



Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 11. marts 2019 i sag nr. BS 2C-46/2018:

[person 1] (...)
v/Ligebehandlingsnævnet som mandatar
(...)
(...)
mod
[skolen]
(...)
(...)

Påstande

Under denne sag, der er anlagt den 15. januar 2018, og hvor dommen i medfør af retsplejelovens § 218 a, stk. 2, affattes uden fuldstændig sagsfremstilling, har sagsøgeren, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1], nedlagt påstand om, at sagsøgte, [skolen], til [person 1] skal betale 50.000 kr. med tillæg af procesrente principalt fra den 6. marts 2017, subsidiært fra sagens anlæg den 15. januar 2018, til betaling sker.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært betaling af et lavere beløb end påstået af sagsøger og først med forrentning fra den 15. januar 2018.

Sagens baggrund

Sagen angår spørgsmålet om, hvorvidt sagsøgeren er blevet opsagt fra et fleksjob som rengøringsassistent i strid med forskelsbehandlingsloven som følge af handicap, og i bekræftende fald, hvorledes en godtgørelse skal beregnes, og hvorvidt der er hjemmel til at forlange procesrente af godtgørelsesbeløbet allerede fra tidspunktet for modtagelsen af klagen i Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet traf den 3. oktober 2017 afgørelse om, at sagsøgte ved afskedigelsen af sagsøgeren havde overtrådt forskelsbehandlingsloven, og at sagsøgte derfor skulle betale 50.000 kr. i godtgørelse til sagsøgeren. Af afgørelsen fremgår bl.a. følgende:

"...

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev afskediget fra sit fleksjob som rengøringsassistent.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sit fleksjob som rengøringsassistent.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 50.000 kr. med procesrente fra den 6. marts 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Af speciallægeerklæring af 12. december 2013 fremgår bl.a.:

"30-årig kvinde, som er disponeret til "kroniske håndledssmerter" og som selv har haft disse i 10-12 år uden tegn på spontan remission. Neurofysiologisk undersøgelse i 2 omgange har været normal (mistanke om carpaltunnelsyndrom Således afkræftet). Hun er vurderet af reumatologer og håndkirurg uden at have fået en diagnose. Hendes symptomer ligner meget "kronisk seneskedehindebetændelse". I smertemæssigt henseende kan symptomerne på beskriveisen, forløbet og de manglende objektive fund betegnes som en sensibiliseringstilstand (vedvarende smerter og en vedvarende lav fysisk belastningstærskel).

Yderligere har hun et muskuloskeletalt smerteproblem udgået fra den øvre del af ryggen, og hvor problemerne primært er myogent forankrede.

Hun er forsøgt relevant behandlet uden effekt hvad angår håndledssmerterne og rygsmerter[ne] ligesom hun er i fysioterapeutisk behandling for rygsmerterne.

(...)

Der er fuld overensstemmelse mellem hendes symptompræsentation og de kliniske fund. At man med de eksisterende undersøgelsesmetoder ikke objektivt kan påvise en egentlig årsag til smerterne, må ikke tages til udtryk for, at en sådan ikke findes eller tidligere har været til stede. Der er ingen mistanke om ledsagende psykologiske eller personlighedsmæssige symptomforstærkende mekanismer. Hun lider ikke af psykiatrisk sygdom.

(...)

Hendes tilstand er varig og stationær, og der er ingen yderligere behandlingsforslag. Hun vil givetvis kunne opretholde en vis funktionsduelighed også i erhvervs-mæssig sammenhæng, såfremt der tages de behørigt skånehensyn til håndled og ryg (vekslende arbejdsstillinger i eget tempo og med passende hvilepauser).

Prognosen for rygsmerter er god, såfremt hun behandles for de myogene smerter mere intensivt, hvorimod prognosen for håndledssmerterne er dårlig, da de har været i mere end 10-12 år, og da de på intet tidspunkt har vist tegn til remission.

Diagnoser:

- Langvarig/kronisk non-malign smertetilstand *uden* ledsagende kognitive dysfunktioner bortset fra nogen hukommelsesproblemer

- Kronisk sensibiliseringstilstand af typen "kronisk seneskedehindebetændelse"
- Myoses variae (muskelspændinger)
- Scoliosisi col. thoracales (rygskævhed)"

Klager blev den 11. april 2014 visiteret til fleksjob. Af Jobcentrets afgørelse herom fremgår bl.a.:

"Begrundelse:

Det er vurderet, at du har en væsentlig og varig nedsættelse af din arbejdsevne, dette gælder i alle erhverv på arbejdsmarkedet. Det vurderes, at nedsættelsen er i et sådant omfang, at du ikke vil kunne opnå beskæftigelse på ordinære vilkår ej heller ved støtteforanstaltninger som personlig assistent, hjælpemidler eller andre beskæftigelsesrettede foranstaltninger.

Det vurderes, at du har varige skånebehov i form af, at du ikke kan klare fysisk tungt og ryg- og håndbelastende arbejde og du skal have arbejde med vekslende arbejdsstillinger og pauser efter behov samt nedsat arbejdstid."

I et opslag på Facebook søgte den indklagede privatskole den 9. maj 2016 efter rengøringshjælp. Det fremgår af stillingsannoncen, at indklagede søgte efter en medarbejder til 7,5 timers ugentlig rengøringshjælp fordelt med 1,5 timer pr. dag, og at ansøger gerne måtte være berettiget til fleksjob.

Klager søgte stillingen den 11. maj 2016. Af ansøgningen fremgår bl.a.:

"Jeg er visiteret til fleksjob, idet jeg desværre lider af en sensibiliseringstilstand, som primært betyder, at jeg er nødt til at have skiftende arbejdsstillinger, strukturerede opgaver uden mange deadlines og nedsat tid. Idet scenarie passer et rengøringsjob godt til mig, da det er skiftende arbejdsstillinger og ikke mange løft. Jeg er visiteret til 9 timer ugentligt og derfor passer de 7 en halv time mig godt og fordelingen sørger for jeg ikke får for mange timer på en dag."

Klager blev ansat med tiltrædelse den 1. juni 2016. Af ansættelseskontrakten fremgår, at klager blev ansat til en årsnorm på 343,5 timer med en beskæftigelsesgrad på 20,27 %, at timelønnen udgjorde 128,67 kr., og at der ikke blev ydet arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag. Det fremgår endvidere, at det var en forudsætning for ansættelsen, at klager var omfattet af fleksjobordningen med refusion.

Klager blev den 18. januar 2017 afskediget. Af opsigelsen fremgår:

"Vi ser os desværre nødsaget til at opsigte dig pr. 28. februar 2017.

Begrundelse:

Det er vores oplevelse, at du helbredsmæssigt lider under arbejdsopgaverne, der jo uvægerligt indebærer løft af spande med vand, støvsuger op og ned ad trapper m.v.

Vi står samtidigt overfor en bygningsmæssig udvidelse med yderligere rengøringsbehov, hvor det på baggrund af ovenstående ikke skønnes muligt, at du vil kunne påtage dig opgaven."

Det fremgår af lønsedlen med rådighedsdato den 27. oktober 2016, at klager havde otte sygedage fra den 26. september 2016 til den 5. oktober 2016. Af lønsedlen med rådighedsdato den 28. december 2016 fremgår, at klager havde to sygedage den 22. og 23. november 2016, en sygedag den 6. december 2016 og fem sygedage fra den 23. til den 31. december 2016. Det fremgår af lønsedlen med rådighedsdato den 27. januar 2017, at klager havde ti

sygedage fra den 9. januar 2017 til den 20. januar 2017.

Klagen er indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 6. marts 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at indklagede i forbindelse med afskedigelsen har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager blev tilkendt fleksjob i 2014 på grund af sensibiliseringstilstanden. Lidelsen medfører skånehensyn i form af nedsat arbejdstid, at trappegang og gående arbejde kun kan ske i begrænset omfang og undgåelse af tunge løft.

Indklagede annoncerede efter en medarbejder, som var berettiget til et fleksjob, og klager blev ansat i et fleksjob. Klager oplyste i forbindelse med ansættelsen indklagede om sine skånehensyn og helbredsmæssige udfordringer. Indklagede var således bekendt med klagers handicap og skånehensyn på ansættelsestidspunktet.

Under ansættelsessamtalen blev indklagede oplyst om, at sensibilitetstilstand medfører, at klager har en lavere smertetærskel end andre, og at dette særligt kommer til udtryk i vinterperioden. Da klager oplyste indklagede om, at undgåelse af tunge løft var et skånehensyn, meddelte indklagede, at klager ved behov for hjælp kunne kontakte den rengøringsansvarlige.

Klager oplyste under samtalen indklagede om, at de kunne rette henvendelse til kommunen, hvis de ønskede at få et mere indgående kendskab til klagers helbredsmæssige udfordringer. Indklagede kontaktede aldrig sagsbehandleren.

I begyndelsen af ansættelsen kontaktede klager den rengøringsansvarlige hver gang, at der skulle løftes en stol eller lignende. Da den rengøringsansvarlige blev irriteret over disse opkald, stoppede klager med at bede ham om hjælp og foretog herefter selv løftene.

Ryggen kunne til sidst ikke holde til de mange løft, hvorfor klager måtte sygemelde sig i januar 2017.

Klager havde tre sygeperioder. Ved hver sygemelding meddelte klager sygemeldingsårsag. De to første sygemeldinger skyldtes en virus.

Ved hver sygemelding blev den rengøringsansvarlige hos indklagede vred. Da klager i januar 2017 mødte efter sin 3. sygeperiode, der havde medført otte dage med sygefravær, blev klager afskediget. Opsigelsen var begrundet i den helbredsmæssige situation.

Da klager blev vist rundt på skolen i forbindelse med ansættelsessamtalen, så klager hverken støvsugeren eller spanden, der skulle anvendes i stillingen. Der blev kun vist en lille spand. Da klager tiltrådte, viste det sig, at det var en stor industristøvsuger og en stor ”moppe-spand” med en stor ”flad-mopper”, der skulle anvendes som arbejdsredskab på begge etager i de to bygninger.

Da klager skulle løfte ”moppespenden”, den ”flade-mopper” og industristøvsugeren mellem bygningerne og etagerne, var der dagligt mange løft. Indklagede burde have stillet en ”trappe-støvsuger” og små ”moppe-spande” til rådighed, og disse burde have været tilgængelige i begge bygninger.

Opgaven bestod i rengøring af omkring 200 kvadratmeter. Opgaven var normeret til 1,5 timer, men det tog ofte klager 2 timer.

Klager gjorde under ansættelsesperioden flere gange indklagede, herunder den rengøringsansvarlige, opmærksom på, at støvsugeren var for tung at løfte, og at der var behov for en støvsuger i hver bygning og på hver etage. I begge bygninger var der kun installeret vand i stueetagen.

Efter fem måneders ansættelse fandt indklagede en ældre Miele støvsuger frem. Der gik herefter yderligere en måned inden støvsugeren fik et stik. Der blev ikke under klagers ansættelse købt nye poser til støvsugeren, og støvsugeren kunne derfor kun bruges to gange inden posen var fyldt op.

Under ansættelsen bad klager også flere gange indklagede om, at der blev anskaffet en fejebakke med en lang stang, så unødige buk kunne undgås. Dette ønske blev ikke imødekommet.

Klager gjorde flere gange den rengøringsansvarlige opmærksom på, hvilke redskaber klager manglede til udførelsen af opgaverne. Klager er ikke vidende om, hvorvidt den rengøringsansvarlige gav informationen videre.

På intet tidspunkt under ansættelsen blev klager indkaldt til en samtale om, hvordan det gik, og om der var behov for andre hjælpemidler. Indklagede undersøgte ikke mulighederne for at fastholde klager i ansættelsen, og de kontaktede ikke klager herom. Indklagede har herved ikke opfyldt sin tilpasningsforpligtelse. Indklagede burde eksempelvis som tilpasningsforpligtelse have tilbudt mere hensigtsmæssige arbejdsredskaber.

Klager gjorde under ansættelsen både den rengøringsansvarlige og viceskolelederen opmærksom på, at kommunen kan stille hjælpemidler til rådighed.

Klager blev ikke ved tiltrædelsen oplært. Klager finder det bemærkelsesværdigt, at indklagede først efter afskedigelsen har oplyst, at de ikke var tilfredse med arbejdsindsatsen. Indklagede afskedigede først klager efter endt prøveperiode. Klager fik et par gange meddelt af den rengøringsansvarlige, at han ikke var tilfreds med det udførte arbejde, men klager blev aldrig indkaldt til samtale herom.

Et kvarter efter at indklagede havde afskediget klager, søgte de efter en ny medarbejder i fleksjob til rengøringsopgaven.

Indklagede gør gældende, at de ikke har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager blev ansat den 1. juni 2016 i et fleksjob som rengøringsassistent 7,5 timer ugentligt fordelt med 1,5 timer pr. dag.

Indklagede er en veldrevet og ansvarlig privatskole med tilfredse medarbejdere. Indklagede har god erfaring med ansatte i fleksjobordninger.

I begge bygninger er der trapper, og der er kun vand i underetagen.

Der er en støvsuger.

Indklagede er ikke en stor privatskole, men en skole med ét spor. De midler, som skolen indkøber til rengøring, er indkøbt af indklagedes erfarne rengøringsleder og tidligere erfarne rengøringsmedarbejdere.

Det er normalt, at en skole bruger professionelle støvsugere, da almindelige husholdningsstøvsugere ikke kan klare opgaven. Det drejer sig om en Nilfisk GD930 i almindelig stan-

dardstørrelse.

”Moppespenden” er i en almindelig størrelse. Den kan rumme 10 liter vand, og der følger en moppe med. Ved brug af spanden bestemmer man selv, hvor meget vand, der hældes i den, og herved hvor mange gange man vil gå op ad trappen.

Klager søgte stillingen hos indklagede på et ikke realistisk grundlag, idet en stilling som rengøringsassistent indebærer mange løft. Indklagede havde som arbejdsgiver ikke mulighed for at vurdere hvilke opgaver, som en ansøger i et fleksjob reelt er i stand til at varetage. Der ligger derfor et ansvar hos klager. Klager lovede mere i forbindelse med ansættelsessamtalen end klager kunne holde.

Under ansættelsessamtalen gjorde klager opmærksom på, at klagers smertetærskel var lavere end andres. Det blev samtidig oplyst, at det ikke for klager var et problem at gøre rent eller at løfte stole, når bordene skulle tørres af.

Klager meddelte ikke under samtalen, at de helbredsmæssige udfordringer var værst i vinterperioden. Klager fik under samtalen en rundvisning i de to bygninger. Klager var derfor fra begyndelsen af bekendt med, hvad jobbet indebar i forhold til løft af spande med vand og støvsuger. Klager tilkendegav tydeligt under samtalen, at løft af spand og støvsuger mellem etagerne ikke var et problem.

Indklagede kontaktede ikke sagsbehandleren i forbindelse med ansættelsen, idet de fandt det tilstrækkeligt med klagers egne oplysninger.

Der forelå ingen aftale om, at klager blot kunne kontakte rengøringslederen, hvis der skulle løftes stole ned, når bordene skulle tørres af. Dette er en daglig opgave.

Da klager sygemeldte sig for 3. gang med rygproblemer, og det tydede på, at sygeperioden ville blive længerevarende, vurderede indklagede, at det ikke var helbredsmæssigt forsvarligt, at klager fortsatte i stillingen.

Klager sygemeldte sig den 9. januar 2017 og var sygemeldt frem til fratrædelsen den 28. februar 2017.

Rengøringslederen måtte gentagne gange meddele klager, at rengøringsstandarden var mangelfuld, og at klager ikke levede op til, hvad der forventes af en rengøringsassistent. Dette undlod indklagede dog at påpege over for klager i forbindelse med afskedigelsen, idet hensynet til helbredet overskyggede de øvrige forhold.

Klager blev løbende under ansættelsen orienteret om, at der skulle skiftes vand oftere, så gulvet kunne blive renere. Der skulle ikke vaskes gulv hver dag. Det er vigtigt, at man kan strukturere og fordele opgaverne hensigtsmæssigt henover ugen.

Efter opsigelsen af klager søgte indklagede efter en ny medarbejder i fleksjob. De har nu ansat pågældende, og denne ansættelse forløber uden problemer.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet med videre (forskelsbehandlingsloven).

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

Det følger af EU-domstolens afgørelse i sagerne C-335/2011 (Ring) og C-337/2011 (Skouboe Werge) af 11. april 2013, at begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv skal fortolkes således, at det også omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet 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, og denne begrænsning er af lang varighed. Karakteren af de foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af dette begreb.

Det er klager, der har bevisbyrden for, at klager på afskedigelsestidspunktet led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Det fremgår af speciallægeerklæring af 12. december 2013, at klager bl.a. er diagnosticeret med langvarig/kronisk smertetilstand, kronisk sensibiliseringstilstand af typen kronisk seneskedehindebetændelse og scoliosisi col. thoracales (rygskævhed). Ifølge speciallægeerklæringen var klagers tilstand varig og stationær, og opretholdelse af en vis funktionsduelighed i erhvervsmæssig sammenhæng forudsatte skånehensyn i forhold til håndled og ryg.

I 2014 blev klager visiteret til fleksjob med begrundelse i varige skånehensyn i form af, at klager ikke kunne tåle fysisk tungt ryg-og håndbelastende arbejde, at der var behov for vekslende arbejdsstillinger, pauser efter behov og en nedsat arbejdstid.

Den 1. juni 2016 blev klager ansat i fleksjob hos indklagede til en ugentlig arbejdstid på 7,5 timer. Klager blev afskediget den 18. januar 2017.

Det er efter speciallægeerklæringen og oplysningerne om klagers ansættelse i fleksjob nævnets vurdering, at det er dokumenteret, at klager på tidspunktet for afskedigelsen havde et handicap i lovens forstand, idet helbredet hindrede klager i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, og denne begrænsning var af lang varighed.

Ifølge ordlyden af opsigelsen af 18. januar 2017 var afskedigelsen begrundet i indklagedes opfattelse af, at klager helbredsmæssigt led under arbejdsopgaverne, og at indklagede stod over for en bygningsudvidelse, der krævede yderligere rengøringsbehov, som indklagede ikke skønnede, at klager helbredsmæssigt kunne påtage sig som opgave.

Klager har derved påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap.

Efter forskelsbehandlingslovens § 2 a skal en arbejdsgiver træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Det er en forudsætning for, at arbejdsgiveren kan anses for at have tilsidesat tilpasningsforpligtelsen, at arbejdstageren godtgør, at arbejdsgiveren vidste eller burde vide, at arbejdstageren var handicappet i lovens forstand.

Nævnet vurderer, at indklagede, der havde ansat klager i fleksjob og var bekendt med klagers skånehensyn, vidste eller burde vide, at klager havde et handicap.

Når arbejdsgiveren er bekendt med eller burde være bekendt med arbejdstagers handicap og det deraf følgende behov for tilpasningsforanstaltninger, er arbejdsgiveren forpligtet til at undersøge og eventuelt afprøve mulige, hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger. Det er indklagedes bevisbyrde, at indklagede har overholdt denne tilpasningsforpligtelse.

Efter oplysningerne i jobcentrets afgørelse af 11. april 2014 om klagers skånehensyn vurderer nævnet, at det fra begyndelsen må have fremstået som tvivlsomt, om klager var i stand til at udføre sit arbejde som rengøringsassistent.

Det ændrer imidlertid ikke på, at indklagede under ansættelsen havde en forpligtelse til at foretage rimelige og hensigtsmæssige tilpasninger.

Efter sagens oplysninger må det lægges til grund, at indklagede ikke undersøgte mulighederne for at imødekomme klagers ønske om mere hensigtsmæssige arbejdsredskaber, at indklagede ikke indgik i dialog med klager herom, og at indklagede heller ikke kontaktede kommunen vedrørende hjælpemidlerne, selvom klager gjorde dem opmærksom på muligheden.

Indklagede har herved ikke løftet bevisbyrden for, at de har overholdt tilpasningsforpligtelsen.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 50.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og krænkelens karakter.

Indklagede skal herefter betale 50.000 kr. til klager med procesrente fra den 6. marts 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

..."

Særligt om retsgrundlaget vedrørende renter

§ 3 i renteloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 459 af 13. maj 2014, har følgende ordlyd:

"§ 3. Rente skal betales fra forfaldsdagen, hvis denne er fastsat i forvejen.

Stk. 2. I andre tilfælde skal der betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, da fordringshaveren har afsendt eller fremsat anmodning om betaling. Skyldneren skal ikke betale rente for det tidsrum, der ligger forud for modtagelsen af anmodningen.

Stk. 3. Uanset stk. 1 og 2 skal der tidligst betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, hvor skyldneren var i stand til at indhente de oplysninger, som må anses for nødvendige for at bedømme kravets berettigelse og størrelse.

Stk. 4. Uanset stk. 2 og 3 skal der senest betales rente fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden.

Stk. 5. Hvor særlige forhold begrundet det, kan retten bestemme, at rente skal betales fra et tidligere eller senere tidspunkt. Ved fordringer i henhold til aftaler som nævnt i § 1, stk. 4, kan retten dog alene bestemme, at rente skal betales fra et tidligere tidspunkt."

Af et utrykt lovudkast af 9. februar 2012, der førte til fremsættelsen af lovforslag nr. 119 af 28. marts 2012 om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet (Chikanesager, udpegning af formandskabet mm.), jf. den senere lov nr. 530 af 11. juni 2012, fremgår det, at der som § 1, nr. 3, var indsat forslag til følgende bestemmelse:

"3. I § 2 indsættes som 2. pkt.:
"Ligebehandlingsnævnet tilkender procesrenter efter rentelovens bestemmelser herom."

Forslaget var ledsaget af følgende bemærkninger:

"2.2 Kodificering af nævnets praksis om tilkendelse af procesrenter

I det tidligere Ligestillingsnævn, som blev nedlagt i forbindelse med etableringen af Ligebehandlingsnævnet, var det praksis at tilkende procesrente fra klagetidspunktet, fx. i sager, hvor der er givet godtgørelse for uberettiget afskedigelse. Ligestillingsnævnets praksis blev fulgt af domstolene. Ligebehandlingsnævnet har videreført denne praksis og har ligeledes tilkendt procesrenter.

Det følger af rentelovens § 3, stk. 4, der på formuerettens område kan kræves rente fra den dag, fordringshaveren begynder retsforfølgning til betaling af gælden. Det fremgår imidlertid ikke udtrykkeligt af renteloven eller af forarbejderne til denne lov, i hvilket omfang "retsforfølgning" kan udstrækkes til at omfatte fx indgivelse af klage til et administrativt klageorgan, herunder Ligebehandlingsnævnet.

Ligebehandlingsnævnet har ønsket at få praksis kodificeret.

Det foreslås derfor, at praksis kodificeres, således at det af loven kommer til at fremgå, at nævnet kan tilkende procesrenter efter rentelovens bestemmelser."

Af et høringsnotat af 28. marts 2012, der blev udfærdiget til brug for Folketingets Beskæftigelsesudvalg (Beskæftigelsesudvalget 2011-12, L 119 bilag 1 Offentligt), fremgår det, at den foreslåede bestemmelse var udgået med følgende begrundelse:

"Beskæftigelsesministeriet skal bemærke, at § 1, nr. 3 ... , i udkastet til lovforslaget udgår, idet ministeriet på baggrund af lovtekniske bemærkninger fra Justitsministeriet har vurderet, at der er tale om unødvendig lovgivning.

For så vidt angår § 1, nr. 3 (tilkendelse af procesrenter), bemærkes, at det ikke kun er efter administrativ praksis, at der kan tilkendes procesrenter fra tidspunktet for klagens indbringelse for nævnet. Denne praksis er anerkendt som gældende ret ved de almindelige domstole. Det er således ikke nødvendigt at indføre det i loven."

Procedure

Sagsøgeren har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med sit korri-

gerede påstandsdokument, der har følgende ordlyd:

"Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets vurdering, hvorefter det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at [person 1] blev afskediget fra sin stilling som rengøringsassistent hos [skolen] med den konsekvens, at hun har krav på en godtgørelse skønsmæssigt fastsat til 50.000,00 kr.

Det gøres i den forbindelse gældende, at reglen om delt bevisbyrde i forskelsbehandlingslovens § 7a finder anvendelse i denne sag.

[person 1] blev diagnosticeret af speciallæge i december 2013 (bilag 4), hun blev visiteret til fleksjob den 11. april 2014 begrundet i væsentlig og varig nedsættelse af arbejdsevnen (bilag 5) og ansat i fleksjob hos [skolen] til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8, 5 timer fra den 1. juni 2016 (bilag 8). Den 18. januar 2017 blev hun afskediget (bilag 9).

Det kan for sagens vurdering lægges til grund, at [person 1] var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand på ansættelses- og afskedigelsestidspunktet, og at afskedigelsen var begrundet i skolens opfattelse af, at [person 1] helbredsmæssigt led under arbejdsopgaverne, og at hun ligeledes af helbredsmæssige årsager ikke ville være i stand til at påtage sig de yderligere rengøringsopgaver, som ville opstå som følge af skolens bygningsudvidelse, jf. afskedigelsesbrevet af 18. januar 2017 (bilag 9).

Det gøres gældende, at der herved er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap, jf. forskelsbehandlingslovens § 7a.

Herefter påhviler det [skolen] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, og det gøres gældende, at denne bevisbyrde ikke er løftet.

I fortsættelse heraf gøres det uddybende gældende, at [skolen] ikke har opfyldt kravene til at undersøge, afprøve og om muligt iværksætte alle nødvendige tilpasningsforanstaltninger i overensstemmelse med forskelsbehandlingslovens § 2a, idet denne forpligtelse gælder uanset, at det måtte have fremstået noget tvivlsomt fra ansættelsens start, om [person 1] kunne varetage stillingen.

I tilknytning hertil bestrides det dels, at [person 1] slet ikke var egnet og disponibel til at udføre rengøringsjobbet med de relevante skånebehov, og dels at [person 1] i strid med helbredsoplysningslovens § 6 inden ansættelsen undlod at oplyse om relevante helbreds-

mæssige forhold af betydning for hendes mulighed for at udføre arbejdet som rengøringsassistent.

Ud over oplysningerne i jobansøgningen (bilag 7) og de supplerende oplysninger, som [person 1] fastholder at have meddelt under jobsamtalen og rundvisningen (bilag 11), kan det for sagens vurdering lægges til grund, at [person 1] opfordrede skolen til at kontakte sagsbehandleren hos kommunen for at få et indgående kendskab til helbreds- mæssige udfordringer og relevante hjælpemidler. [person 1] havde i øvrigt anført i jobansøgningen, at hun kun var visiteret til 9 ugentlige arbejdstimer, hvilket i sig selv indikerede en forholdsvis lav arbejdssevne.

Det gøres således gældende, at [person 1] hermed samlet set og særligt i hendes egenskab af fleksjobber ved at henvise til kommunen, der i sagens natur var i besiddelse af alle relevante oplysninger om hendes handicap og skånehensyn, opfyldte kravene i helbredslovens § 6.

Hertil kommer, at skolen i svarskriftet har bekræftet, at der under ansættelsessamtalen blev givet tilsagn om, at rengøringslederen ville bistå med tunge løft, hvilket bidrog til [person 1]s opfattelse af, at hun kunne varetage stillingen, som hun da også trods den mangelfulde opfyldelse af tilpasningsforpligtelsen, jf. forskelsbehandlingslovens § 2a, gjorde i syv måneder (dvs. ud over prøvetiden på tre måneder) med relativt få sygedage.

Til støtte for, at skolen ikke har opfyldt forpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2a, henvises for det første til, at [person 1] under ansættelsen selv foreslog, at der blev placeret en støvsuger i hver bygning og på hver etage og anskaffet mindre moppespande, således af hun ikke skulle foretage unødigt tunge løft, at skolen anskaffede en fejebakke med et langt skaft, således at hun ikke skulle foretage unødige buk med ryggen, og at kommunen kunne stille hjælpemidler til rådighed.

Skolen anskaffede imidlertid ikke de efterspurgte arbejdsredskaber og rettede ikke henvendelse til kommunen. Efter fem måneder anskaffede skolen en defekt støvsuger, der efter reparationen kun blev anvendt to gange, idet skolen ikke havde indkøbt poser til støvsugeren.

For det andet skulle skolen ud over de af [person 1] foreslåede tilpasningsforanstaltninger have overvejet en række andre foranstaltninger. Således kunne skolen eksempelvis have stillet en mindre og brugbar støvsuger til rådighed, have indkaldt hende til samtaler om behovet for foranstaltninger og have undersøgt muligheden for at fastholde hende i ansættelsen, selvom skolen udvidede lokalerne.

Det bemærkes i den forbindelse, at samtaler om arbejdets tilrettelæggelse alene skete på [person 1]s initiativ, og at rengøringslederen

blev vred, hver gang [person 1] ringede efter hjælp til tunge løft og de tre gange, hun blev sygemeldt. På denne baggrund følte [person 1] sig presset til selv at udføre tunge løft.

Sammenfattende gøres det således gældende, at skolen under ansættelsen undlod at overveje og undersøge relevante skånebehov, og at skolen havde mulighed for at imødekomme de af [person 1] rejste ønsker om hensigtsmæssige arbejdsredskaber og arbejdsmønstre samt for en nærmere afdækning af tilpasningsforanstaltninger kunne have kontaktet sagsbehandleren hos kommunen.

Skolen har da heller ikke understøttet, at det ville have været en uforholdsmæssig stor byrde at imødekomme de af [person 1] efterspurgte tilpasningsforanstaltninger.

På den baggrund gøres det gældende, at [skolen] har handlet i strid med forskelsbehandlingslovens § 2 ved at afskedige [person 1], idet der ved afskedigelsen blev lagt vægt på hendes handicap, og idet skolen ikke har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2a.

Endelig gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelse på kr. 50.000,00, jf. forskelsbehandlingsloven § 7. Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og krænkelsens karakter.

Det gøres i fortsættelse heraf gældende, at godtgørelsen med rette er beregnet med udgangspunkt i [person 1]s samlede overenskomstmæssige løn som fleksjobber, dvs. både lønnen fra [skolen] og tilskuddet fra [kommune 1]. Den samlede månedsløn udgjorde for [person 1], ca. kr. 20.000-22.000 før skat (bilag 11 og 12).

Den fastsatte godtgørelse udgør således et beløb, der ligger væsentligt under seks måneders løn, hvilket er begrundet i Ligebehandlingsnævnets afgørelse med henvisning til ansættelsesperiodens længde og krænkelsens karakter.

I tilknytning hertil gøres det videre gældende, at såfremt godtgørelsen alene blev beregnet med udgangspunkt i den af arbejdsgiveren betalte lønandel, da ville godtgørelsen blive af ren symbolsk karakter og miste den afskrækkende virkning, som godtgørelsen ifølge Beskæftigelsesdirektivet skal have.

Dertil kommer, at det ikke har været formålet med reformen af fleksjobordningen fra 2013 at gøre det ”mere attraktivt” for arbejdsgivere at afskedige fleksjobansatte med en lav arbejdssevne.

I forlængelse heraf bemærkes, at godtgørelsen efter hidtidig retspraksis for fleksjobansatte, der var ansat før reformen i 2013, ikke er blevet korrigeret for den lavere månedlige lønudgift, som arbejdsgiveren havde efter refusion fra kommunen.

Sammenfattende gøres det således gældende, at der ikke er grundlag for at komme frem til, at godtgørelsesbeløbet skal udmåles på et lavere niveau end 50.000 kr.

For så vidt angår forrentning af godtgørelsesbeløbet, påstår sagsøger principalt, at der skal betales rente fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet den 6. marts 2017.

Til støtte herfor gøres det gældende, at sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet skal sidestilles med indledning af retsforfølgning i den forstand begrebet anvendes i rentelovens § 3, stk. 4.

Beregning af procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet er i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnet 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.

Den subsidiære påstand, der indebærer betaling af rente fra sagens indbringelse for retten, er imidlertid nedlagt, fordi retten i Lyngby ved dom af 21. december 2018 i sagen BS-8975/2018-LYN har afvist at tilkende procesrente for perioden før, der er rejst krav om et bestemt godtgørelsesbeløb.

Det er sagsøgers opfattelse, at dommen afsagt af retten i Lyngby på dette punkt ikke er korrekt.

Såfremt retten imidlertid finder, at procesrenten ikke skal beregnes fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, gøres det til støtte for den subsidiære påstand gældende, at sagsøgte skal betale rente fra den 15. januar 2018, hvor sagen af blev anlagt ved retten i Helsingør."

Sagsøgeren har yderligere påberåbt sig Højesterets dom UfR 2011.1776H til støtte for synspunktet om forrentning af godtgørelsesbeløbet fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

Sagsøgte har i det væsentlige procederet i overensstemmelse med sit korrigerede påstandsdokument, der har følgende ordlyd:

"Grundlaget for opsigelsen

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det overordnet gældende,

at [skolen]s afskedigelse af [person 1] ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, og at [person 1] derfor ikke har krav på nogen godtgørelse i forbindelse hermed.

Det gøres gældende, at idet [person 1] ikke i forbindelse med ansøgningen eller ansættelsessamtalen - på et tidspunkt hvor hun var fuldt udredt - opfyldte sin oplysningsforpligtelse efter helbredsoplysningsloven eller i øvrigt oplyste loyalt om sine kompetencer i forhold til at bestride et rengøringsjob, blev [person 1] ansat på urigtige forudsætninger.

Da timetallet for stillingen var så lavt, og da [person 1] havde flere perioder med sygdom undervejs sammenholdt med, at skolen derudover havde ferielukket i perioder undervejs i ansættelsen, havde [skolen] ikke mulighed for at opdage, at [person 1] var ansat på urigtige forudsætninger på et tidligere tidspunkt. Som følge heraf var [skolen] berettiget til at opsige aftalen om ansættelsesforholdet den 18. januar 2017.

Til støtte for den principale påstand gøres det derudover gældende, at [person 1] ikke var egnet og disponibel til udførelse af jobbet som rengøringsassistent. [skolen] var derfor ikke forpligtet til fortsat at ansætte [person 1].

Som anført i speciallægeerklæringen fra 2013 havde [person 1] allerede ved ansættelsen helbredsmæssige udfordringer af en sådan grad, at hun ikke var egnet til at udføre arbejdet som rengøringsassistent. På opsigelsestidspunktet var [person 1] desuden ikke længere disponibel, idet [person 1] på dette tidspunkt havde sygemeldt sig som følge af arbejdsopgaverne. Opsigelsen af [person 1] var dermed berettiget, idet [person 1] ikke var egnet og disponibel på opsigelsestidspunktet.

Subsidiært gøres det gældende, at der ikke var nogen yderligere rimelige tilpasningsforanstaltninger, der ville have kunnet medføre aflastning, og hvorved [person 1] kunne have udført arbejdet på trods af sit handicap.

Rengøringslederen [person 2] var jævnligt i dialog med [person 1] om muligheder for at tilrettelægge arbejdet anderledes for at skåne [person 1] mest muligt. Herunder kom han blandt andet med ideer til, hvordan hun helt kunne undgå at skulle løfte en moppespand op af trapperne til bygningens 1. sale. Derudover havde [person 1] mulighed for at få hjælp af [person 2] til at løfte stole op på bordene. [person 1] klagede desuagtet over, at selv opgaver som opvridning af klude medførte smerter.

Stillingens indhold bestod i rengøring af større flader på en skole, hvortil professionelt udstyr er påkrævet. Der fandtes ikke mindre professionelt udstyr på markedet, herunder mindre professionelle støvsugere eller moppe-spande, til brug for udførelsen af opgaverne. Det var derfor ikke muligt at anskaffe andre arbejdsredskaber, der ville have gjort [person 1] i stand til at bære arbejdsredskaberne op af trapperne på skolen uden gener, da hun som anført i lægeerklæringen maksimalt kunne bære 3-4 kg i hænderne. Grundet bygningernes indretning som vist på oversigtstegningerne (bilag A og B) var det endvidere ikke muligt at opbevare særskilte støvsugere på hver etage alene til brug for rengøring af bygningernes 1. sale en gang om ugen henholdsvis en gang om måneden. Indlæggelse af vand på 1. salene for at undgå løft af en moppespad op af trapperne ville ligeledes have været en helt uproportional foranstaltning i forhold til formålet.

Da stillingen i forvejen kun udgjorde 20 % af en fuldtidsstilling og med kun 1,5 time per dag, hvilket svarede til udførelsen af opgaverne med rengøring af de to bygninger på [skolen], var nedsættelse af arbejdstiden dermed heller ikke en reel mulighed.

Ingen yderligere passende og rimelige tilpasningsforanstaltninger ville således have gjort det muligt for [person 1] at udføre hovedindholdet af arbejdsopgaverne. Selv hvis retten mod forventning måtte finde, at der ved opsigelsen af [person 1] var tale om indirekte forskelsbehandling, ville [skolen] ikke have kunnet gennemføre yderligere tilpasningsforanstaltninger, uden at dette ville have været urimeligt byrdefuldt for [skolen].

Til støtte for den principale påstand gøres det således samlet gældende,

at [person 1] undlod at oplyse om relevante helbredsmæssige forhold af betydning for ansættelsen og som følge deraf blev hun ansat på urigtige forudsætninger,

at [person 1] ikke var egnet og disponibel til udførelse af stillingens indhold,

at ingen passende og rimelige tilpasningsforanstaltninger ville have medført, at [person 1] kunne have udført arbejdet, og

at [skolen] under disse omstændigheder var berettiget til at opsiges [person 1] som sket den 18. januar 2017.

Godtgørelsens størrelse

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende, at den af Ligebehandlingsnævnet skønsmæssigt fastsatte godtgørelse på kr. 50.000 er for høj.

Det gøres gældende, at der ikke er støtte i retspraksis for, at udmålingen af godtgørelse i sager om forskelsbehandling skulle tage andet i betragtning end den mellem parterne indgåede ansættelseskontrakt og den heri aftalte lønudgift, arbejdsgiveren har haft over for medarbejderen.

Det gøres i øvrigt gældende, at idet [skolen] som arbejdsgiver ikke har haft nogen indsigt i eller indflydelse på, hvilke øvrige indtægter [person 1] har haft i form af tilskud, refusion eller anden løn i ansættelsesperioden, må godtgørelsesniveauet på linje med hidtidig praksis mest nærliggende skulle fastsættes ud fra den lønudgift, som [skolen] har haft og som [skolen] har ansat [person 1] til.

[skolen] har i perioden, hvor [person 1] var ansat på [skolen], betalt en månedlig løn på mellem ca. kr. 1.500 og 4.700 inkl. feriepenge. Den skønsmæssigt fastsatte godtgørelse svarer dermed til ca. 12 måneders løn. Dette er langt over det antal måneders løn, der i praksis udmåles godtgørelse for ved krænkelse af ligebehandlingsprincippet, når medarbejderens anciennitet og omstændighederne i øvrigt tages i betragtning.

Det gøres på ovenstående baggrund gældende, at såfremt retten mod forventning måtte finde, at ligebehandlingsprincippet ved opsigelsen af [person 1] er blevet krænket, skal en eventuel godtgørelse udregnes på baggrund af den løn, [skolen] har udbetalt. Under hensyn til [person 1]s korte anciennitet bør en sådan godtgørelse maksimalt kunne fastsættes til kr. 25.000.

Særligt i forhold til sagsøgtens subsidiære påstand gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at beregne renter fra et tidligere tidspunkt end sagens anlæg, idet der henvises til retten i Lyngbys dom af 21. december 2018 i sagen BS-8975/2018-LYN med yderligere henvisning til U 1998.937H. Såfremt retten måtte finde, at [skolen] skal betale godtgørelse til [person 1], gøres det gældende, at [skolen] alene skal betale rente af et eventuelt godtgørelsesbeløb fra den 15. januar 2018, hvor sagen blev anlagt ved retten i Helsingør."

Sagsøgte har yderligere gjort gældende, at Højesteret ikke ved sin dom UfR 2011.1776H har taget stilling til rentespørgsmålet, og at der derfor ikke er grundlag for en antagelse om, at Ligestillingsnævnets praksis om forrentning af godtgørelseskrav skulle være godkendt af domstolene.

Rettens begrundelse og afgørelse

Forskelsbehandling

Det er ubestridt, at [person 1] som følge af de lidelser med kroniske håndledssmerter og rygsmerter, der begrundede afgørelsen af

11. april 2014 om ret til fleksjob, var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

Det fremgår af [person 1]s stillingsansøgning af 11. maj 2016, at hun var visiteret til fleksjob, og de funktionsbegrænsninger, der var forbundet med hendes handicap, er også beskrevet i ansøgningen. Efter bevisførelsen lægger retten til grund, at hendes handicap og funktionsbegrænsninger også blev drøftet under ansættelsessamtalen med hende, og at hun åbent opfordrede [skolen] til at rette henvendelse til kommunen, hvis man ønskede yderligere oplysninger om hendes helbredstilstand. På den baggrund finder retten det bevist, at [person 1] har opfyldt sin oplysningspligt efter helbredsoplysningslovens § 6, og at [skolen] derfor havde eller burde have fuldt kendskab til hendes handicap og de funktionsbegrænsninger, der var forbundet hermed.

Efter forskelsbehandlingslovens § 2 a var [skolen] herefter forpligtet til at træffe de tilpasningsforanstaltninger, der var hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give [person 1] adgang til at udøve beskæftigelse i det fleksjob, hun var ansat til at udføre, og som ikke medførte en uforholdsmæssigt stor byrde for skolen, og som heller ikke i tilstrækkeligt omfang ville kunne lettes gennem offentlige foranstaltninger, jf. f.eks. UfR 2015.3827H. Efter bevisførelsen lægger retten til grund, at [skolen] ikke har opfyldt sin pligt til at tilbyde fornødne og relevante tilpasningsforanstaltninger, herunder undersøgt mulighederne for bistand fra kommunen til at løse de praktiske problemer, som hendes handicap gav anledning til i forbindelse med udførelsen af arbejdsopgaverne. Skolen har ikke inddraget kommunen eller [person 1] i overvejelser om nødvendige tilpasningsforanstaltninger, inden man traf beslutning om opsigelse af hende. Retten lægger derfor til grund, at [person 1] blev opsagt i strid med forskelsbehandlingslovens § 2, jf. § 1 (direkte forskelsbehandling).

Godtgørelse

Som følge af [skolen]s overtrædelse af forskelsbehandlingsloven tiltræder retten Ligebehandlingsnævnets afgørelse om, at skolen skal betale godtgørelse til [person 1], jf. forskelsbehandlingslovens § 7. Ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse skal der efter praksis lægges vægt på grovheden af overtrædelsen, herunder varigheden af ansættelsesforholdet, jf. herved f.eks. UfR 2013.2575H, UfR 2015.3827H og UfR 2018.853H. Retten finder ikke grundlag for at fravige udgangspunktet efter retspraksis, hvorefter godtgørelsen i en situation som den foreliggende, hvor der er tale om opsigelse på grund af handicap efter en ansættelsesperiode på ca. ½ år, skal udmåles et beløb, der svarer til omtrent 6 måneders løn. Retten bemærker i den forbindelse, at det er lønudgiften for arbejdsgiveren, der skal lægges til grund ved den beløbsmæssige opgørelse af godtgørelsens størrelse, idet godtgørelsen efter sit pønale formål ikke skal udmåles under hensyn til størrelsen af offentlige løntilskud og eventuelle andre ydelser til den ansatte

ud over lønnen, men udelukkende den egentlige løn, som betales af arbejdsgiveren, og som arbejdsgiveren derfor også har kendskab til.

[person 1] har ikke modtaget en fast månedsløn i den periode, hvor hun var ansat, idet hun var timelønnet og havde varierende timetal måned for måned. Hun var ansat i en periode på ialt 8 måneder, og det er oplyst, at hun i den periode modtog en løn fra [skolen] på i alt 28.666,04. kr. Hendes gennemsnitlige løn udgjorde derfor 3.583,25 kr. pr. måned, og retten fastsætter herefter godtgørelsen i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 til 20.000 kr. svarende til omtrent 6 x den gennemsnitlige månedsløn.

Renter

Efter rentelovens § 3, stk. 4, skal der betales rente "fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsfølgning til betaling af gælden." Hverken lovens ordlyd eller forarbejder giver grundlag for at sidestille indbringelse af en sag for Ligebehandlingsnævnet med "retsfølgning" i rentelovens forstand. Det bemærkes herved, at Ligebehandlingsnævnet ikke er en domstol, og at der ikke består en bestemt "gæld", som skyldneren kan forholde sig til, på tidspunktet for sagens indbringelse for nævnet. Indbringelse af en sag for nævnet sker således heller ikke med gældsinddrivelse for øje. Af disse grunde giver rentelovens § 3, stk. 4, ikke hjemmel til forrentning af godtgørelseskravet allerede fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet, men først fra den 15. januar 2018, hvor sagen blev anlagt ved Retten i Helsingør med henblik på prøvelse af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 3. oktober 2017.

Efter bevisførelsen finder retten det godtgjort, at Ligebehandlingsnævnet - trods den manglende lovhjemmel - i mange år har fulgt en fast praksis om forrentning af godtgørelseskrav fra tidspunktet for sagens indbringelse for nævnet. I 2012 tog Beskæftigelsesministeriet initiativ til kodificering af nævnets praksis om tilkendelse af procesrente ved at indsætte en særregel herom i loven om Ligebehandlingsnævnet. Initiativet blev imidlertid bremset efter et høringssvar fra Justitsministeriet, der mente, at en lovændring var unødvendig, fordi Ligebehandlingsnævnets praksis var godkendt ved domstolene på det foreliggende retsgrundlag og derfor allerede var i overensstemmelse med gældende ret. Det fremgår ikke af det fremlagte høringsnotat, hvad Justitsministeriet har støttet sin antagelse om domstolenes godkendelse af Ligebehandlingsnævnets praksis på, men nævnet har i denne og andre sager påberåbt sig UfR 2011.1776H. I sagen, der blev afgjort ved UfR 2011.1776H, blev en af det tidligere Ligestillingsnævn truffet afgørelse godkendt af domstolene. Ifølge afgørelsen skulle en kommune efter overtrædelse af ligebehandlingsloven ved afskedigelse af en medarbejder under barsel betale en godtgørelse på 250.000 kr. til den pågældende. Ifølge afgørelsen skulle godtgørelsen forrentes fra tidspunktet for sagens modtagelse i nævnet. Ligestillingsnævnets bestemmelse om forrentning blev ikke ændret af domstolene, men det betyder ikke, at domstolene har godkendt Ligestillingsnævnets praksis om tilkendelse af procesrente fra tidspunktet for sagens indbringelse for

nævnet. Det fremgår således af dommen, at spørgsmålet om procesrente, herunder begyndelsestidspunktet for renteberegning, slet ikke havde været et tema i den pågældende sag. Kommunen havde ikke anfægtet medarbejderens berettigelse til procesrente af et eventuelt godtgørelsesbeløb fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligestillingsnævnet, og derfor tog domstolene heller ikke stilling til dette spørgsmål.

På den anførte baggrund finder retten, at der ikke er grundlag for Justitsministeriets og Ligebehandlingsnævnets synspunkt om, at nævnets praksis om tilkendelse af procesrente fra sagens indbringelse for nævnet skulle være godkendt af domstolene og i overensstemmelse med gældende ret. Det er tværtimod et forkert synspunkt, idet det er i strid med loven, således som det i øvrigt også allerede er fastslået ved Lyngby Rets dom af 21. december 2018 (BS-8975/2018-LYN). Det kan ikke føre til et andet resultat, at Beskæftigelsesministeriet har orienteret Folketingets beskæftigelsesudvalg om det forkerte synspunkt.

Herefter, og da der i øvrigt ikke foreligger særlige forhold, som kan begrunde, at rente skal betales fra et tidligere tidspunkt, jf. rentelovens § 3, stk. 5, skal godtgørelsesbeløbet forrentes fra den 15. januar 2018, hvor sagen blev anlagt, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

Efter sagens værdi, forløb og udfald betaler [skolen] sagsomkostninger til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] med 20.000 kr. til dækning af udgift til advokatbistand.

Thi kendes for ret:

Inden 14 dage betaler [skolen] til [person 1] 20.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 15. januar 2018, til betaling sker.

Inden samme frist betaler [skolen] sagsomkostninger til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] med 20.000 kr.

Ida-Louise Apostoli
Dommer

/perf

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Retten i Helsingør, den 11. marts 2019.

Lenette Lykke Olsen, Kontorfuldmægtig