelse gælder også efter orlovens udløb, hvis det godtgøres, at beslutningen om afskedigelse er truffet under arbejdstagerens orlov.

Klager holdt efter det oplyste barsels-/forældreorlov frem til den 2. april 2017.

Den 29. marts 2017 holdt indklagedes ledelse et besparelsmøde. Klager har fremlagt et dokument med overskriften "Besparelsmøde den 29. marts 2017", der efter det oplyste er udarbejdet af et medlem af ledelsen. Dokumentet, der har karakter af et notat, indeholder bl.a. en beregning af antal lærerlektioner til rådighed, når klager og kollega 1 "er væk".

Indklagede har ikke redegjort nærmere for beslutningsprocessen omkring afskedigelsen af klager, men har alene oplyst, at tillidsmanden blev informeret, inden medarbejderne blev varslet, og inden der var truffet beslutning om, hvem der skulle afskediges. I en mail til klager sendt den 30. maj 2017 – samme dag som klager blev afskediget – har tillidsmanden oplyst, at han havde kendt til afskedigelsen i 1,5 uge, men at han ikke havde haft indflydelse på afskedigelsen.

På denne baggrund lægger nævnet efter en samlet vurdering til grund, at beslutningen om at afskedige klager blev truffet inden udløbet af hendes orlov den 2. april 2017.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at der ved afskedigelsen af klager ikke blev lagt vægt på hendes fravær på grund af barsels- og forældreorlov.

Efter oplysningerne i sagen vurderer nævnet, at indklagede ikke har løftet denne bevisbyrde. Nævnet har herved lagt vægt på bl.a., at indklagede ikke har oplyst nærmere om beslutningsprocessen i forhold til den reduktion af medarbejderstaben, som indklagede som følge af besparelser måtte foretage, ligesom indklagede ikke har redegjort for, hvorfor indklagede valgte at afskedige netop klager.

Klager får derfor også medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en samlet godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 425.000 kr. svarende til cirka 12 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i ansættelsesperiodens længde og sagens omstændigheder i øvrigt. Nævnet har vurderet det som en skærpende omstændighed, at klager blev afskediget i strid med både forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

Indklagede skal herefter betale 425.000 kr. til klager med procesrente fra den 4. august 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

.....”

Forklaringer

[person 1] har forklaret, at hun blev uddannet som folkeskolelærer i 1998, og hun har taget de pædagogiske diplomuddannelser OBU og FVU. Hun har tidligere arbejdet i 3 år som folkeskolelærer i [by 1] i næsten alle fag, endda også i idræt på et tidspunkt. Hun havde efter fyringen et lille vikariat hos [skole 1] ude på en virksomhed i [by 2] i 2 måneder. I januar 2019 fik hun ansættelse i 2 timer om ugen i en privat vuggestue og børnehave med hjælp til it. Det har været svært at finde andet arbejde. Hun skriver, at hun sidder i kørestol. Hun får afslag. Hun ringer også og forklarer, at det ikke er så vanskeligt for hende at sidde i kørestol. Folk er usikre på, om hun kan komme rundt.

Hun blev lam som 15-årig. Hun klarer sig selv. Hun bor i et hus med et plan. Hun har selv taget barsler med sine 3 børn, og hun har ikke haft hjælp til det. Hun henter selv børnene, og hun handler selv ind. Inden hun skal i byen, skal hun undersøge hvordan hun kan færdes.

Hun blev ansat i [ARBEJDSGIVER] i 2010. [ARBEJDSGIVER] tilbyder ordblindeundervisning og forberedende undervisning til personer uden 9. og 10. klasse og til psykisk udviklings- hæmmede. Der er mangeartede opgaver. Hendes mand fik nyt job i [by 1], og hun fik kontakt til [ARBEJDSGIVER] gennem Jobcenteret. Hun talte med [person 2] og fik tilbudt ansættelse i 3 måneder. Det var en form for praktikplads. Hun blev tilbudt fast ansættelse og blev visiteret til et fleksjob. Hun underviste ordblinde og i den forberedende undervisning, og hun havde timer med tosprogede på [vejnavn]. Hun underviste flygtninge i dansk, matematik og engelsk. De er normalt 2 eller 3 undervisere på et hold, alt efter antal af kursister. Der har også været eneundervisning. Hun har klaret det samme som sine kolleger.

Hun var ansat med 18,5 timer om ugen. Hun underviste i 12 timer, og resten var til forberedelse og møder. Der blev lavet planer for 3 måneder ad gangen. Hun arbejdede fra kl. 8.00 til kl. 11.30 3 dage om ugen. Det var [person 3], der var skemoplanlægger og planlagde ferie og afspadsring. [person 3] fandt vikarerne. Det var [person 3], der stod for fyringer og ansættelser. DE større ting sorterede under [person 2]. Hun havde et godt forhold til [person 2]. [person 2] var meget large, når der var noget. Hun fik engang lov til at møde lidt senere i en periode.

Hun havde et mere anstrengt forhold til [person 3]. Der var nogle episoder, hvor [person 3] ikke helt syntes, at hun skulle være der. Hun mødte kl. 8.30 i ca. 4 måneder. Hun var i gang med diplomuddannelsen, og hun fik penicillin med drop på grund af nogle infektioner. Det kunne stress, og hun bad derfor om at kunne møde senere. Hun er længe om at tage bad om morgenen, og hun skulle aflevere børn to forskellige steder i byen. Hun fik ok, og skulle aftale det med [person 3]. Der var en eftermiddag, hvor hun arbejdede på [vejnavn], og hun bad om en ændring, men [person 3] ville ikke flytte rundt med medarbejderne på grund af hende. Hun stoppede med sit kursus, men gennemførte det senere. Da hun skulle arbejde i opsigelsesperioden, blev hendes timer lagt om eftermiddagen. Hun havde ikke arbejde om aftenen. Hun har haft en enkelt mus samtale. Det var med [person 2]. Hun var den eneste med små børn, så det var ikke på tale. Det var hendes fornemmelse, at [person 3] var træt af at skulle skemalægge hende. Der blev taget hensyn.

Hun var ikke med på personalerejserne. Hun kunne se på programmerne, at det ville blive vanskeligt for hende at deltage. Hun havde aldrig forventes, at der skulle tages hensyn til hende, og det var helt i orden. Hun valgte at trække sig. Hun ville ikke føle, at hun var til besvær, hvis hun skulle med til Algarve.

[person 3] satte hende til at tage timer på [navn på bosted], der er et bosted for psykisk syge. Der er hjerneskadede og kriminelle. Der var tale om en gammel bygning, og hun fik at vide, at hun kunne undervise i køkkenet. Det fungerede ikke. Kursisterne var voldsomt udadreagerende, når der kom andre ind i køkkenet under undervisningen. Så skulle de være i idrætshallen, men der var meget koldt. Der skulle pædagoger med fra [by 1]. Hun sagde til [person 3], at det var for koldt, og at det ikke fungerede, og at de måtte finde en anden til undervisningen. [person 3] sagde: "Så kan vi ikke bruge dig", og [person 3] fandt en anden. De 5 af de 7 steder kunne hun undervise uden problemer. Så blev hun skemalagt i huset. Det er ikke sædvanligt. [person 4] var mest i huset. Der var meget afspadsering, der skulle dækkes ind. [person 5] var ellers der. Hun var ikke mindre fleksibel end sine kolleger, bortset fra at det skulle undersøges om adgangsforholdene var i orden.

Der var 2/3 tilskud til hendes ansættelse, så udgiften til hendes løn var 110.000 kr. om året. Der var ikke ansat en vikar under hendes barsel. [person 6] var der inden hun fortalte, at hun var gravid.

Det var rart at komme tilbage efter barslen, og hun havde glædet sig til det. Stemningen var som den plejede at være. De skulle til mus samtaler med [person 2]. Hun talte med [person 2] i 10 minutter om, hvordan hun syntes, det gik, og så tog [person 2] et papir frem og sagde, at hun var nødt til at fyre hende på grund af økonomien. [person 7] og [person 5] blev spurgt, om de ville gå på pension. [person 2] sagde, at hun ikke ville fyre nogen, som havde været ansat i 30 år, og derfor blev hun opsagt. Det kom som et chok for hende. Hun havde ½ års opsigelse, og hun måtte fratræde, hvis hun fik et andet arbejde. Hvis deres økonomi vendte, ville de trække opsigelsen tilbage. Man ville ikke fritstille hende, så hun arbejdede i de timer, hun skulle.

[person 8] var ikke underviser, Han var konsulent i [by 3]. Han låste døren op og i og sørgede for kursisterne.

[person 9] gik på pension den 31. juli 2017. De havde fået en meddelelse om det i januar eller februar. Det var før hun kom tilbage.

[person 10] er ikke underviser. Han var ansat på kontoret i en gammel fleksjobordning.

[person 11] er ikke underviser. Hun hørte til i [by 4], men var 1 dag om ugen i [by 1]. Hun var også i en gammel fleksjobordning.

[person 6] var vikar for sagsøgeren,

[person 2] var forretningsfører. Hun talte om, at hun ville gå på pension på et tidspunkt. Det var allerede før sagsøgeren gik på barsel. [person 10] skulle være medarbejdermedlem i bestyrelsen for at kunne overtage [person 2]s stilling.

Hun var den eneste undervisningsmedarbejder, der blev afskediget. [person 7] havde været der i 20-25 år. Hun er ikke læreruddannet, men hun havde OBU og FUV, og hun linjefag i sit andetsprog.

[person 12] havde OBU og FUV, og han underviste i matematik, selvom han ikke var uddannet til det.

[person 4] var testlærer. [person 3] og [person 13] testede også. Det lå i OBU uddannelsen. OBU-engelsk findes ikke. Hun er ikke uddannet lærer.

[person 14] hørte ikke til i [by 1].

[person 3] var ikke uddannet lærer, men de havde taget deres kurser

sammen. [person 15] var tillidsrepræsentant.

[person 13] havde OBU og FUV og matematik. Hun havde en meritlæreruddannelse på 2 år.

[person 16] havde OBU og FUV og en lang anciennitet, men han var ikke læreruddannet.

[person 17] arbejdede i [by 4].

Hun er selv en bedre uddannelse end de andre, og den er adgangsgivende til erhvervsklasser. Hun kunne have ført elever op til eksamen på VUC. Hun var ikke den, der bedst kunne undværes. De kunne have spurgt, om ville arbejde om aftenen, eller de kunne have spurgt kommunen om hjælp til at forbedre adgangsforholdene eller få tilskud til at få en personlig hjælper med. Man gik ikke i dialog med hende. Efter hendes afskedigelse blev [person 3]s datter ansat. Man kunne også have bedt hende om at gå ned i tid eller få en ny fleksordning, men man gjorde ikke noget.

Det er anført i bilag 7 om bestyrelsesmødet den 29. marts 2017: "Når [...] og [person 9] er væk er der 188,6 lektioner. [person 9] er [person 9]. Hendes papirer lå på lærerværelset, og mellem dem lå en kuvert. Hun så først dokumentet da hun kom hjem. Hun ved ikke, hvem, der har lagt det til hende. Hendes børn var 1, 8 og 11 år gamle. Der var ikke nogen af de andre, der havde små børn. Hun tog nogle af børnenes sygedage, men hun tog aldrig omsorgsdage. Der var ingen, der sagde, at hun ikke måtte tage dem. Hendes børn var heldigvis ikke meget syge.

Hun var på [vejnavn] i 1½ år. Da børnene havde været syge 2 gange sagde [person 3], at hun ikke kunne have det hold. Det sagde [person 3] i telefonen til hende. [person 15] og [person 3] overtog holdet. [person 3] havde optjent op til 3 måneders afspadsering, og der var mange vikarer.

Hun ville gerne fritstilles og have 4 måneders løn, men [person 18] sagde, at det var helt vildt. Hun arbejdede i opsigelsesperioden, og der var arbejde til hende. Det var en rigtig ubehagelig tid. Man talte ikke til hende og hilste ikke på hende, og hun spiste sin mad alene. Ca. 3 måneder efter blev [person 3]s datter ansat som vikar, og hun er fastansat i dag. Hun var pædagog og skulle uddannes. [person 13] blev ansat i ca. 1 års tid, og [person 9] og [person 5] har været vikarer. [person 9] er der stadig, selvom hun gik på pension.

[person 16] har forklaret, at han er daglig leder af [arbejdsgiver]. Han afløste [person 2] i august 2018. [ARBEJDSGIVER] er en forening, så det er anden form for virksomhed. De var gået fra en stor aktivitet til skulle begrænse udgifterne mest muligt. Der var ikke så mange ledige at undervise. Før den 1. august 2018 var han underviser ligesom [person 1]. Der var ingen komplikationer med hendes handicap. Der var en lift, der kunne bruges, og lokalerne er rimeligt store.

Han deltog i mødet den 29. marts 2017. De kiggede på aktiviteterne, og så på, hvordan man kunne få flere til undervisningen. Der skulle laves noget opsøgende arbejde i forhold til virksomheder og kommuner. Det var på ideplan, og der var ikke besluttet noget om afskedigelser. Han er ret sikker på, at han var med til hele mødet.

Når [person 1] og en anden var væk, kunne de spare 24-25 timer. Han kender ikke notatet. Det var et uformelt møde. Han kender kun notatet fra sagen. Han var ikke med i beslutningen om afskedigelsen af [person 1]. Han fik det at vide i forbindelse med, at [person 2] orienterede tillidsrepræsentanten.

Der var en bred palet af undervisere. Det er lovfæstet, at undervisere skal have diplom i OBU og FVU. [ARBEJDSGIVER] har betalt for de fleste, så vidt han ved. Der er ikke noget særegent ved [person 1]s uddannelse. Han har ikke været involveret i bilag

H. Han har arbejdet sammen med [person 1]. Hun var det venligste menneske og en rigtig dejlig underviser. De gik til eksamen sammen, og det var en god oplevelse. Hun var en involverende og dygtig underviser. Hendes handicap var ikke et problem. Hun tacklede det altid, som om hun ikke var handicappet. Ingen har talt om, at det kunne være besværligt, fordi der skulle flyttes et bord. Dres økonomi var forværret, og det har gået dem på.

Der var 2½ undervisere i [by 1] og 1 i [by 3]. De er ved at lukke i [by 4]. Der er ikke god aktivitet i øjeblikket. Sådan har det været i 2016 og frem. Der var en sparerunde i 2017, hvor der skulle skaffes flere aktiviteter og ske nogle

udgiftsreduktioner. Man så også på lejemålene. Der var en lang bindingsperiode. Der var forhandlinger med udlejerne, men det lykkedes først her i sommeren 2019. Tilskud og elever følges ad. De mistede de ordblinde til en ny uddannelse, FGU, fra august 2018. Undervisningen af ordblinde er til høj takst. I foråret var der også et frafald.

[person 2] har forklaret, at hun var forretningsleder for afdelingerne i [by 5], [halvø 1] og [by 1] til sommeren 2018. Repræsentantskabet er den øverste ledelse, og hun var i bestyrelsen. Deres økonomiansvarlige, [person 18], var også med i bestyrelsen.

I besparelsemøderne deltog [person 16], [person 18], [person 3], der var skemaplanlægger, og hun selv. Hvis alt gik godt holdt de møder ca. en gang om måneden, ellers var det en gang om ugen. De havde lokaler i [gadenavn] i [by 1] og i [by 4] og [by 3] og på timebaserede steder. De lånte lokaler af kommunen eller fagforeningsafdelinger. De underviste også i en boligforening på [vejnavn] og i [gård] i [by 1]. [gård] er en sikret institution for udviklingshæmmede kriminelle. De har også haft undervisning mange andre steder.

[person 1] blev ansat i 2010. De vidste, at hun havde et handicap. En organisation som [ARBEJDSGIVER] skal give plads til alle, og det sender et signal om, at de er en socialt bevidst arbejdsplads. Det er helt normalt med ansatte i fleksjobs eller skånejobs. De har en aftale med Jobcenteret om, at der er en prøveperiode.

På ansættelsestidspunktet var de i lokaler på [...], og der var udfordringer med hensyn til en parkeringsplads. Der var elevator fra gadeplan og ind. Det var handicapvenligt. Der var andre kørestolsbrugere blandt kursisterne. Ejendommen skulle renoveres, og så flyttede de til [gadenavn]. Der var en rampe, parkeringsplads og handicaptoilet. Der var også sænkebeslag til elektroniske tavler. Ansættelsesforholdet forløb som det skulle. [person 3] var ikke en streng person. Hun var skemalægger og underviser, og hun skaffede kunder i butikken ved opsøgende arbejde. [person 3] var ikke et problem.

[person 1] underviste ordblinde og på forberedelseskurser. Der var nogle moduler, der skulle gennemføres for at blive kvalificeret. [person 1] og de andre undervisere har taget de diplomer. Det var lovpligtigt siden 2001. De betalte for modulerne, og de ansatte havde 37 timer til efteruddannelse, og så kunne de selv lægge fritimer til. Underviserne skulle have modulerne eller tilsvarende kvalifikationer. De har driftsoverenskomst med VUC om det. Det kørte opad i de første år, og de efteruddannede løbende undervisere, så de havde den kvalificerede arbejds- kraft, som de havde brug for.

[person 1] skulle undervise i 12 timer om ugen. Der var undervisning i huset fra kl.

8.00 til 12.00, og der var også undervisning om eftermiddagen og om aftenen,

herunder på andre steder og i virksomheder. [person 1] skulle aflevere børn, så i langt den største del af tiden mødte hun kl. 8.30. Det var ikke noget ny. Det var ikke alle undervisningssteder, der var handicapvenlige. For eksempel kunne der være perlegrus på parkeringspladsen og underviseren skulle medbringe undervisningsmaterialer. De havde meget undervisning på Produktionsskolen, hvor der var trapper. Det var udelukket, at [person 1] kunne arbejde på [gård]. Det var gamle lagerbygninger, hvor de underviste udviklingshæmmede. Der skulle store mænd med overfaldsalarmer undervise. Det var ikke et rart sted.

Økonomien styrtdykkede i tiden fra 2016 til 2018. I december 2016 blev deres tilskud til ordblindeundervisningen nedsat med 33 %. De havde 25-26 årselever fordelt på mange cpr-numre. Tillægsydelse for tests blev også sat ned. Satsen for FGV blev også sat ned, og de skulle lave det samme. De prøvede at samle undervisningen i [gadenavn], men de havde svært ved at flytte de elever, der blev undervist på virksomhederne. De kunne heller ikke flytte eleverne fra Produktionsskolerne.

Det var ført i januar 2017 de opsagde barselsvikaren for [person 1] og flyttede kursisterne rundt på de eksisterende hold. De prøvede at komme ud af lejemaalene. De ansatte vidste godt, at det så galt ud. Hun vidste, at der var nogen, der godt ville gå på pension, og hun spurgte, om der var nogen, der ville trække sig. En lærer gik på pension, og en administrativ medarbejder, der havde været syge- meldt i længere tid, sagde op selv.

Notatet i bilag 7 om mødet den 29. marts 2017 er lavet af [person 3]. Det er ikke noget, der har været delt ud. Den kompenserende undervisning, der kunne varetages af en godkendt underviser, kunne lægges ud til timelærere med en besparelse på 200 kr. pr. lektion. Der blev ikke besluttet noget på mødet. Der var en løs drøftelse om økonomien med [person 18]. Deres kursistgrundlag faldt også meget, og det gjorde det endnu værre.

Beslutningen om at opsige [person 1] blev taget lige op til, at hun skulle opsiges. Tillidsmanden spurgte Uddannelsesforbundet, om der var problemer, og det var der ikke. Tillidsmanden blev orienteret ca. 1½ uge før opsigelsen fandt sted.

Det blev [person 1], der blev opsagt, fordi de skulle se på kvalifikationerne for de medarbejdere, som de beholdt. Der var to 2-sprogsmoduler, og de skulle bruge to undervisere til modul i matematik, og en havde en phd i psykologi, og så var der en tillidsrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant. Der var en enkelt i [by 1] med tjenestetid i [by 3], og der er langt til [by 3]. De skulle se på, hvem, der havde de bredeste kvalifikationer. En testlærer kan også undervise ordblinde eller FVU-elever. Der var nogle med mange års erfaring. [person 1] kunne også teste analfabeter for ordblindhed, f.eks. somaliere. De har kopi af oplysninger om medarbejdernes kvalifikationer på sagsmapperne.

[person 1] blev opsagt. Hun skulle arbejde i opsigelsesperioden. [person 1] mødte ind og varetog undervisning om eftermiddagen. Der var ikke så mange andre til stede end de administrative medarbejdere. Det var svært og psykisk hårdt for [person 1]. Hun sagde til [person 1], at hun skulle drikke kaffe med de andre. Der var et møde med [forbund]. De har givet udtryk for, at afskedigelsen skyldtes økonomien. De vidste ikke, hvad de skulle sende til Ligestillingsnævnet. De sendte det, de blev bedt om.

Økonomien styrtdykkede mellem 2016 og 2017. Der står ikke noget om det i ledelsesrapporten, for regnskabet var godkendt allerede i februar. Der blev ikke iagttaget nogle tilpasningsforpligtelser, for [person 1] havde kun tjenestetid i huset, for andre steder var uegnede. [person 9] gik på pension, men hun kom i huset og underviste. [person 1] var den eneste underviser, der blev afskediget, men der var også en barselsvikar, der blev afskediget i januar 2017. De havde ikke noget at udsætte på [person 1]s kvalifikationer.

[person 19] har forklaret at, hun er cand.jur. Hun er ansat som konsulent i forhandlingsenheden i [forbudn]. Hun er rådgiver i ansættelses- og afskedigelsessager. Hun har været ansat i 14 år.

[person 1] ringede en eftermiddag og fortalte, at hun var blevet opsagt. [person 1] var meget rystet. Der er en særlig procedure, når de behandler en sag. De får sagen gennem [organisation], og så hørte de [person 1] og tillidsrepræsentanten, inden de vurderede sagen. Der var en forhandling med [ARBEJDSGIVER]. I forhandlingen deltog hun og en kollega, og for [ARBEJDSGIVER] deltog [person 18] og [person 2]. Det blev oplyst at der var et specielt kørestolsproblem, når der skulle køres i perlegrus, men [person 1] kunne godt køre i perlegrus. Det var svært for [person 1] at køre omkring til forskellige kunder. De drøftede ikke hendes kvalifikationer. De var glade for [person 1]. De spurgte, om man havde gjort forsøg på tilpasning. Det var hendes kollega [person 20], der spurgte til det, men svaret var nej. Det var ikke blevet prøvet. Man havde ikke prøvet at få tilskud. De har ikke set oversigten over medarbejdernes kvalifikationer. Oversigten var heller ikke sendt til Ligestillingsnævnet.

Da de kørte hjem fra forhandlingen forventede de, at forliget blev godkendt af bestyrelsen i [ARBEJDSGIVER]. [ARBEJDSGIVER] tilbød et nyt møde, men de valgte at afslå det tilbud. Der var ikke grund til at genoptage forhandlingerne. Det var deres klare opfattelse, at grundlaget for afskedigelsen var at [person 1] var kørestolsbruger og det ikkevar så populært, at hun var småbørnsmor, selvom hun aldrig havde bedt om omsorgsdage.

Tillidsrepræsentanten havde kontaktet dem efter opsigelsen. De talte overordnet om sagen. Hun sagde, at man godt kunne fleksansatte på grund af økonomien. Det var en kort samtale.

Der er under sagen fremlagt årsrapporter for 2016 og 2017 samt et budget for 2018.

Det er i ledelsesberetningen i årsrapporten for 2016 anført, at der i ordskolen var en fremgang i forhold til 2015 på FVU-eleverne på 21,8 % og en nedgang på OBU-elever på 0,43 %. De havde testet 8% færre og genvisiteret 6% flere i samme periode. Resultatet for 2016 blev opgjort til -698.047 kr. mod 18.000 kr. i 2015. Egenkapitalen udgjorde i 2016 3.347.567 kr. mod 4.046.000 kr. i 2015.

I årsrapporten for 2017 er det i ledelsesberetningen anført, at der i ordskolen var en tilbagegang i forhold til 2016 på 3,8 årselever i FVU og en fremgang på OBU-årselever på 0,07. De havde testet 15 flere.

Resultatet for 2017 blev opgjort til -984.139 kr. og egenkapitalen blev opgjort til 2.363.428 kr.

Parternes synspunkter

[person 1] har i sit påstandsdokument anført følgende:

2.1 Indledning

Denne sag drejer sig om, hvorvidt [person 1] blev udsat for forskelsbehandling på grund af både handicap og køn i forbindelse med, at hun den 30. maj 2017 blev afskediget fra sin stilling som underviser/konsulent hos [ARBEJDSGIVER] [by 1].

Ligebehandlingsnævnet traf den 21. juni 2018 (bilag 1) afgørelse om, at forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven blev overtrådt ved afskedigelsen, og at [arbejdsgiver] som konsekvens heraf skulle betale en godtgørelse på kr. 425.000 med tillæg af renter fra klagens indbringelse for nævnet. Det gøres overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets afgørelse.

Det kan for sagens vurdering lægges til grund som ubestridt, at [person 1] på tidspunktet for afskedigelsen var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, da hun, siden hun var 15 år, har været lammet fra taljen og ned, og at denne lammelse hindrer hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Hun var på tidspunktet for afskedigelsen i 2017 ansat i fleksjob med skånehensyn i form af nedsat timetal samt planlægning i forhold til lokaler og timer (bilag 4).

Det kan ligeledes for sagens vurdering lægges til grund som ubestridt, at [person 1] blev afskediget 10 dage efter, at hun genoptog sit arbejde efter endt barselsorlov og ferieafvikling. Det er [person 1]s opfattelse, hvilket er støttet af Ligebehandlingsnævnet, at beslutningen om at afskedige hende blev truffet senest den 29. marts 2017 på et besparelsmøde (bilag 7), på hvilket tidspunkt [person 1] afviklede barselsorlov.

Retten skal således i første række tage stilling til, hvorvidt [person 1] har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun i forbindelse med afskedigelsen fra sin stilling som underviser/konsulent hos [arbejdsgiver] blev udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap, jf. forskelsbehandlelovens § 7a.

I bekræftende fald skal retten dernæst tage stilling til, om [arbejdsgiver] har løftet bevisbyrden for, at [person 1] ikke blev udsat for forskelsbehandling i strid med forskelsbehandleloven, herunder særligt, om [arbejdsgiver] har iagttaget sin tilpasningsforpligtelse i forskelsbehandlelovens § 2a til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at fastholde [person 1] i ansættelse hos [arbejdsgiver].

Det er [person 1]s hovedsynspunkt, at hun har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen af hende var begrundet i dels hendes handicap og fleksjobhensynet, hvilket betød, at hun var den mindst fleksible i forhold til at kunne varetage undervisning på andre end [arbejdsgiver]’ lokaliteter beliggende i [by 1], dels i hendes afvikling af (endnu) en barselsorlov.

Det påhviler herefter [arbejdsgiver] at bevise, at der ikke er udøvet forskelsbehandling. Denne bevisbyrde er ikke løftet, idet [arbejdsgiver] ikke har godtgjort, at [person 1]s handicap ikke spillede en rolle ved beslutningen om at afskedige hende, eller at alle relevante tilpasningsforanstaltninger var afdækket.

Retten skal derudover tage stilling til, om [arbejdsgiver], jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, subsidiært ligebehandlingslovens § 16a, har løftet sin bevisbyrde for, at der ikke er sket forskelsbehandling af [person 1] på grund af hendes graviditet og efterfølgende afvikling af barselsorlov.

Denne bevisbyrde er heller ikke løftet, idet [arbejdsgiver] ikke har ført det fornødne bevis for, at det som følge af den økonomiske situation, herunder et eventuelt besparelsesbehov, var nødvendigt at afskedige netop [person 1], og at hendes afvikling af barselsorlov ikke blev tillagt betydning ved afskedigelsen, ligesom det heller ikke er hverken begrundet eller dokumenteret, hvorfor man anså [person 1] for mindre egnet end de øvrige undervisere/konsulenter til at varetage undervisningsopgaverne.

[person 1] skal som følge af ovenstående tilkendes en godtgørelse efter forskelsbehandleloven og ligebehandlingsloven, hvilken godtgørelse i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets afgørelse skal fastsættes til kr. 425.000 svarende til ca. 12 måneders løn med tillæg af renter fra indbringelsen af klagen for Ligebehandlingsnævnet.

2.2 Afskedigelse i strid med forskelsbehandleloven

2.2.1 Påvist faktiske omstændigheder

Det kan for rettens vurdering lægges til grund som ubestridt, at [person 1] på afskedigelsestidspunktet var handicappet i forskelsbehandlelovens forstand, idet hendes lidelser medførte en langvarig (og permanent) begrænsning, som

hindrede hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere.

Det kan ligeledes lægges til grund som ubestridt, at [arbejdsgiver], der havde ansat hende i et fleksjob, var bekendt med hendes handicap og de nødvendige skånehensyn i form af nedsat timetal og planlægning i forhold til lokaler og timer.

Afskedigelsen af 30. maj 2017 (bilag 8) var begrundet i [arbejdsgiver]' trængte økonomiske situation. Afskedigelsen var desuden, som oplyst mundtligt under forhandlingen mellem [arbejdsgiver] og Uddannelsesforbundet, begrundet i, at [person 1] som følge af fleksjobhensynet ifølge [arbejdsgiver] var den mindst fleksible i forhold til at kunne varetage undervisning på andre end [ARBEJDSGIVER]s lokaliteter beliggende i blandt andet [by 1], da hun var kørestolsbruger, og at der ikke var adgang for kørestols-brugere på alle af de lokaliteter, hvor [arbejdsgiver] også havde undervisning. Dette på trods af, at [arbejdsgiver] var bekendt med, at et af skånehensynene netop var planlægning i forhold til lokaler.

Det gøres gældende, at [arbejdsgiver] afskedigede [person 1], fordi hun som følge af sit handicap og fleksjobansættelsen var den medarbejder, der var mindst fleksibel.

På den baggrund gøres det gældende, at [person 1] i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7a har påvist faktiske omstændigheder, som skaber en formodning for, at hendes handicap indgik i beslutningsgrundlaget for afskedigelsen. [arbejdsgiver] skal herefter løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

2.2.2 [arbejdsgiver]' bevisbyrde

Det gøres gældende, at [arbejdsgiver] ikke har løftet bevisbyrden for, at [person 1] ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap.

Overordnet har [arbejdsgiver] ikke dokumenteret, at det var nødvendigt at afskedige netop [person 1] som følge af [arbejdsgiver]' påståede trængte økonomi. Hertil kommer, at det ikke er godtgjort, at [arbejdsgiver] har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2a, hvilket i sig selv medfører, at bevisbyrden ikke kan løftes.

Det gøres for det første gældende, at de fremlagte økonomiske oplysninger på ingen måde understøtter, at [arbejdsgiver] var i en så dårlig økonomisk situation i maj måned 2017, at det var nødvendigt at afskedige [person 1]. Det fremgår netop af årsregnskabet for 2016, at der var fremgang i ordskolen på FVU-elever, og at man forventede samme aktivitet i 2017, og af årsregnskabet for 2017, at man forventede fremgang i aftenskoleaktiviteterne og en øget aktivitet i ordskolen. Der var en klar strategi om at vækste omsætningen.

Hertil kommer, at besparelsen ved at afskedige netop [person 1] alene androg ca. kr. 110-120.000 årligt, eller med andre ord knap 1,4 pct. af de samlede lønudgifter på i alt ca. kr. 8.200.000.

Det bemærkes i den forbindelse, at uanset hvordan økonomien var på tidspunktet for afskedigelsen, kan og vil det aldrig kunne fritage [arbejdsgiver] for at skulle overholde forskelsbehandlingsloven, herunder iagttage sin tilpasningsforpligtelse.

For det andet gøres det gældende, at [ARBEJDSGIVER] ikke af egen drift foretog nogen undersøgelse af, om det var muligt at etablere adgang til de andre undervisnings- lokaliteter, eller om der kunne opnås tilskud hertil fra kommunen med henblik på at fastholde [person 1] i fleksjobansættelsen, før hun blev afskediget. I tilknytning hertil gøres det gældende, at undervisnings- og arbejdsopgaverne kunne have været tilrettelagt således, at det havde været muligt at fastholde [person 1] i beskæftigelse, særligt når der henses til, at underviserne/konsulenterne alle kunne undervise i de af [arbejdsgiver] udbudte hold, at hun var en af de eneste ansatte, der havde diplomuddannelsen som Forberedende Voksen Underviser og Ordblinde Underviser, og at der i øvrigt ved planlægningen af bemanningen af undervisnings- og arbejdsopgaver på de forskellige lokationer blev taget hensyn til dem, der ikke havde bil.

For det tredje gøres det gældende, at [arbejdsgiver] ikke har godtgjort, at [person 1] ikke (fortsat) var kompetent, egnet og disponibel til en stilling som underviser/konsulent hos [arbejdsgiver] under forudsætning af, at tilpasningsforpligtelsen og de nødvendige skånehensyn var blevet iagttaget.

Det gøres således gældende, at [arbejdsgiver] under ansættelsen havde mulighed for at imødekomme [person 1]s skånebehov, og at [arbejdsgiver] ikke har dokumenteret, at det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde at fastholde hende i beskæftigelse, herunder at etablere adgang på andre lokaliteter.

Det gøres herefter samlet gældende, at [arbejdsgiver] har handlet i strid med forskelsbehandlingslovens § 2 ved at afskedige [person 1].

2.3 Afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven

2.3.1 Omvendt bevisbyrde

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet eller afvikling af barselsorlov. Hvis afskedigelsen finder sted under graviditet eller afholdelse af barselsorlov, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Det følger af retspraksis, at beskyttelsen også gælder efter barselsorlovens udløb, hvis beslutningen om afskedigelse er truffet under arbejdstagerens orlov, jf. U1988/385/2H og U1993.782V. Det er en betingelse for at løfte den strenge bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at der foreligger klare og objektivt konstaterbare forhold, der sagligt og reelt begrunder afskedigelsen, og som gør det ubetænkeligt at antage, at afskedigelsen hverken helt eller delvist er begrundet i graviditet eller afvikling af barselsorlov. Enhver tvivl kommer i den forbindelse arbejdstageren til gode.

Det gøres gældende, at beslutningen om at afskedige [person 1] blev truffet senest den 29. marts 2017, hvor der blev afholdt et besparelsmøde (bilag 7), men

at afskedigelsen bevidst først blev meddelt efter barselsorlovsperiodens udløb. Det bemærkes i den forbindelse, at besparelsmødet blev afholdt, mens [person 1] afviklede barselsorlov, der udløb den 2. april 2017, og at beslutningen – udover hendes handicap – således var begrundet i hendes afvikling af barselsorlov.

Det forhold, at beslutningen om afskedigelse fremgår af referatet fra besparelsmødet (bilag 7), at tillidsrepræsentanten blev informeret mindst halvanden uge før [person 1] gjorde, og den meget nære tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen og hendes tilbagevenden til arbejdet efter endt barselsorlov bestyrker opfattelsen af, at afskedigelsen helt eller delvist – udover hendes handicap – var begrundet i hendes fravær på grund af (endnu en) barselsorlov.

[person 1] var den eneste i undervisningsgruppen, der på afskedigelsestidspunktet havde børn under 14 år, og hun var tillige den eneste underviser/konsulent, der blev afskediget i foråret 2017. To af de andre, der blev afskediget, var ligesom [person 1] også ansat i fleksjob efter den gamle ordning (fra før 1. januar 2013). De arbejdede begge i administrationen. Den tredje, der blev afskediget, var ansat ca. 10 timer om ugen som ekstern konsulent. To fratrådte frivilligt på grund af pension, og den sjette medarbejder var ansat i en tidsbegrænset stilling, der automatisk ophørte.

Det gøres gældende, at [arbejdsgiver] ikke har ført det fornødne bevis for, at det som følge af den økonomiske situation, herunder et eventuelt besparelsesbehov, var nødvendigt at afskedige netop [person 1], og at hendes afvikling af barselsorlov ikke blev tillagt betydning ved afskedigelsen.

I tilknytning hertil gøres det gældende, at [arbejdsgiver] heller ikke i tilstrækkeligt omfang har begrundet, endsiige dokumenteret, hvorfor man anså [person 1] for mindre egnet end de øvrige undervisere/konsulenter til at varetage undervisningsopgaverne.

Hvis retten måtte finde, at beslutningen om afskedigelse først blev truffet efter barselsorloven, gøres det, jf. nedenfor, subsidiært gældende, at [person 1] har påvist faktiske omstændigheder i medfør af ligebehandlingslovens § 16a, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sin graviditet og efterfølgende afvikling af barselsorlov. [ARBEJDSGIVER] skal herefter løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. ligebehandlingslovens § 9.

2.3.2 Påvist faktiske omstændigheder (delt bevisbyrde)

Der henvises til det anførte oven for under pkt. 2.3.1, idet det samtidig bemærkes, at den tidsmæssige sammenhæng, der er mellem [person 1]s tilbagevenden til jobbet og afskedigelsen, ikke alene er afgørende for vurderingen af, om afskedigelsen er sket i strid med ligebehandlingslovens § 9. Loven indeholder ingen grænser for, hvor længe efter orlovens ophør, beskyttelsen kan udstrækkes til. Ifølge retspraksis nyder medarbejderen beskyttelse syv måneder efter tilbagevenden, jf. ligebehandlingsnævnets afgørelse af 22. oktober 2014 (j.nr. 2013-6810-41206). Det afgørende er, om der kan trækkes en rød tråd mellem afskedi-

gelsen og afholdelse af barselsorlov for at være omfattet af den effektive opsigelsesbeskyttelse i ligebehandlingsloven. I denne sag skete afskedigelsen blot 10 dage efter hendes genoptagelse af arbejdet.

Det gøres således gældende, at [person 1] i henhold til ligebehandlingslovens § 16a har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af sin graviditet og efterfølgende barselsorlov.

2.3.3 [arbejdsgiver]' bevisbyrde

Der henvises til det anførte oven for under pkt. 2.3.1, idet det gøres gældende, at [arbejdsgiver] ikke har løftet bevisbyrden for, at [person 1] ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn, fordi beslutningen om afskedigelse reelt blev truffet, inden hun returnerede fra barselsorlov, men bevidst først blev meddelt efter barselsorlovsperiodens udløb.

På den baggrund fastholdes det, at [ARBEJDSGIVER] har handlet i strid med ligebehandlingslovens § 9, og at [ARBEJDSGIVER] ikke i overensstemmelse med ligebehandlingslovens

§ 16, subsidiært § 16a, har ført det fornødne bevis for, at der ikke ved afskedigelsen blev lagt hel eller delvis vægt på [person 1]s graviditet og efterfølgende barselsorlov (og/eller handicap), og at hun derfor har krav på en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

2.4 Anbringender i relation til godtgørelsens størrelse

Det gøres gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelse på kr. 425.000.

I fortsættelse heraf gøres det gældende, at godtgørelsen efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1 og ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 og 3, der skønsmæssigt er fastsat til 12 måneders løn inklusiv fleksjob-tilskud, er i overensstemmelse med fast praksis. [person 1] var ansat i fleksjob efter den gamle fleksjob-ordning (før 1. januar 2013), og godtgørelsen er således med rette fastsat og beregnet med udgangspunkt i [person 1]s løn, ansættelsesperiodens længde, sagens omstændigheder og ikke mindst det forhold, at hun blev afskediget i strid med både forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.

2.5 Anbringender vedrørende procesrente

Baggrunden for nedlæggelsen af den subsidiære påstand er begrundet i nyere, uensartet retspraksis om spørgsmålet om tilkendelse af procesrenter i sager, hvor Ligebehandlingsnævnet har truffet afgørelse.

Vestre Landsret har imidlertid i dom af 13. maj 2019 (bilag 21) i en sag, hvor der ved indgivelsen af klagen var nedlagt påstand om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb, tiltrådt, at der i overensstemmelse med fast praksis skulle ske en forrentning af godtgørelsen fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

Uanset, at der i nærværende sag alene blev anmodet om udmåling af en godtgørelse og ikke et bestemt godtgørelsesbeløb, gøres det til støtte for den principale rentepåstand tilsvarende som i sagen for Vestre Landsret gældende, at sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet skal sidestilles med indledning af retsforfølgning i den forstand begrebet anvendes i rentelovens § 3, stk. 4.

Det bemærkes i den forbindelse, at en borgers indbringelse af en sag for Ligebehandlingsnævnet udelukker, at sagen samtidig fremmes ved de almindelige domstolene, jf. ligebehandlingsnævnslovens § 4, stk. 2, hvilket yderligere peger i retning af, at indbringelse for nævnet må sidestilles med indledning af retsforfølgelse ved domstolene.

Beregning af procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet er også i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets faste praksis og er endvidere forudsat i ligebehandlingsnævnsloven. Efter Ligebehandlingsnævnets praksis tilkendes der således procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for nævnet, uanset om der ved klagen er rejst krav om betaling af et bestemt godtgørelsesbeløb eller blot en godtgørelse. Der er ikke grundlag for at tilsidesætte denne praksis.

Ligebehandlingsnævnet har imidlertid ikke i de seneste måneder tilkendt renter fra tidspunktet for indbringelsen af klagen i de tilfælde, hvor klageren ikke har påstået sig tilkendt et konkret godtgørelsesbeløb (bilag 22, 23 og 24). Baggrunden herfor er den opståede retsusikkerhed begrundet i en svingende byretspraksis siden ultimo 2018, men ændrer ikke ved, at det fortsat er Ligebehandlingsnævnets opfattelse, at procesrenter bør tilkendes fra indbringelse af klagen for nævnet også i disse tilfælde. De afsagte byrets-domme medtages i materiale-samlingen.

Hvis retten imidlertid måtte finde, at procesrente ikke skal beregnes fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, gøres det til støtte for den subsidiære påstand gældende, at [arbejdsgiver] under alle omstændigheder skal betale rente fra den 24. september 2018, hvor sagen blev anlagt ved Retten i [by 1].”

[ARBEJDSGIVER] har i sit påstandsdokument anført følgende:

”ANBRINGENDER:

Til støtte for sagsøgtes påstand gøres følgende hovedanbringender gældende:

Forskelsbehandling pga. handicap:

Opsigelsen af sagsøger var alene begrundet i sagsøgtes økonomiske situation og ikke som anført i stævningen, som følge af manglende fleksibilitet hos sagsøger. Det bestrides af sagsøgte, og det bemærkes i den forbindelse, at sagsøger alene henviser til, hvad sagsøgers forbund under en forhandling med sagsøgte mener at have hørt.

Det bestrides ligeledes, at sagsøgte ikke under Ligebehandlingsnævnets behandling af sagen ikke har bestridt ovennævnte. Sagsøgte gjorde allerede via mail den 7. september 2017, jf. bilag I, Ligebehandlingsnævnet opmærksom på, at man netop ikke så sagsøgers handicap som en udfordring i hverdagen, men netop planlagde efter sagsøgers handicap.

Yderligere fremgår det af nu fremlagte bilag i svarskriftet, at sagsøger blev op-sagt som følge af dårlig økonomi og på baggrund af hendes kvalifikationer. Opsigelsen af sagsøger skete derfor ikke som følge af hendes handicap og manglende fleksibilitet.

Sagsøgte mener på baggrund heraf også, at bevisbyrden er opfyldt fra sagsøgtes side, idet sagsøger netop blev opsagt som følge af dårlig økonomi.

Det er ikke korrekt, at sagsøgte ikke har fulgt reglerne i forskelsbehandlingslovens § 2a, som anført under anbringender af sagsøger. Det er ganske enkelt ikke korrekt. Sagsøgte befandt sig i en vanskelig og alvorlig økonomisk situation og var derfor tvunget til at opsiges en række medarbejdere. Det bemærkes i den forbindelse, at det ikke påhviler en arbejdsgiver at undersøge og afprøve alle tiltag som er nødvendige, blot fordi man har en medarbejder med et handicap jf. § 2 a.

En arbejdsgiver er alene forpligtet til at undersøge rimelige tiltag, og det kan således ikke pålægges en arbejdsgiver at foretage videreførelsesanstaltninger, specielt når der henses til, at sagsøgte har alvorlige økonomiske kvaler.

Det gøres i den forbindelse opmærksom på, at opsigelsen alene er sket som følge af dårlig økonomi, og at sagsøger var den ud fra objektive kriterier, der bedst kunne undværes.

Sagsøgte har således løftet sin bevisbyrde efter Lov om forskelsbehandling.

Forskelsbehandling pga. køn:

Det bestrides, at der er truffet beslutning om at opsiges sagsøger den 29. marts, ligesom det bestrides, at der er skabt en formodning for, at opsigelsen er begrundet i sagsøgers barselsfravær.

De fremlagte bilag viser i den grad, at sagsøgte som følge af den hårde økonomiske situation har været tvunget til at opsiges sagsøger sammen med en række øvrige kollegaer for at tilpasse sig de økonomiske forhold i virksomheden.

Det er sagsøgtes opfattelse, at sagsøgte netop har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen ikke er begrundet i sagsøgers barselsorlov og derfor heller ikke er i strid med lov om ligebehandling.

Derfor skal sagsøgte have medhold i den nedlagte påstand.

Økonomien på tidspunktet for opsigelsen var allerede begyndt at være dårlig, og der var ikke udsigt til bedring for 2017.

Sagsøger har således udøvet den del af ledelsesretten, om hvem der bedst kan undværes på en arbejdsplads.”

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Retten's begrundelse og resultat

Sagsøgeren blev opsagt den 30. maj 2017. Hun havde barselsorlov frem til den 2. april 2017 og afholdt derefter ferie. Det fremgår af et notat udfærdiget af [person 3] om besparelsmøde den 29. marts 2019, at ” Når [...] og [...] er væk er der 188,6 lektioner”, og retten finder det derfor bevist, at beslutningen om at afskedige sagsøgeren reelt blev truffet, mens hun var på barselsorlov.

Det påhviler derfor sagsøgte i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, at bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i sagsøgerens barsel. Sagsøgte har ikke under sagen løftet denne bevisbyrde, idet sagsøgte alene har henvist til de økonomiske problemer, og sagsøger har derfor krav på en godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

Sagsøgeren er kørestolsbruger, og retten finder det efter de afgivne forklaringer bevist, at afskedigelsen herudover var begrundet i, at sagsøgeren på grund af sit handicap var mindre fleksibel i forhold til at kunne påtage sig undervisning uden for det faste undervisningssted.

Retten finder derfor ikke, at sagsøgte har bevist, at afskedigelsen ikke tillige var begrundet i sagsøgerens handicap. Retten lægger også vægt på, at sagsøgte, få måneder efter sagsøgerens afskedigelse ansatte [person 3]s datter, først som vikar og senere som fastansat, og at [person 9] efter sin pensionering fungerede som vikar. Der foreligger derfor faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der ved afskedigelsen af hende er sket en indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Sagsøgte har ikke i øvrigt begrundet, hvorfor det var sagsøgeren, der bedst kunne undværes, og oplysningerne om de ansattes uddannelsesmæssige baggrund og kompetencer støtter ikke beslutningen om, at det var hende, der skulle afskediges. Sagsøgeren har derfor tillige krav på en godtgørelse i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1.

Den samlede godtgørelse findes passende at kunne fastsættes til 425.000 kr. svarende til ca. 12 måneders løn. Beløbet forrentes i overensstemmelse med retspraksis fra den 4. august 2017 til betaling sker.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 56.250 kr., og af retsafgift med 2.000 kr. i alt 58.250 kr. Det er oplyst, at [person 1] ikke er momsregistreret.

THIKENDESFORRET:

[arbejdsgiver] skal til [person 1] betale kr. 425.000 med tillæg af procesrente fra den 4. august 2017 til betaling sker.

[ARBEJDSGIVER] skal til [person 1] betale sagsomkostninger med 58.250 kr.

Beløbene skal betales inden 14 dage.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.