



Afskedigelse af ansat med synsproblemer uden stillingtagen til om den ansatte måtte betragtes som handicappet

En kvinde blev afskediget efter 24 år som tjenestemandsansat i kriminalforsorgen. Kvinden havde en øjenlidelse der bevirkede at hun ikke kunne arbejde i længere tid ved en computer. Det var først og fremmest dette forhold der gav hende problemer ved arbejdet i kriminalforsorgen.

Ombudsmanden udtalte at arbejdsgiveren ikke havde foretaget tilstrækkelige undersøgelser af mulighederne for at beholde kvinden på arbejdspladsen ved at kompensere for øjenlidelsen og eventuelt ansætte hende i et fleksjob.

Ombudsmanden udtalte desuden at arbejdsgiveren skulle have forholdt sig til om kvindens synsproblemer kunne karakteriseres som et handicap, med den virkning at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap skulle indgå i vurderingen af sagen.

Kvinden blev afskediget mindre end et år før hun kunne være gået på efterløn. Ombudsmanden mente at arbejdsgiveren i en sag som denne burde have inddraget det forhold at kvinden, før hun blev afskediget, flere gange havde tilkendegivet over for arbejdsgiveren at hun ønskede at blive på arbejdspladsen indtil hun kunne gå på efterløn. Ombudsmanden mente desuden ikke at arbejdsgiveren kunne se bort fra kvindens anciennitet.

Ombudsmanden udtalte at kriminalforsorgens behandling af sagen var overordentlig kritisabel. Ombudsmanden mente desuden at der var grundlag for at myndighederne genoptog behandlingen af sagen med henblik på at arbejdsgiveren tog stilling til de krav kvinden havde fremsat.

(J.nr. 2007-1785-813).

29. december 2008

2008-4-5

Ansættelses- og arbejdsret:

1.2

1.3

1.9

Forvaltningsret:

1121.1

1121.5

114.3

2.2

2511.1

2511.2

Ombudsmandens udtalelse

"Det er min opfattelse at Statsfængslet (X) ikke foretog en tilstrækkelig undersøgelse af mulighederne for at beholde dig på arbejdspladsen ved at kompensere for følgerne af din øjenlidelse, eventuelt kombineret med at ansætte dig i et fleksjob. Jeg mener i den forbindelse ikke at statsfængslet gav en saglig begrundelse for at du ikke kunne ansættes i et fleksjob.

Statsfængslet skulle desuden have forholdt sig til om dine synsproblemer kunne karakteriseres som et handicap, med den virkning at forbuddet mod at forskelsbehandle på grund af handicap skulle indgå i statsfængslets overvejelser ved behandlingen af sagen.

Direktoratet for Kriminalforsorgen skulle sørge for at disse forhold i tilstrækkelig grad blev undersøgt og overvejet før direktoratet afskedigede dig.

Jeg mener desuden at din arbejdsgiver skulle have været mere imødekommende over for muligheden for at ansætte dig på deltid.

Statsfængslets og direktoratets behandling af sagen bar ikke præg af at myndighederne tog hensyn til den betydelige periode du havde været ansat i fængslet, ligesom din arbejdsgiver ikke tog hensyn til at der på afskedigelsestidspunktet var mindre end et år til at du kunne gå på efterløn.

Sagen må vurderes i lyset af at en offentlig myndighed har et ansvar for at behandle borgerne, herunder egne ansatte, på en værdig og imødekommende måde og følge en linje der er egnet til at vække tillid til den offentlige forvaltning.

Samlet set mener jeg derfor at statsfængslets og direktoratets behandling af sagen er meget kritisabel.

Det kan efter min opfattelse ikke afvises at du ikke var blevet afskediget hvis der var blevet taget stilling til om du måtte betragtes som handicappet, og hvis mulighederne for at kompensere for dine synsproblemer var blevet undersøgt mere grundigt, eventuelt kombineret med en ansættelse i fleksjob.

Jeg mener derfor der er grundlag for at myndighederne genoptager behandlingen af sagen, navnlig med henblik på at din arbejdsgiver tager stilling til de krav du har fremsat under sagen, herunder kravet om lønkompensation frem til det tidspunkt hvor du kunne være gået på efterløn.

Jeg har skrevet til myndighederne og redegjort for min opfattelse af sagen. Samtidig har jeg henstillet at direktoratet genoptager behandlingen af sagen, og bedt direktoratet om at underrette mig om sagens videre forløb.

Her følger en nærmere redegørelse for resultatet af min undersøgelse.

1. Helbredsbetiget utjenstedygtighed

Du blev afskediget på grund af at du havde et højt sygefravær, og at din arbejdsgiver i den forbindelse vurderede at du var utjenstedygtig i stillingen som tjenestemandsansat forsorgsassistent.

Det kan lægges til grund at dit sygefravær altovervejende skyldtes at meget af dit arbejde foregik ved brug af en computer. Det er i øvrigt min opfattelse at der ikke var andre helbreds-mæssige forhold end dem der fulgte – direkte eller indirekte – af din øjenlidelse, der gjorde at du ikke kunne klare jobbet som forsorgsassistent uden et betydeligt sygefravær.

Det er forudsat i bl.a. tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1 (lovbekendtgørelse nr. 230 af 19. marts 2004), at en tjenestemand kan afskediges på grund af såkaldt helbredsbetiget utjenstedygtighed. Regler om fremgangsmåden og betingelserne for en afskedigelse af denne grund er nærmere angivet i cirkulære af 1. september 2001 om afsked af tjenestemænd i staten og folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær. Cirkulæret er rettet til ministerier og styrelser og har bl.a. følgende indhold:

'§ 3. Når en tjenestemands helbredsforhold medfører sygefravær af længere varighed, hyppige sygefravær over en længere periode eller i øvrigt skaber tvivl om, hvorvidt tjenestemanden fremtidig kan varetage sin stilling, og tjenestemanden ikke kan klare mulige ændrede arbejdsvilkår, skal tjenestemandens tjenstedygtighed vurderes med henblik på eventuel afsked på grund af svagelighed.'

Ifølge denne regel er det altså forudsat at en statslig myndighed skal overveje om der er mulighed for at tilbyde den ansatte tjenestemand ændrede arbejds-vilkår, og om den ansatte i så fald vil kunne klare stillingen.

2. Omplacering

Statsfængslet har i udtalelsen af 6. november 2007 forklaret hvorfor det ikke var muligt at omplacere dig til en stilling hvor der var mindre computerarbejde, og direktoratet har i sagen henholdt sig til denne forklaring. Statsfængslet har henvist til at en væsentlig del af arbejdet for stort set alle ansatte i kriminalfor-sorgen foregik ved brug af en computer, ikke mindst i de stillinger der var be-sat af socialrådgivere.

Jeg kan forstå at du ikke er helt enig i statsfængslets opfattelse. Jeg mener dog ikke at jeg har grundlag for at anfægte statsfængslets oplysninger på det-te punkt.

3. Muligheden for at inddrage hjælpemidler

Dit brev af 14. november 2006 til Personalestyrelsen var vedlagt dit brev af 15. november 2006 til statsfængslet, og du præciserede i dette brev hvordan du mente der kunne være blevet kompenseret for din øjenlidelse, bl.a. ved hjælp af forskellige hjælpemidler. Som du også nævnte i dit brev, kunne Sta-tens Øjenklinik udlevere optiske og optikunderstøttende synshjælpemidler efter henvisning fra bl.a. øjenlæger og kommunale konsulenter (§ 13 i den dagældende hjælpemiddelbekendtgørelse (bekendtgørelse nr. 624 af 15. juni 2006)).

Ud fra de oplysninger jeg har i sagen, undersøgte statsfængslet ikke om du kunne være blevet i jobbet ved at kompensere for øjenlidelsen ved hjælp af forskellige hjælpemidler. Direktoratet for Kriminalforsorgen henviste i udtalel-sen af 11. marts 2008 til at din egen øjenlæge havde oplyst at hjælpemidler ikke kunne afhjælpe dit synshandicap. Jeg går ud fra at direktoratet her hen-viser til speciallægeerklæringen af 27. april 2006 som kommunen skaffede i forbindelse med behandlingen af din sygedagpengesag. Kommunen bad altså om øjenlægens vurdering i forbindelse med kommunens undersøgelser af din erhvervsevne på et mere generelt plan.

Jeg mener ikke at din arbejdsgiver med henvisning til denne udtalelse kunne afvise at undersøge om du ved at gøre brug af forskellige hjælpemidler kunne klare din konkrete stilling som forsorgsassistent. Jeg har i den forbindelse lagt vægt på at øjenlægens udtalelse drejer sig om hvorvidt din øjenlidelse kunne afhjælpes. I forhold til din arbejdsgiver var der derimod tale om at der skulle kompenseres for din øjenlidelse sådan at du – trods øjenlidelsen – stadig kunne være ansat i kriminalforsorgen.

Kommunen sørgede i øvrigt for at du efterfølgende deltog i en arbejdsprøvn-ning. De undersøgelser kommunen foretog, viste at du efter en indkøringspe-riode kunne klare et job på fuld tid hvis der blev taget hensyn til følgerne af din øjenlidelse. Om end disse oplysninger først kom efter afskedigelsen, mener jeg at kommunens arbejdsprøvn-ning belyser de muligheder din arbejdsgiver kunne have undersøgt i sagen.

Det er samlet set min opfattelse at din arbejdsgiver ikke foretog en tilstrække- lig undersøgelse af om du kunne være blevet på arbejdspladsen hvis der blev kompenseret for din øjenlidelse ved at inddrage hjælpemidler i dit daglige ar- bejde. Min vurdering af dette forhold skal ses i sammenhæng med at hverken statsfængslet eller direktoratet overvejede om dine synsproblemer kunne ka- rakteriseres som et handicap. De hjælpemidler mv. du i så fald kunne have fået stillet til rådighed for at kompensere for dit handicap, eventuelt en person- lig assistent, indgik derfor heller ikke i myndighedernes behandling af din sag. Jeg har redegjort for min opfattelse af dette forhold i afsnittet lige nedenfor.

Efter officialprincippet er den enkelte forvaltningsmyndighed forpligtet til selv at skaffe de fornødne oplysninger om forholdene i en sag inden myndigheden træffer afgørelse i sagen. Myndighedens undersøgelse af sagen kan bestå i at den sørger for at private, herunder sagens parter, medvirker til at sagen er tilstrækkeligt oplyst før den bliver afgjort.

4. Forskelsbehandling på grund af handicap

Forskelsbehandlingsloven indeholder regler om forbud mod diskriminering på arbejdsmarkedet på grund af bl.a. handicap (lovbekendtgørelse nr. 31 af 12. januar 2005 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.). Lo- vens § 1, stk. 1, har følgende indhold:

'§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.'

Statsfængslet har i udtalelsen af 6. november 2007 skrevet at det ikke mener at kunne vurdere om dine synsproblemer kunne karakteriseres som et handicap. Statsfængslet har henvist til at begrebet handicap ikke er defineret i forskelsbehandlingsloven.

Jeg har under pkt. 4.1. nærmere redegjort for baggrunden for at forbuddet mod diskrimination på grund af handicap blev indført, og nævnt eksempler på hvordan handicapbegrebet er blevet anvendt og beskrevet i afgørelser ved de danske domstole og i den juridiske litteratur. Jeg har bl.a. citeret et uddrag af det lovforslag der lå bag den lovændring der indførte diskriminationsforbuddet. Hvis man tager udgangspunkt i lovforslaget, skulle det vurderes om din øjenlidelse medførte at der kunne konstateres en funktionsnedsættelse som udløste et kompensationsbehov for at du kunne fungere på lige fod med andre ansatte i en stilling der svarede til din stilling som forsorgsassistent.

Ud fra oplysningerne i sagen mener jeg det var oplagt at du efter en sådan vurdering kunne være omfattet af handicapbegrebet.

Det er på den baggrund min opfattelse at din arbejdsgiver burde have forholdt sig til om dine synsproblemer kunne karakteriseres som et handicap, herunder til om forskelsbehandlingsloven førte til at statsfængslet var forpligtet til at sørge for at du – uanset din øjenlidelse – kunne arbejde på arbejdspladsen. Muligheden for at få stillet særlige hjælpemidler, herunder en personlig assistent, til rådighed for at kompensere for handicapet burde også være indgået i myndighedernes overvejelser. Lovgivningen om de sidstnævnte forhold er nærmere gennemgået i pkt. 4.2.

4.1 Handicapbegrebet

Kriterierne handicap og alder blev indsat i forskelsbehandlingsloven ved lov nr. 1417 af 22. december 2004. Kriterierne blev indsat som et led i gennemførelsen af et EU-direktiv (direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

Før kriterierne blev indsat i forskelsbehandlingsloven, blev ændringen af loven vedtaget af Folketinget. Det skete på baggrund af et lovforslag der blev fremsat af beskæftigelsesministeren den 11. november 2004 (lovforslag nr. L 92, Folketingsåret 2004-05, 1. samling, tillæg A, s. 2704 f). I lovforslaget var der bl.a. knyttet nogle bemærkninger til de enkelte regler i lovforslaget, herunder til § 1, nr. 2, om indsættelse af kriterierne handicap og alder i loven. Der stod bl.a. følgende om handicapkriteriet:

'Modsat alder er handicap ikke et entydigt begreb. I overensstemmelse med EU's sædvanlige lovgivningspraksis defineres begrebet ikke i direktivet. Det er derfor i første omgang op til medlemsstaterne at definere begrebet i overensstemmelse med national praksis.

I sidste instans er det dog op til EF-domstolen at fastlægge den endelige fortolkning af direktivet.

Handicapbegrebet er særligt relevant i forhold til social- og arbejdsmarkedslovgivningen, men nogen egentlig definition af begrebet findes ikke der.

I praksis opereres med en forståelse af begrebet, som kan formuleres på følgende vis: For at tale om et handicap eller en person med handicap må der kunne konstateres en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation, jf. Handicap og Ligebehandling – et refleksionspapir s. 2, Det Centrale Handicapråd, 2001.

Folketingsbeslutning B 43 vedtaget den 2. april 1999 [rettelig 1993; min tilfø-
jelse] om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere er
et udtryk for denne forståelse af begrebet. Af folketingsbeslutningen fremgår
det, at: 'Folketinget henstiller til alle statslige og kommunale myndigheder
samt private virksomheder med eller uden offentlige støtte at efterleve prin-
cippet om ligestilling og ligebehandling af handicappede med andre borgere
og at tage hensyn til og skabe muligheder for hensigtsmæssige løsninger un-
der hensyntagen til handicappedes behov i forbindelse med forberedelse af
beslutninger, hvor hensyntagen overhovedet kan komme på plads.'

FN's Standardregler om Lige Muligheder for Handicappede (Resolution
48/96) fra 1993 bygger på det samme princip om ligebehandling.

...

Efter lovforslaget er det dog ikke afgørende for beskyttelsen mod forskelsbe-
handling på grund af handicap, at der er et konkret behov for kompensation.

...

Det bemærkes, at årsagen til funktionsnedsættelsen er uden betydning for
beskyttelsen mod forskelsbehandling.'

Østre Landsret afgjorde den 5. marts 2008 en sag om forskelsbehandling af
en synshandicappet arkitekt. Sagen er omtalt i Ugeskrift for Retsvæsen 2008,
s. 1450 f. Arkitekten i sagen havde nedsat syn som følge af en nethindeløs-
ning, og der var i sagen ikke sat spørgsmålstejn ved at han var omfattet af
handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven.

I en artikel i Ugeskrift for Retsvæsen 2008, afd. B, s. 302, redegør Pia Justesen for forståelsen af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven. Pia Justesen gennemgår i artiklen dels de danske regler om forbud mod diskrimination på grund af handicap og baggrunden herfor, dels de afgørelser mv. der er truffet ved de danske domstole mv. efter at loven blev gennemført i Danmark. Hun har desuden gjort rede for de EU-retlige regler om diskriminationsforbudet og for EF-Domstolens afgørelser på dette område. På den baggrund konkluderer Pia Justesen at EU's beskæftigelsesdirektiv og FN's handicapkonvention baserer sig på et socialt og miljøbestemt handicapbegreb. Det samme gælder for forarbejderne til forskelsbehandlingsloven. De danske domstole synes derimod i højere grad at lægge vægt på om der er et behov for compensation. Spørgsmålet om hvorvidt en person kan betragtes som handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, afhænger altså ifølge de hidtidige danske domme på området i høj grad af om den nedsatte funktionsevne har en karakter der nødvendiggør compensation.

Uanset hvilken betragtning man anlægger i din sag, var det nærliggende at betragte dig som handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand. Din arbejdsgiver har som nævnt ikke forholdt sig til dette spørgsmål.

4.2 Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Forskelsbehandlingsloven indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

'§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

...

§ 2a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.'

§ 2a blev indsat i forbindelse med at kriterierne alder og handicap blev indsat i forskelsbehandlingsloven. Ændringen blev som nævnt under pkt. 4.1 foretaget som et led i gennemførelsen af et EU-direktiv (2000/78/EF). I direktivets indledning (præambel) er det nævnt hvilke hensyn der ligger bag direktivet. Under pkt. 20 og 21 i indledningen er der nævnt følgende:

'20) Der bør vedtages passende, dvs. effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet, f.eks. ved at indrette lokaler eller tilpasse udstyr, arbejdsmønstre, opgavefordeling, samt adgang til uddannelse og instruktion.

21) Når det vurderes, om disse tilpasninger medfører en uforholdsmæssig stor byrde, bør der navnlig tages hensyn til de finansielle og andre omkostninger, der er forbundet hermed, samt til organisationens eller virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentlige tilskud eller anden støtte.'

I lovforslaget bag loven, som jeg også har nævnt under pkt. 4.1 (lovforslag nr. L 92, Folketingsåret 2004-05, 1. samling), står bl.a. følgende under almindelige bemærkninger, pkt. 5.1:

'I forbindelse med ansættelse af en person med handicap kan der være behov for særlige hjælpemidler eller for personlig assistance. I henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er der mulighed for at få tilskud til undervisningsmaterialer, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Reglerne om personlig assistance findes i bekendtgørelse om compensation til handicappede i erhverv m.v. Pt. administreres reglerne af AF/kommunerne, hvor virksomhederne til enhver tid kan kontakte kommunen eller AF for at søge råd og vejledning om hjælpemidler eller mulighederne for tilskud til personlig assistance.'

I bemærkningerne til bestemmelsen der blev indsat som forskelsbehandlingslovens § 2a, var bl.a. følgende anført (lovforslagets § 1, nr. 11):

'Tilpasningsforpligtelsen vil alene være relevant i de tilfælde, hvor personen med handicap har de nødvendige kvalifikationer for at kunne bestride det pågældende job, med de eventuelle påkrævede tilpasninger. ...

...

Formålet med bestemmelsen er at fastslå arbejdsgiverens forpligtelse til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, den pågældende person med handicap har, for at få adgang til arbejdsmarkedet, bibeholde en ansættelse og udvikle sig i sin stilling, således som det er tilfældet for andre kolleger, der ikke er handicappede. Bestemmelsen er central for at fastlægge omfanget af arbejdsgiverens forpligtelser til at træffe foranstaltninger i forhold til ansøgere med handicap og allerede ansatte, der senere bliver handicappede. Når omfanget af de foranstaltninger, der er påkrævet for at kunne vurdere, hvad der skal til for at ansætte en person med handicap er afklaret, skal arbejdsgiveren, afhængig af udgiftens størrelse, afholde denne. Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, skal der tages hensyn til, om det offentlige dækker en del eller alle udgifter. Dækkes udgifterne i tilstrækkeligt omfang af staten, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.'

Det følger af ovennævnte regler om arbejdsgiverens forpligtelse til at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet arbejdstager at en arbejdsgiver ikke kan afskedige en kvalificeret person på grund af et handicap. Arbejdsgiveren skal vurdere handicappets betydning i forhold til den opgave der skal løftes, sammenholdt med muligheden for at afhjælpe handicappet og eventuelle udgifter forbundet hermed, før arbejdsgiveren eventuelt kan afskedige personen. Her har det betydning at der bl.a. kan ydes tilskud til personlig assistance til handicappede i erhverv.

Efter de regler der var gældende da du blev afskediget, kunne der ydes tilskud til personlig assistance i gennemsnitlig indtil 20 timer pr. uge for en bestemt periode eller indtil videre (lovbekendtgørelse nr. 55 af 29. januar 2001 om kompensation til handicappede i erhverv mv., § 7, stk. 3). Efter en konkret vurdering kunne en person der havde mere end ét handicap, eller som i øvrigt havde et meget betydeligt handicap, få tilskud op til fuld tid.

Eftersom din arbejdsgiver ikke vurderede om du kunne betragtes som handicappet, indgik disse forhold slet ikke i statsfængslets og direktoratets overvejelser i sagen.

5. Fleksjob

Ud fra oplysningerne i sagen må jeg lægge til grund at din kommune mente at du opfyldte betingelserne for at få tilbudt et fleksjob. Kommunen var altså indstillet på at yde det økonomiske tilskud som kommunen var forpligtet til efter reglerne om fleksjob.

Statsfængslet afviste imidlertid at ansætte dig i et fleksjob, og statsfængslet har i et notat af 4. december 2006 kort redegjort for sine overvejelser om fleksjob. Det fremgår heraf at statsfængslet mente at du ville have et uforholdsmæssigt højt sygefravær, også selv om du blev ansat i et fleksjob eller på deltid.

Direktoratet mente ifølge udtalelsen af 11. marts 2008 ikke at det kunne tilsidesætte statsfængslets vurdering af dette forhold. I forbindelse med afskedigelsen den 14. maj 2007 henviste direktoratet til Personalestyrelsens brev af 7. februar 2007 om bl.a. muligheden for ændrede arbejdsvilkår. Personalestyrelsen skrev i brevet bl.a. at det var arbejdsgiverens suveræne afgørelse om fleksjobvilkår skulle accepteres.

Jeg har i det følgende afsnit redegjort nærmere for reglerne om fleksjob og for lovgivningen i øvrigt på dette område. Som det fremgår heraf, mener jeg at din arbejdsgiver var forpligtet til at imødekomme en anmodning om fleksjob, medmindre der var saglige grunde for at afslå anmodningen.

Under pkt. 6 nedenfor har jeg skrevet at jeg ikke mener statsfængslet kunne afvise at ansætte dig på deltid blot fordi du havde haft tre enkeltstående sygedage i en længere periode med halvtidstjeneste. Noget tilsvarende gør sig gældende for så vidt angår fleksjob.

Der blev i øvrigt ikke foretaget en vurdering af om der var en konkret stilling der ville være egnet som fleksjob for dig – heller ikke selv om du i brevet af 14. november 2006 til Personalestyrelsen skrev at dine kolleger havde en ide til et fleksjob til dig. Brevet var vedlagt dit brev af 15. november 2006 til statsfængslet. I brevet til Personalestyrelsen nævnte du også muligheden for at kompensere for din øjenlidelse via hjælpemidler. Denne mulighed undersøgte statsfængslet heller ikke i relation til vurderingen af om du kunne ansættes i et fleksjob.

I udtalelsen af 6. november 2007 har statsfængslet anført at der måtte tages hensyn til den centrale og væsentlige betydning socialrådgiverne havde i fængslet, ikke mindst for de indsatte. Statsfængslet henviste til at gruppen af socialrådgivere i fængslet var ganske sårbar fordi den bestod af mange nyan-satte, og fordi der allerede var én i gruppen der var ansat i fleksjob.

De hensyn statsfængslet henviser til i udtalelsen af 6. november 2007, var for så vidt saglige at inddrage ved den vurdering statsfængslet skulle foretage. På baggrund af den betydelige erfaring du havde, mener jeg dog ikke at de anførte hensyn i sig selv kunne begrunde at du ikke skulle ansættes i fleksjob – din erfaring betød nærmere at det var en fordel for statsfængslet at kunne beholde dig i denne gruppe af nyansatte. Som nævnt havde dine kolleger rent faktisk også haft en ide til et fleksjob til dig. Det er i den forbindelse ikke uden betydning at din arbejdsgiver maksimalt skulle betale $\frac{1}{4}$ af din løn (se pkt. 5.1).

På den baggrund mener jeg ikke din arbejdsgiver undersøgte muligheden for at ansætte dig i fleksjob – i hvert fald ikke i tilstrækkelig grad. Jeg mener hel-ler ikke at statsfængslet eller direktoratet har givet en saglig begrundelse for hvorfor du ikke kunne ansættes i fleksjob.

5.1 Regler mv. om fleksjob

Reglerne om fleksjob er samlet i kapitel 13 i beskæftigelsesindsatsloven (nu lovbekendtgørelse nr. 439 af 29. maj 2008 om en aktiv beskæftigelsesind-sats). De gældende regler er stort set i overensstemmelse med de regler der gjaldt da statsfængslet vurderede om du skulle ansættes i fleksjob. Reglerne (lovbekendtgørelse nr. 685 af 29. juni 2005 om en aktiv beskæftigelsesindsats som ændret ved lov nr. 565 af 9. juni 2006) havde bl.a. følgende indhold:

§ 70. Kommunen giver tilbud om fleksjob til personer, som ikke modtager før-tidspension efter lov om social pension, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Stk. 2. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Undtaget herfra er tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

...

§ 71. Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte i fleksjob.

Stk. 2. Kommunen giver arbejdsgiveren tilskud til lønnen. Tilskuddet er halvdelen eller totredjedele af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdssevne.

Stk. 3. Tilskuddet beregnes af lønnen med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Tilskuddet kan ikke overstige halvdelen eller totredjedele af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde, med tillæg af udgifter til arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag. Tilskuddet kan dog højst beregnes ud fra et beløb på 395.000 kr. (2006-niveau) på årsbasis eller 205,30 kr. (2006-niveau) på timebasis.

Stk. 4. Tilskuddet efter stk. 3 nedsættes med det beløb, som arbejdsgiveren har ret til efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler herom.

§ 72. Når kommunen har givet tilbud om fleksjob, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet, herunder efter de sociale kapitler. I ikke overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde. Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår skal ske i samarbejde med de faglige organisationer.

Stk. 2. Kommunen skal give tilbud om fleksjob på fuld tid, medmindre personen foretrækker deltidsansættelse eller er omfattet af bestemmelsen i stk. 3.'

Reglerne vedrører hvilke omstændigheder der gør at en kommune er forpligtet til at tilbyde (tilskud til) fleksjob. Reglerne vedrører derimod ikke en arbejdsgivers forpligtelse til at ansætte en person i fleksjob. De statslige arbejdsgivers forpligtelser i denne henseende er derimod angivet i Finansministeriets cirkulære af 14. juni 1997 om job på særlige vilkår (socialt kapitel). Cirkulæret har bl.a. følgende indhold:

'Målgruppen for aftalen om socialt kapitel er således udvidet til også at omfatte tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Endvidere omfatter aftalen udefra kommende med nedsat erhvervsevne. Hensigten med denne aftale er at sikre mere rummelige og åbne statslige arbejdspladser.

Der skal gøres mest muligt for at fastholde medarbejdere med nedsat erhvervsevne på arbejdspladserne, samtidig med at man skal søge at integrere personer med nedsat erhvervsevne, som ikke i dag har en arbejdspladstilknytning.'

I cirkulærets pkt. 3 opfordres der til at de statslige institutioner og virksomheder 'øger beskæftigelsesmulighederne for personer omfattet af eksisterende social- og arbejdsmarkedspolitiske beskæftigelses-/aktiverings-ordninger'. Der er herefter nævnt en række eksempler på sådanne ordninger, bl.a. forløberen for den nuværende fleksjobordning (beskyttet beskæftigelse efter den dagældende bistandslovs § 91 – '50/50-ordningen').

Cirkulæret er fortsat gældende og er nu indarbejdet i Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning, kapitel 18 om job på særlige vilkår (socialt kapitel), beskæftigelsestilbud o.lign. Det fremgår også heraf at der er etableret en refusionsordning for at motivere statslige arbejdsgivere til at ansætte flere personer i fleksjob. Reglerne herom findes i Finansministeriets cirkulære af 12. december 2006 om fleksjob i staten. Det fremgår heraf at 50 pct. af den del af lønnen der ikke dækkes af kommunen, dækkes via refusionsordningen.

Jeg har tidligere behandlet en sag hvor en person der var ansat i et fleksjob på deltid, havde fået afslag på at blive ansat på fuld tid. Den pågældende var ansat i en offentlig myndighed. I sagen udtalte jeg bl.a. følgende (Folketingets Ombudsmands beretning for 2004, s. 359*):

'En arbejdsgiver er ikke efter loven forpligtet til at ansætte en person der allerede er ansat i en deltidsstilling, på fuld tid. Offentlige myndigheder er imidlertid underlagt det almindelige forvaltningsretlige saglighedskrav og forvaltningslovens begrundelsesregler. Hensigten med bestemmelsen i beskæftigelsesindsatslovens § 72, stk. 2, er at skabe mulighed for at personer der er berettiget til et fleksjob, kan udnytte deres fulde erhvervsevne gennem tilbud om ansættelse på fuld tid. I en situation som den foreliggende hvor en ansat i et deltidsfleksjob ansøger om fuldtidsansættelse, må der efter min opfattelse bestå en pligt for en offentlig arbejdsgiver til at opfylde lovens formål ved at imødekomme denne ansøgning medmindre der foreligger saglige grunde til at afslå ansøgningen. Ansøgningen kan således afslås hvis dette er nødvendigt for at varetage hensyn som en offentlig myndighed kan eller skal varetage, herunder myndighedens driftsmæssige behov.

Denne forståelse stemmer også bedst overens med Finansministeriets vejledning om socialt kapital i staten der er rettet til de statslige arbejdspladser ...'

Ud fra tilsvarende betragtninger er det min opfattelse at der også i din sag bestod en forpligtelse for arbejdsgiveren til at imødekomme en ansøgning om fleksjob, medmindre der forelå saglige grunde til at afslå ansøgningen. Du havde været ansat i statsfængslet i en årrække da spørgsmålet om fleksjob blev aktuelt, og ifølge Finansministeriets cirkulære fra 1997 skal der gøres mest muligt for at fastholde medarbejdere med nedsat erhvervsevne på de statslige arbejdspladser.

Som nævnt ovenfor mener jeg ikke din arbejdsgiver gav en saglig begrundelse for at afvise at ansætte dig i et fleksjob.

6. Deltid

Før du blev afskediget, accepterede din arbejdsgiver at du i flere perioder arbejdede på halv tid på grund af de konsekvenser din øjenlidelse havde for dit arbejde.

Statsfængslet afviste imidlertid at tilbyde dig yderligere ansættelse på nedsat tid. Statsfængslet mente at du ville have et højt sygefravær også selv om du fik tilbud om at fortsætte med at arbejde på halv tid.

Jeg mener ikke at statsfængslet har dokumenteret denne opfattelse blot ved at henvise til at du havde tre enkeltstående sygedage i en periode på flere måneder i 2006 hvor du arbejdede på halv tid, eller at statsfængslet på anden måde har redegjort fyldestgørende for sin opfattelse. Direktoratet har blot henholdt sig til statsfængslets bemærkninger til dette forhold.

Jeg mener din arbejdsgiver i højere grad burde have været imødekommende over for denne mulighed. Jeg har lagt vægt på at de særlige regler om stats-tjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom indeholder regler om mulighed for nedsat tjenestetid som følge af sygdom (§ 5 i cirkulære nr. 33 af 19. marts 1992). Dette skal sammenholdes med at deltidsloven (lovbekendtgørelse nr. 815 af 26. september 2002) forudsætter at en arbejdsgiver så vidt muligt skal stræbe efter at imødekomme en anmodning om arbejdstidsnedsættelse og sidestille ansatte på deltid med ansatte på fuld tid. Af lovens § 4 a, stk. 3, fremgår det eksempelvis at en lønmodtager ikke kan afskediges bare fordi vedkommende har bedt om at arbejde på deltid. Loven er baseret på et EU-direktiv (direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, indgået af Unice, CEEP og EFS). Direktivet er dels gennemført i dansk lov ved deltidsloven, dels gennemført ved kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet.

Mine overvejelser om dette forhold kan dog ikke give mig grundlag for at foretage mig mere. Efter min gennemgang af din klage og akterne i sagen er det mit indtryk at du for så vidt ikke var interesseret i en egentlig deltidsansættelse. Det er derimod min opfattelse at du mente du kunne være blevet i en stilling på fuld tid hvis der var blevet kompenseret for din øjenlidelse, eventuelt i form af et fleksjob.

7. Efterløn

Over for statsfængslet påpegede du flere gange at du ville blive afskediget mindre end et år før du blev 60 år og dermed kunne gå på efterløn. Det skrev du bl.a. i brevet af 14. november 2006 som var vedlagt dit brev af 15. november 2006 til statsfængslet. Du skrev i den forbindelse at du havde et ønske om at fortsætte på arbejdspladsen indtil dette tidspunkt. Statsfængslet og direktoratet har ikke forholdt sig til dette.

Det er min opfattelse at det forhold at du ønskede at blive på arbejdspladsen indtil du kunne gå på efterløn, og at der var ganske kort tid til dette tidspunkt indtraf, burde være indgået i statsfængslets og direktoratets behandling af sagen. Det gælder navnlig i en sag som denne hvor det må lægges til grund at du kunne være blevet ansat i et fleksjob med den virkning at din arbejdsgiver maksimalt skulle betale $\frac{1}{4}$ af din løn. Jeg henviser til min gennemgang af reglerne om fleksjob under pkt. 5.1 ovenfor.

Offentlige myndigheder skal ved udførelsen af deres opgaver følge god forvaltningsskik, det vil bl.a. sige at en myndighed i almindelighed skal være imødekommende og hensynsfuld over for borgerne. Disse krav gælder også i relation til myndighedens ansatte. God forvaltningsskik er en målestok som primært er udviklet i praksis, navnlig ved udtalelser fra Folketingets Ombudsmand. En række eksempler herpå er nævnt i bogen Forvaltningsret af Jens Olsen mfl. (2002) 2. udgave, s. 637 f.

8. Anciennitet

Det er mit indtryk at statsfængslet og Direktoratet for Kriminalforsorgen ikke inddrog det forhold at du havde været ansat i statsfængslet i 24 år på det tidspunkt hvor du blev afskediget. Din arbejdsgiver har ikke på noget tidspunkt forholdt sig til det du har skrevet om dette forhold.

Statsfængslet har i sin udtalelse af 6. november 2007 skrevet at gruppen af socialrådgivere var sårbar på det tidspunkt hvor du blev afskediget, bl.a. fordi mange af de ansatte i gruppen var nye i jobbet.

I den situation mener jeg ikke at din arbejdsgiver kunne se bort fra din anciennitet, det vil sige længden af den periode du havde været ansat.

Det er fast antaget at en offentlig arbejdsgiver i en afskedigelsessituation har pligt til at inddrage sociale beskyttelseshensyn til de ansatte, herunder også anciennitetsmæssige hensyn, i forbindelse med arbejdsgiverens samlede vurdering af en medarbejders kvalifikationer. Jeg henviser til en kendelse af 8. december 2004 i en faglig voldgiftssag mellem parterne HK/Stat og Personalestyrelsen for Arbejdsformidlingen Frederiksborg Amt og Arbejdsmarkedsstyrelsen.

9. Afsluttende bemærkninger

Som før nævnt mener jeg direktoratets og statsfængslets behandling af sagen er meget kritisabel, og jeg har henstillet at direktoratet genoptager din sag.

Jeg har desuden bedt direktoratet om at underrette mig om sagens videre forløb.”

Sagsfremstilling

Justitsministeriet afskedigede A den 14. maj 2007 på grund af helbredsbetin- get utjenstedygtighed. Hun havde indtil da været tjenestemandsansat som forsorgsassistent ved Statsfængslet X (tidligere Statsfængslet i (...)). Hun har en uddannelsesmæssig baggrund som socialrådgiver. Det fremgår af hendes klage af 20. maj 2007 at hun havde arbejdet 24 år i statsfængslet da hun blev afskediget.

A skriver i sin klage at hun har nedsat syn som følge af en øjenlidelse, og at der i 2006 skete en forringelse af hendes syn. Det fremgår af sagen at hendes øjenlidelse først og fremmest gav hende problemer ved hendes arbejde i statsfængslet fordi hun ikke kunne holde til at arbejde i længere tid ved en computer. Skærmarbejdet førte til at hun fik spændinger i nakken og hovedpine mv. fordi hendes øjenlidelse indebar visse synsforstyrrelser.

I forbindelse med at A fik bevilget tjeneste på halv tid i foråret 2006, skrev hendes læge en erklæring til statsfængslet. Af lægeerklæringen af 21. april 2006 fremgik det at hun fem år forinden havde haft en nethindeløsning, og at hun havde et betydeligt nedsat syn på højre øje. Hendes læge beskrev hendes problemer ved computerarbejde som følge af hendes øjenlidelse. Lægen skrev at det ikke kunne afgøres på daværende tidspunkt om hun ville kunne genoptage arbejdet på fuld tid, men hun anså dette for at være usandsynligt.

Kommunen indledte samtidig en sag om sygedagpenge og bad i den forbindelse en øjenlæge om en vurdering af A's øjenlidelse. Af speciallægeerklæringen af 27. april 2006 fremgik det at hendes øjenlidelse indebar at hun havde forskellig billedstørrelse på sine øjne, og at det førte til en meget generende form for dobbeltsyn, og til at hun fejlbedømte afstande. Øjenlægen skrev at man rent teoretisk kunne fremstille en speciel brille til hende, men at det i praksis ikke ville kunne lade sig gøre. Øjenlægen skrev til sidst at han ikke mente hun kunne hjælpes bedre end ved at få tilbudt nedsat tid, eventuelt en fleksjobordning.

Statsfængslet skrev den 28. juni 2006 til A at fængslet ikke mente at det kunne bevilge hende yderligere tjeneste på halv tid, og at statsfængslet heller ikke mente at det kunne tilbyde hende beskæftigelse i fleksjob. Brevet var en bekræftelse på forhold der var blevet nævnt for hende ved flere tidligere møder, senest den 6. juni 2006. Det fremgår af hendes klage at hun ved mødet den 6. juni 2006 havde fået at vide at hun enten skulle genoptage arbejdet på fuld tid eller sygemelde sig. Hun havde herefter været fuldtidssygemeldt.

Den 8. september 2006 sendte statsfængslet A en opgørelse over sygedage, og det fremgik heraf at hun havde haft mere end 107 sygedage inden for de seneste 12 måneder, og at hun i samme periode havde været haft 90 halvtidssygedage. Statsfængslet bad samtidig om hendes bemærkninger til opgørelsen af sygedage og om en lægeerklæring der skulle bruges ved Personalestyrelsens kommende behandling af sagen.

A kommenterede ikke opgørelsen af sygedage, og statsfængslet forelagde herefter sagen for Personalestyrelsen. Personalestyrelsen skrev den 1. november 2006 til statsfængslet at helbredsnet vurderede at hun var helbredsmaessigt utjenstdygtig i hendes stilling som forsorgsassistent. Nævnet havde samtidig vurderet at hendes erhvervsevne ikke var nedsat til $\frac{1}{3}$ eller derunder. Hun ville derfor være berettiget til ordinær egenpension hvis hun blev afskediget på grund af helbredsmaessig utjenstdygtighed. Nævnets vurdering var foretaget på baggrund af en lægeerklæring af 21. september 2006 fra hendes egen læge.

Under henvisning til Personalestyrelsens vurdering skrev statsfængslet den 10. november 2006 til A at statsfængslet overvejede at afskedige hende. Hun fik en frist på 14 dage til at udtale sig om sagen. Hendes faglige organisationer (...) havde samtidig fået mulighed for at komme med deres bemærkninger til sagen.

A skrev den 14. november 2006 til Personalestyrelsen at hun ikke mente at sagen var blevet undersøgt tilstrækkeligt. Hendes brev vedrørte både grundlaget for helbredsbedømmelsen og grundlaget for den påtænkte afskedigelse.

Hun pegede i brevet på at sagen ikke var blevet vurderet på baggrund af relevante speciallægeerklæringer, herunder erklæringer fra en øjenlæge eller psykologerklæringer. I hendes brev gjorde hun bl.a. opmærksom på at hun på grund af sine problemer med synet havde været udsat for et psykisk pres fra statsfængslets ledelse, og at den behandling hun havde fået af sin arbejdsgiver, havde ført til at hun havde fået en depression.

I brevet til Personalestyrelsen fremhævede A også at en uansøgt afskedigelse af en tjenestemand ifølge reglerne forudsatte at afskedigelsen var sagligt begrundet, og at det blev vurderet at ændrede arbejdsvilkår ikke ville kunne forbedre situationen. Hende bekendt havde hendes arbejdsgiver ikke overvejet eller drøftet muligheden for at hun kunne blive på arbejdspladsen på fuld tid, eventuelt i et fleksjob, hvis der blev taget højde for hendes skånehensyn. Hun pegede i brevet på at statsfængslet kunne få stillet relevante hjælpemidler til rådighed fra kommunens hjælpemiddelcentral, og at optiske synshjælpemidler ifølge hjælpemiddelbekendtgørelsen blev udleveret af Statens Øjenklinik efter henvisning fra speciallæger. I brevet nævnte hun flere konkrete eksempler på hjælpemidler der kunne være relevante for hende (forstørrelsesprogrammer, skærmlæsere og -briller og syntetiske tale- og læseprogrammer). I brevet nævnte hun også at hendes kolleger havde haft en ide til relevant beskæftigelse i et fleksjob for hende.

Om afskedigelsen skrev A sammenfattende i brevet at hun ikke kunne acceptere at hun blev afskediget på grund af et synshandicap der kunne have været afhjulpet via skånehensyn og inddragelse af hjælpemidler, eventuelt kombineret med en fleksjobordning.

I brevet henviste A flere gange til at hun havde været ansat i statsfængslet i 24 år, og at hun havde haft et ønske om at blive på arbejdspladsen indtil hun kunne være gået på efterløn den 29. marts 2008 (hvor hun fyldte 60 år).

I brevet til Personalestyrelsen gjorde A opmærksom på at hendes øjenlidelse ikke havde nogen indflydelse på hendes arbejde som socialrådgiver, men at begrænsningerne alene vedrørte sekretærfunktionen og det dertil hørende computerarbejde. Hun oplyste desuden at hendes kommunes dagpengeafdeling sigtede mod at hun efter en arbejdsprøvning kunne vende tilbage på arbejdsmarkedet i et fleksjob på fuld tid.

Med henvisning til de ovenstående og en række øvrige forhold fremsatte A i brevet krav om bl.a. skadeserstatning og lønkomensation frem til det tidspunkt hvor hun kunne være gået på efterløn.

A skrev den 15. november 2006 til statsfængslet at hun ikke mente at sagsbehandlingen i hendes sag havde været korrekt eller fuldstændig, og at hun under ingen omstændigheder mente at der var tale om en berettiget afskedigelse. Hun vedlagde sit brev af 14. november 2008 til Personalestyrelsen.

De faglige organisationer tilsluttede sig i et brev af 20. november 2006 A's anmodning om at få sagen behandlet igen i Personalestyrelsen (Helbreds-nævnet). Organisationerne mente også at der burde have været indhentet flere lægelige oplysninger i sagen.

Personalestyrelsen skrev den 7. februar 2007 til A at Helbreds-nævnet mente at sagen var blevet vurderet på et tilstrækkeligt lægeligt grundlag. Personalestyrelsen vejledte hende i øvrigt om at hun havde mulighed for at få revurderet tabet af erhvervsevne på baggrund af nye lægelige oplysninger, som hun dog selv skulle skaffe. Styrelsen skrev desuden at hendes arbejdsgiver havde et klart grundlag for at gå videre med afskedigelsessagen. Personalestyrelsen bemærkede bl.a. at en tjenestemand automatisk var utjenstedygtig når nedsat tid var nødvendig af helbredsmæssige grunde. Herudover anførte Personalestyrelsen bl.a.:

”– Afskedscirkulærets § 3 forpligter ikke ansættelsesstedet til at tilbyde ændrede arbejdsvilkår, før en svagelighedssag rejses, jfr. ikke kan klare 'mulige' ændrede arbejdsvilkår. Det er ansættelsesstedet der afgør om der skal tilbydes ændrede vilkår.

– Den ansatte har intet krav på at fortsætte sin tjenstemandsansættelse på fleksjobvilkår, uanset om kommunen tiltræder sådanne vilkår. Det er ansættelsesstedet der suverænt afgør om fleksjobvilkår – og forsat beskæftigelse på sådanne vilkår – skal accepteres.

– At der har været accepteret nedsat tid i en periode, giver ikke den ansatte krav på at fortsætte med nedsat tid.”

Statsfængslet sendte den 9. februar 2007 sagen til Direktoratet for Kriminalforsorgen med henblik på sagens videre ekspedition.

A klagede første gang til mig den 12. februar 2007. Hendes klage vedrørte Personalestyrelsens brev af 7. februar 2007. Da sagen på det tidspunkt ikke var færdigbehandlet i Direktoratet for Kriminalforsorgen, måtte jeg imidlertid bede hende om at afvente afgørelsen i sagen før hun tog stilling til om der var grundlag for at klage til mig.

Direktoratet for Kriminalforsorgen skrev den 26. februar 2007 til A at sagen var blevet sendt tilbage til statsfængslet med henblik på at statsfængslet bad om hende og hendes organisationers bemærkninger til Personalestyrelsens brev af 7. februar 2007. Direktoratet havde også bedt statsfængslet om at forholde sig til hendes argumenter mv.

A kommenterede sagen i sit brev af 28. marts 2007 til statsfængslet. I brevet henviste hun i vidt omfang til sine tidligere breve i sagen, herunder sit brev af 14. november 2006 til Personalestyrelsen, og bad om at det hun tidligere havde skrevet, kunne indgå i vurderingen af afskedigelsen. Hendes organisation (...) meddelte den 21. marts 2007 at organisationen ikke havde yderligere kommentarer til den påtænkte afskedigelse af hende.

Så vidt jeg kan se, forholdt statsfængslet sig ikke yderligere til sagen før Direktoratet for Kriminalforsorgen afskedigede A den 14. maj 2007. Det fremgik af afskedigelsen at A på dette tidspunkt fortsat var sygemeldt. I afskedigelsen skrev direktoratet bl.a. følgende:

”Justitsministeriet har ved afgørelsen lagt vægt på, at Helbredsnet har fundet Dem helbredsmæssig utjenstedygtig i Deres stilling som forsorgsassistent ved Statsfængslet (X), og at De har været sygemeldt siden den 23. februar 2006.

Justitsministeriet skal i øvrigt henvise til Helbredsnetts udtalelse af 7. februar 2007 vedrørende Deres bemærkninger om blandt andet ændrede arbejdsvilkår.

Deres anmodning om lønkomensation kan som følge af ovenstående ikke imødekommes.”

A klagede over afskedigelsen i et brev af 20. maj 2007 til mig. Under henvisning til hendes klage bad jeg Statsfængslet X og Direktoratet for Kriminalforsorgen om at udtale sig om sagen. Jeg forstod A's klage sådan at hun mente at hendes høje sygefravær skyldtes at statsfængslet ikke (længere) ville tillade at hun havde halvtidstjeneste. Jeg bad om statsfængslets og direktoratets bemærkninger hertil, ligesom jeg bad om at få oplyst hvornår statsfængslets tilladelse til halvtidstjeneste ophørte. Jeg bad desuden om nærmere oplysninger om hvordan hendes sygefraværsdage fordelte sig i forhold til ophøret af halvtidstjeneste. Jeg bad også direktoratet og statsfængslet om at oplyse hvordan lovgivningen om fleksjob og deltidsjob havde været inddraget ved afslagene, og om hvilke overvejelser statsfængslet og direktoratet havde foretaget med hensyn til mulighederne for at rokere hende til andet arbejde. Under henvisning til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. bad jeg desuden statsfængslet og direktoratet om at oplyse hvilke overvejelser myndighederne havde haft med hensyn til om A's synsproblemer havde antaget et sådant omfang at der var tale om et egentligt handicap.

A oplyste den 18. oktober 2007 at der nu forelå en rapport vedrørende kommunens arbejdsprøvning af hende, og spurgte om det havde nogen betydning for min behandling af sagen. Rapporten var vedlagt. Jeg skrev den 25. oktober 2007 til hende at jeg ikke kunne inddrage resultatet af arbejdsprøvningen i min vurdering af direktoratets afskedigelse af hende. Jeg vejledte hende om at hun kunne bede direktoratet om at genoptage sagen hvis hun mente at rapporten ville kunne føre til at direktoratet ændrede sin afgørelse. Jeg oplyste samtidig at jeg i så fald ville standse min undersøgelse af sagen og bede hende om at afvente svar fra direktoratet.

Jeg modtog myndighedernes udtalelser om sagen den 12. marts 2008. Statsfængslet gennemgik i udtalelsen af 6. november 2007 de vedlagte lister over A's sygedage. Registreringerne på fraværslisterne var ikke entydige, og statsfængslet kunne ikke redegøre nærmere herfor. Som anført i udtalelsen viste fraværslisterne dog at hun i den ene af perioderne med bevilget halvtidstjeneste (perioden 24. februar – 6. juni 2006) havde haft tre enkeltstående sygedage. Statsfængslet anførte i forlængelse heraf at det måtte afvises at hendes sygeperioder skyldtes at fængslet ikke længere ville tillade at hun havde halvtidstjeneste. Statsfængslet henviste i den forbindelse til at hun – i hvert fald – havde haft sygedage i den ene af perioderne med halvtidstjeneste.

I en supplerende udtalelse af 5. februar 2008 korrigerede statsfængslet nogle af oplysningerne om A's sygedage og de perioder hvor hun havde haft tjeneste på halv tid.

I udtalelsen af 6. november 2007 oplyste statsfængslet at spørgsmålet om deltidsjob eller fleksjob havde været overvejet. Statsfængslet henviste i den forbindelse til sit brev af 28. juni 2006 til A og til et notat af 4. december 2006. Notatet havde bl.a. følgende indhold:

"(A) har i alt fald de seneste ca. 10 år haft et uacceptabelt stort antal sygedage/-perioder.

Der har i den anledning flere gange været afholdt samtaler med hende, både af hendes afdelingsleder og af fængslets ledelse. Disse samtaler har imidlertid ikke medført nogen ændringer i fraværsbilledet.

Hun har endvidere i flere perioder haft tilladelse til halvtidstjeneste, men heller ikke dette har medført ændringer.

Blandt andet på grundlag af oplysninger fra (A)'s egen læge samt fra hendes øjenlæge har spørgsmålet om fremtidig halvtidstjeneste eller fleksjob været overvejet.

Man fandt imidlertid på baggrund af de foreliggende lægelige oplysninger om hendes helbredsforhold og hendes sygdomsproggnose samt på baggrund af hendes hidtidige fraværsforløb ikke grundlag for at antage, at hun ville kunne varetage sådanne stillinger uden et uforholdsmæssigt højt sygefravær."

I udtalelsen af 6. november 2007 anførte statsfængslet desuden følgende:

" ...

Ad 2) (A) ville efter sin uddannelse ikke kunne placeres i andre funktioner her i fængslet, end i en stilling som socialrådgiver. Navnlig i stillinger af denne type, men for den sags skyld også i stort set alle andre stillinger indenfor Kriminalforsorgen foregår en meget væsentlig del af arbejdet under anvendelse af computer.

Da det efter det oplyste netop er denne type arbejde, der forværrer hendes helbredsmæssige problemer, og dermed forårsager hendes sygefravær, har man også af denne grund anset det for udelukket at rokere hende til andet arbejde.

Ad 3) Fængslet finder ikke at have mulighed for at kunne vurdere, om (A)'s synsproblemer kan karakteriseres som et egentlig handicap i relation til den af Ombudsmanden nævnte lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, hvorved bemærkes, at loven ikke ses at definere begrebet handicap.

Det skal imidlertid både vedrørende dette punkt og de 2 foregående punkter bemærkes, at socialrådgivergruppen i fængslet er en talmæssigt lille, men efter sine arbejdsmæssige opgaver omkring sagsbehandlingen vedrørende de indsatte særdeles vigtig gruppe.

En stor del af gruppen bestod allerede på det omhandlede tidspunkt af unge og forholdsvis nyansatte medarbejdere, og et af gruppens medlemmer var i øvrigt ansat i et fleksjob.

Gruppen var derfor ganske sårbar, og af hensyn til varetagelsen af gruppens arbejdsområde fandt man det ikke forsvarligt hverken i forhold til de indsatte, til de øvrige socialrådgivere eller til fængslet at fortsætte (A)'s ansættelsesforhold, idet der efter fængslets opfattelse fortsat måtte forventes et uforholdsmæssigt højt sygefravær, jfr. den ovennævnte skrivelse af 28. juni 2006 og notat af 4. december 2006.

...”

Direktoratet for Kriminalforsorgen henviste i sin udtalelse af 11. marts 2008 i vidt omfang til statsfængslets udtalelser om sagen, herunder til den vurdering der var beskrevet i statsfængslets notat af 4. december 2006. Denne vurdering mente direktoratet ikke det havde grundlag for at tilsidesætte. Direktoratet oplyste desuden at det i forbindelse med behandlingen af afskedigelsessagen havde foretaget en proportionalitetsvurdering, og at direktoratet i den forbindelse havde vurderet om mindre indgribende foranstaltninger ville kunne træde i stedet for afskedigelsen. Under henvisning til bl.a. statsfængslets vurdering af sagen havde direktoratet dog ikke ment at dette var tilfældet.

For så vidt angik spørgsmålet om omplacering og anvendelsen af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., henviste direktoratet til statsfængslets udtalelse af 6. november 2007. Direktoratet supplerede med at henvise til oplysningerne fra A's egen øjenlæge om at hjælpemidler ikke kunne afhjælpe hendes synshandicap. Jeg går ud fra at direktoratet her henviser til speciallægeerklæringen af 27. april 2006 som kommunen indhentede i forbindelse med behandlingen af hendes sygedagpengesag.

Endelig henviste direktoratet til at A's sag var blevet behandlet i overensstemmelse med retningslinjerne i kriminalforsorgens sygefraværshåndbog.

Jeg bad den 13. marts 2008 om A's eventuelle bemærkninger til udtalelserne. Hun oplyste den 26. marts 2008 at hun ikke havde yderligere bemærkninger til sagen.

Jeg modtog den 13. maj 2011 en kopi af Direktoratet for Kriminalforsorgens brev af 11. maj 2011 til A. Det fremgik af brevet at A havde accepteret et forligsmæssigt tilbud fra Kammeradvokaten der indebar at hun fik udbetalt 84.920 kr. i godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Jeg foretog mig på den baggrund ikke mere i sagen.

NOTE: (*) FOB 2004, s. 359.