

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9992 af 25/03/2015 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2014-6810-19485

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - ej medhold

J. nr. 2014-6810-19485

En procesmedarbejder blev afskediget efter han havde meddelt sin arbejdsgiver, at han led af urinsyregigt. Han havde på opsigelsestidspunktet haft et lettere anfald i venstre storetå samt et større anfald i højre knæled. Det havde ikke været muligt for klagers læge, at oplyse nærmere om den mulige funktionsnedsættelse, herunder hyppigheden af anfald og sygdommens varighed. På den baggrund vurderede nævnet, at klagers sygdom ikke udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sin stilling som procesmedarbejder efter sygefravær, og efter at han havde meddelt indklagede, at han havde fået stillet diagnosen urinsyregigt (podagra).

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling som procesmedarbejder.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som procesmedarbejder i indklagede virksomhed den 22. februar 2013.

I begyndelsen af sommeren 2013 var klager sygemeldt fra den 17. til den 21. juni med forkølelse.

I juli 2013 fik klager konstateret urinsyregigt (podagra). Han havde et anfald i venstre storetå i juli 2013, som ikke medførte sygefravær.

Det fremgår af journaloplysninger fra klagers læge af 2. juli 2013, at klager havde haft en rød tå igennem et par uger, og at der var smerter. 1 Ipre var nok til at kunne gå en hel dag uden smerter. Den 7. juli 2013 er det i journalen noteret, at han ikke havde de store gener fra tåen.

Det fremgår af journalnotat fra den 7. oktober 2013, at han over nogle dage havde fået et varmt og let rødt højre knæ. Den 9. oktober 2013 er det noteret, at klager anbefales en kortvarig prednisolonkur for at "skåne" leddet. Af notat af 24. oktober 2013 fremgår, at klager var i bedring, men at der fortsat var let hævelse af højre knæ. Han fortsatte med Prednisolon yderligere nogle dage. Lægen forventede, at klager ville være symptomfri efter to uger.

Klager var i perioden oktober/november 2013 sygemeldt med ømme led i to kortere perioder.

Klager orienterede indklagede om sin diagnose og konsekvenserne heraf.

Ved brev af 4. november 2013 blev klager opsagt. Følgende fremgik af brevet:

"Vi må desværre meddele dig, at du opsiges per dato til fratræden den 18. november, og du fritstilles per dags dato."

Klagers fagforbund bad i brev af 11. november 2013 indklagede om en redegørelse for årsagen til opsigelsen. De spurgte samtidig, om indklagede havde overvejet at foretage andre foranstaltninger for at undgå opsigelsen.

Indklagede svarede i mail af 21. november 2013, at begrundelsen for opsigelsen var klagers relativt store sygefravær samt hans egen erklæring om, at han ikke var i stand til at udføre de opgaver, der lå i den jobfunktion, han var ansat til at varetage. De oplyste også, at de i videst muligt omfang havde forsøgt at tage de skånehensyn, som det var dem muligt i den pågældende jobfunktion.

Klagers forbund oplyste i mail af 29. november 2013, at klager afviste, at han til indklagede skulle have sagt, at han ikke var i stand til at udføre de opgaver, som lå i hans jobfunktion. De skrev videre, at podagra er en varig lidelse, som i klagers tilfælde medførte kompensationsbehov, da han havde vanskeligt ved at stå op hele arbejdsdagen. Klager havde meddelt indklagede dette, hvilket medførte, at han i en uge havde siddende arbejde.

Forbundet skrev, at sygdommen er varig, og at den medfører en funktionsnedsættelse i arbejdslivet for klager, hvorfor der er tale om et handicap. Klager ville være i stand til at udøve sit arbejde, såfremt der træffes foranstaltninger i form af at kompensere for det stående og gående arbejde. De foreslog, at der i klagers arbejde blev varieret mellem stående, gående og siddende arbejde.

De gjorde videre gældende, at dette ikke kunne anses som værende en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiver, og at opsigelsen derfor var i strid med forskelsbehandlingsloven. De stillede krav om betaling af godtgørelse svarende til 6 måneders løn.

Indklagede skrev den 14. januar 2014, at klager var ansat i en sektor i produktionen hos indklagede. Der arbejdede i alt otte medarbejdere i den pågældende produktionsgruppe og 15 medarbejdere i den pågældende produktionssektor. Klager var oplært til at betjene ni stand-alone maskiner, hvoraf otte maskiner kun kunne betjenes stående. Den niende maskine kunne betjenes siddende. Ved denne maskine var der imidlertid tale om ensidigt, gentagende arbejde, hvorfor det ikke var muligt at lade én person betjene denne maskine hele tiden.

De ni maskiner var en del af den produktionssektor, som klager var tilknyttet. Ud over disse var der en række produktionslinjer. Disse produktionslinjer kunne ligeledes kun betjenes stående, og det var endvidere nødvendigt, at medarbejderne kunne bevæge sig rundt mellem linjerne.

De funktioner, klager udførte i uge 43, var funktioner, som var specielt udvalgt, således at klager kun i meget begrænset omfang skulle gå/stå. Dette kunne lade sig gøre i en kortere, tidsbegrænset periode, og det var betinget af ordretilgangen. Det ville ikke være muligt permanent at varetage et arbejde i den pågældende sektor, hvor der ikke var en meget stor del af stående/gående arbejde.

Såfremt det måtte blive fastslået, at klagers lidelse er et handicap, ville det således ikke være muligt for indklagede at foretage tilpasning. Indklagede afviste derfor, at opsigelsen af klager var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagen er herefter indbragt for Ligebehandlingsnævnet.

Klagers praktiserende læge skriver i notat af 14. april 2014, at klager har haft anfald med podagra i venstre storetå i juni 2013, hvor han ikke var sygemeldt, men kunne fungere normalt på smertestillende. Han havde et anfald i højre knæ i oktober/november 2013, hvor knæet var meget hævet, rødt og leddet var varmt. Han var i den forbindelse sygemeldt. Klager begyndte i behandling med Allopurinol (forebyggelse mod podagra) i juni 2013, holdt en pause under anfaldet i oktober/november 2013 og genoptog behandlingen i november 2013. Siden november 2013 har klager ikke haft "store" anfald af podagra, men flere tilfælde af lette ledsmerter, primært i knæ og storetæer, ca. 1-2 gange om måneden. Klager har haft påvirket funktionsniveau under anfaldet i oktober/november 2013, men har ellers ikke haft nedsat funktionsniveau. Der har ikke været funktionsnedsættelse siden november 2013.

I notat fra klagers praktiserende læge af 13. maj 2014 er det oplyst, at anfaldet i oktober/november 2013 varede fra 5. oktober 2013 til 4. november 2013. Klager kunne på grund af hævelse og smerter i højre knæ ikke udføre gående eller stående arbejde. Han havde en meget humpende gang med forsøg på aflastning af højre knæ. Han kunne udføre arbejde siddende. Dette anfald af podagra var meget langvarigt, og klager havde mere hævelse og smerter end det normalt ses. Klagers læge oplyser videre, at klager kan forvente at få anfald, som nedsætter funktionsevnen i fremtiden, men at det ikke er muligt at svare på, hvor ofte dette kan forventes, da der er meget stor individuel variation. Det kan være alt fra flere gange om måneden til aldrig mere. Det er heller ikke muligt at svare på, om sygdommen er langvarig og livslang. Nogle patienter har mange og langvarige anfald, mens andre får få og kortvarige anfald. Den forebyggende behandling med Allopurinol giver signifikant færre anfald af podagra. Klager tager denne medicin.

Klager har fremlagt udskrifter fra gigtforeningens hjemmeside, hvor han blandt andet fremhæver følgende:

- Nogle patienter oplever kun et enkelt eller få anfald af urinsyregigt. Andre vil få dem med jævne mellemrum, og denne gruppe har behov for medicinsk behandling - ikke mindst af hensyn til risikoen for langsigtede følger af urinsyregigten (ledskader, hjerte-kar-sygdomme og forhøjet blodtryk, type2-diabetes, nyreproblemer).
- Den medicinske behandling af urinsyregigt er livslang. Den er vigtig, fordi den forebygger varige ledskader og andre komplikationer.
- Ved akutte anfald handler det først og fremmest om at dulme smerterne og stoppe anfaldet.
- I behandlingsperioden bør de berørte led aflastes for at mindske smerterne
- Urinsyregigt viser sig som en akut gigtbetændelse i et eller flere led. Hyppigst rammes et led i storetåen, men også andre led kan angribes, f.eks. ankelled, knæled, håndled og fingerled.

Symptomerne udvikler sig i løbet af få timer og viser sig ved, at de ramte led gør meget ondt og bliver ømme, samtidig med at de hæver og bliver røde. Man kan også få feber.

- Et af de kraftigst virkende betændelseshæmmende midler med binyrebarkhormon er Prednisolon.

Indklagede har fremlagt en udskrift fra samme hjemmeside, hvor de har fremhævet at:

- Nogle patienter oplever kun et enkelt eller få anfald af urinsyregigt.
- Urinsyregigt kan behandles effektivt og i mange tilfælde helt kureres.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Han ønsker en godtgørelse for dette svarende til seks måneders løn.

Klagers sygdom er omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb, idet det er en lægelig diagnosticeret uhelbredelig sygdom, der er livsvarig og medfører en fysisk begrænsning for klager i forhold til at deltage fuldt og aktivt i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, når klager har anfald, idet de berørte led under anfald skal aflastes.

Den omstændighed, at klager ikke har haft anfald siden november 2013, som har medført en funktionsnedsættelse bevirker ikke, at klagers funktionsnedsættelse ikke er varig.

Klager kan få anfald i større eller mindre grad resten af livet, som kan bevirke funktionsnedsættelse, også selv om han tager forebyggende medicin. Han har desuden siden november 2013 haft flere tilfælde af lette ledsmerter ca. en til to gange om måneden. Klager har således også siden november 2013 været påvirket af sygdommen, men har kunnet fungere på smertestillende medicin. Dette understøttes af udtalelserne fra klagers praktiserende læge.

Det fremgår af Gigtforeningens hjemmeside, at urinsyregigt for de fleste bevirker, at man får hyppigere og voldsommere anfald. Da klager har været ramt af flere anfald, må det ud fra det oplyste fra Gigtforeningen forventes, at klagers sygdom er livsvarig.

Klager er i forebyggende behandling, og dertil kommer, at han under anfald har fået Prednisolon, som er et af de kraftigst virkende betændelseshæmmende midler. Dette understøtter, at klagers sygdom er livsvarig.

Som følge af at klager et par gange månedligt er påvirket af sygdommen og kan forvente anfald, der medfører fravær, er der i hans nuværende ansættelsesforhold indgået en aftale efter sygedagpengelovens § 56.

En sådan aftale kan indgås, når en lønmodtagers sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og fraværet på grund af lidelsen skønnes at medføre mindst ti fraværsdage inden for et år. Ved at indgå en sådan aftale kan klagers arbejdsgiver i et vist omfang få refusion, når klager er syg grundet urinsyregigt.

Klager var sygemeldt i uge 41 på grund af et anfald af sygdommen. I uge 42 fik han lov til at udføre siddende arbejde. I ugen efter begyndte han at gå mellem maskinerne igen, hvilket gjorde, at han fik

det værre. Klager måtte gå syg hjem om tirsdagen efter seks timers arbejde. Han var herefter sygemeldt resten af uge 43.

Få dage før klagers sygemelding den 7. oktober 2013 blev han af den daglige leder bedt om at passe alle maskinerne. Klager oplyste på dette tidspunkt den daglige leder om, at han gerne ville udføre siddende arbejde, da han havde urinsyregigt og havde store smerter grundet et anfald. Den daglige leder fastholdt, at han skulle passe alle maskinerne ståede, og hun sagde til klager, at hun umiddelbart ikke kunne håndtere, at klager havde urinsyregigt.

Indklagede kendte til klagers sygdom og de mulige følger heraf, idet den daglige leder i sin nærmeste familie havde kendskab til urinsyregigt. Indklagede havde på den baggrund en forventning om, hvordan sygdommen kunne udvikle sig, herunder påvirke klagers funktionsniveau.

Indklagede har ikke truffet hensigtsmæssige foranstaltninger for at give klager adgang til at udøve beskæftigelse, idet indklagede blandt andet kunne have søgt at omplacere klager til andre jobfunktioner i andre afdelinger, herunder eksempelvis på andre produktionslinjer med mindre tungt arbejde, og hvor der var gummimåtter på underlaget, således at klagers angrebne led kunne aflastes. Der var i klagers afdeling alene gummimåtter ved de fem små maskiner, som i øvrigt var slidte og ikke fastgjort til gulvet, mens der ikke var gummimåtter ved de tre store maskiner, hvor størstedelen af arbejdet blev udført.

Klager bestrider, at indklagede ikke kunne tilbyde klager en arbejdsfunktion med udelukkende eller hovedsagligt siddende opgaver under anfald, der påvirkede klagers funktionsniveau. Siddende arbejdsfunktioner var alene nødvendigt for klager i perioder med anfald og således ikke hele tiden.

Det er ikke relevant for bedømmelse af sagen, at de siddende arbejdsfunktioner efter klagers opsigelse er ved at blive nedlagt.

Indklagede kunne have tilbudt klager nedsat tid i de perioder, hvor han havde anfald, for at nedsætte den daglige belastning på de angrebne led. Klager havde ikke mulighed for at anmode om dette, idet afskedigelsen kom ud af den klare luft.

Ud over klagers afdeling havde indklagede andre afdelinger, hvor klager umiddelbart eller efter kort oplæring ville kunne varetage siddende arbejdsfunktioner, når hans funktionsniveau var nedsat. Det bemærkes i den forbindelse, at klager under sin ansættelse i en periode var udlånt til en anden afdeling, hvorfor det har formodningen for sig, at klager kunne udføre arbejde i andre afdelinger.

Klager kunne være omplaceret til afdelingen med visuel kontrol, som rent fysisk var placeret ved siden af den afdeling, hvor klager var ansat. Dette arbejde blev udført siddende.

Klager kunne også være omplaceret til lageret, hvor klager efter kort oplæring kunne have kørt truck for at aflaste sine led. Klager bestrider, at arbejdet på lageret er hårdere, end det han udførte ved maskinerne. Det ville være muligt at tilrettelægge arbejdet på lageret under hensyntagen til klagers sygdom, således at han under anfald kunne udføre siddende arbejde i trucken. Dog ville det under de kraftigste anfald ikke være muligt for klager at udføre siddende arbejde i trucken. Ved de kraftigste anfald ville klager alene kunne udføre siddende arbejde, for eksempel i afdelingen for visuel kontrol.

Under sin ansættelse på lageret har klager udført og været med til arbejdsopgaverne status, intern varekørsel, tømning af lastbiler, opfyldning af lager fra varemodtagelsen, registrering af flyttede varer fra lager til modtagergruppe og intern flytning mellem lagrene på computersystemet. Klager har således udført en stor del af opgaverne på lageret.

Derudover kunne indklagede have undersøgt muligheden for og eventuelt indgået en § 56-aftale i lighed med klagers nuværende arbejdsgiver for at mindske indklagedes lønudgifter i forbindelse med sygefravær grundet urinsyregigt.

Klager fik ikke mulighed for at drøfte tilpasningsmuligheder med indklagede, og indklagede har på intet tidspunkt taget initiativ til eller forsøgt at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for klager, herunder foreslået nedsat tid.

Klager er egnet til at bestride stillingen som procesmedarbejder, hvilket understøttes af, at klager før fastansættelsen var tilknyttet indklagede som vikar fra den 8. oktober 2012.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises, idet den ikke kan afgøres uden parts- og vidneforklaringer. Subsidiært gør indklagede gældende, at de ikke har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Tertiært gør indklagede gældende, at de skal betale et mindre beløb end det af klager påståede.

Indklagede henviser til, at 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" 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.

Forbigående sygdom er altså ikke beskyttet af forskelsbehandlingsloven.

Når det konstateres, at en medarbejder har en funktionsnedsættelse med et kompensationsbehov, er det varigheden af funktionsnedsættelsen, der er afgørende. Det skal være sandsynligt, at funktionsnedsættelsen har en lang varighed før, der kan være tale om et handicap omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Østre Landsret har ved dom af 17. december 2012 behandlet afgrænsningen mellem handicapbegrebet og sygdom. Landsretten vurderede, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven at opsiges en medarbejder med en kronisk tarmsygdom. Sygdommen medførte pludselige og voldsomme anfald af mavesmerter. Imellem anfaldene var medarbejderen sygdomsfri og kunne arbejde normalt.

Urinsyregigt er ikke optaget på listen over kritiske sygdomme, der udløser erstatning hos de danske pensionsselskaber.

Vurderingen af om klager led af et handicap på opsigelsestidspunktet må afgøres ud fra de lægelige oplysninger, der var tilgængelige på opsigelsestidspunktet.

De fleste lægelige oplysninger er i denne sag indhentet af klager i april og maj 2014, altså et halvt år efter klager blev opsagt. Indklagede kendte derfor ikke til disse oplysninger ved opsigelsen af klager, herunder at sygdommen kunne være livsvarig. Tværtimod havde klager af sin læge fået oplyst, at han kunne forvente, at hans tilstand blev normaliseret inden for kort tid. Det var denne viden, der var tilgængelig for indklagede på opsigelsestidspunktet.

Udtalelserne fra april og maj 2014 bekræfter dog blot, at det anfald, som klager havde i efteråret 2013, var en midlertidig tilstand.

På baggrund af de to udtalelser er der ikke noget, der indikerer, at klagers sygdom skulle indebære, at klager lider af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Sygdommen indebærer ikke en varig funktionsnedsættelse, idet klager alene et par gange om måneden har haft symptomer som følge af sin sygdom. Sygdommen har også kun medført et meget begrænset sygefravær. I fremtiden forventes de fysiske gener ved sygdommen at blive reduceret yderligere, idet anfaldene bliver endnu mere sjældne, hvis ikke de helt forsvinder. Dette kan ikke karakteriseres som en funktionsnedsættelse i forskelsbehandlingslovens forstand. Klagers læge har ikke kunnet svare på, om klager vil være livsvarigt påvirket af sygdommen.

Selvom der efter Ligebehandlingsnævnets opfattelse måtte være tale om en funktionsnedsættelse, er der ikke lægelig dokumentation for, at en sådan funktionsnedsættelse er kronisk og ikke kan behandles med helbredelse til følge.

Derimod er der indikation for, at den behandling som klager modtager har en positiv effekt på hans sygdom, idet han ikke har haft en funktionsnedsættelse som følge af sygdommen siden november 2013. Der er klare indikationer på, at klagers sygdom og de deraf afledte følgevirkninger lader sig behandle medicinsk.

EU-domstolen har i Chacòn-Navas-sagen slået fast, at et uafsluttet sygdomsforløb ikke er et handicap. I den sag havde en medarbejder været syg i otte måneder. Dette var ikke nok til, at sygdommen kunne karakteriseres som en vedvarende eller langvarig tilstand, uanset at det fremgik af de lægelige oplysninger i sagen, at sygeforløbet forventedes at vare betydeligt længere end de otte måneder.

I nærværende sag var klagers sygeforløb uafsluttet på opsigelsestidspunktet, da han var startet i medicinsk behandling og var i bedring men ikke endelig udredt. Sygdommen havde derfor ikke fået den afklaring og varighed, der kræves efter EU-domstolens praksis, for at kunne kvalificeres som et handicap. Dette må især gælde, når udredningen viser, at sygdommen ikke har medført varige fysiske mén.

Det er korrekt, at den daglige leder har et familiemedlem, der har anfald af urinsyregigt. Dette familiemedlem har dog ikke været berørt på en sådan måde, at den daglige leder anså urinsyregigt for at være en sygdom, der medførte en varig funktionsnedsættelse.

Det er muligt, at urinsyregigt for visse patienter medfører hyppige og varige anfald. Dette er dog ikke dokumenteret at være tilfældet for klager.

Det fremgår af oplysninger fra Gigtforeningen, at behandling med Prednisolon føles som en stor lettelse, at smerterne aftager, ledhævelsen falder og stivheden i leddene mindskes.

Allerede fordi klagers sygdom blev behandlet og elimineret med Prednisolon, må det afvises, at sygdommen kan betegnes som en fysisk funktionsnedsættelse, der kan karakteriseres som et handicap. Klager er nu alene i forebyggende behandling, hvilket er et udtryk for, at den medicinske behandling har virket.

Indklagede bestrider at en aftale om sygedagpengerefusion, der indgås mellem en efterfølgende arbejdsgiver og klager skaber en formodning for, at en sygdom har lang varighed. Dette allerede fordi sådanne aftaler altid indgås for tidsbegrænsede perioder af maksimalt to år.

Den konkrete § 56-aftale er tilsyneladende indgået på forventet fravær og ikke reelt fravær. En mulig men ikke indtruffet funktionsnedsættelse kan ikke være tilstrækkeligt til at være et handicap.

Da klager anmodede den daglige leder om siddende arbejde, sagde hun til klager, at hun ikke havde siddende arbejde den pågældende dag, og han derfor måtte klare det, så godt han kunne eller sygemelde sig. Klager var herefter delvist syg i et par dage, indtil den daglige leder kunne samle nogle specielt udvalgte arbejdsfunktioner, som klager kunne udføre siddende. Opgaverne var udvalgt, så klager kun i meget begrænset omfang skulle stå op.

Klager havde udelukkende siddende arbejde fra den 14. oktober til den 18. oktober 2013 og i den følgende uge havde han primært siddende arbejde, men passede også en af de maskiner i afdelingen, der betjenes stående. Der var tale om en midlertidig ordning, idet virksomheden ikke permanent kunne tilbyde udelukkende siddende opgaver.

Det var kun en af de maskiner klager var oplært til at betjene, der kunne betjenes siddende. Afdelingens øvrige produktionslinjer kan kun betjenes stående. Maskinerne kører automatisk og har kun brug for at blive betjent af en medarbejder, når der skal fyldes materiale på eller rettes fejl.

Der var ikke andre hensigtsmæssige foranstaltninger, som indklagede kunne træffe i forhold til klagers konkrete behov, for at beholde ham i beskæftigelse. Indklagede har derfor gjort, hvad de kunne for at beholde klager i beskæftigelse.

Klager har ikke givet udtryk for at have andre kompensationsbehov end behovet for siddende arbejde.

Indklagede afviser, at de er underlagt en forpligtelse til at forsøge at omplacere klager til andre produktionsafdelinger med gummimåtter. Den afdeling klager arbejdede i havde gummimåtter ved visse af maskinerne.

De få funktioner andre steder i virksomheden, hvor medarbejderne kunne udføre deres arbejde siddende, var i afdelingen for manuel montage. Der var ikke på opsigelsestidspunktet ansat nye fuldtidsmedarbejdere i afdelingen de sidste fem år.

Afdelingen samler de ordrer, som virksomhedens maskiner ikke kan håndtere. Der er for en stor dels vedkommende tale om komplicerede manuelle samleopgaver, der typisk varetages af medarbejdere med

lang anciennitet og produktionserfaring. Kun i visse tilfælde kunne samleopgaverne varetages af medarbejdere uden produktionserfaring hos indklagede. Det var altid den aktuelle ordresituation, der bestemte, hvilke produkter afdelingen producerede, og hvilke medarbejdere der kunne løfte opgaven. Virksomheden kunne derfor ikke planlægge med altid at have siddende arbejde til en uerfaren kollega.

Der er også i denne afdeling tale om fysisk betonet arbejde, idet afdelingen er indrettet med hæve/sænkeborde og medarbejderne roterer mellem funktionerne hver fjerde time. Medarbejderen skal med jævne mellemrum rejse sig og hente nye ordrer og materialer fra ordretavlen.

Samtidig er produktionen hos indklagede under omlægning, så afdelingen for manuel montage nedlægges som selvstændig afdeling og opgaverne integreres i virksomhedens øvrige produktionsområder. Denne udvikling får som konsekvens, at alle jobfunktioner uden undtagelse vil indebære arbejdsopgaver, der kun kan udføres stående eller gående.

Der findes ingen afdeling for visuel kontrol. Der var tale om en midlertidig funktion i efteråret 2013, hvor der var problemer med kvaliteten af en bestemt produktserie. Opgaven blev dækket ved midlertidig ressourceforstærkning og var stort set ophørt i december 2013.

Indklagede havde ikke ledige stillinger på lageret i den periode, klager var ansat. Klager havde ikke på noget tidspunkt udtrykt ønske eller interesse for at blive flyttet til lageret.

Det bestrides, at arbejdet på lageret kan karakteriseres som siddende eller skånsomt arbejde. Selvom en del af arbejdet indeholder transport af varer med truck, stabler og "waterspider", indgår det i samtlige funktioner, at medarbejderen skal bevæge sig til og fra køretøjet, løfte og bære kasser, og i det hele taget være i stand til at bevæge sig rundt uden hjælpemidler.

Det er korrekt, at klager før sin ansættelse var udsendt til virksomhedens lager fra et vikarbureau. De opgaver, han havde i den forbindelse, var ikke de samme opgaver som dem, der varetages af fastansatte medarbejdere. Virksomheden oplærer ikke vikarer i alle de lageropgaver, som indklagedes egne medarbejdere varetager. Klager var som vikar beskæftiget med den ene funktion at transportere varer til og fra produktionen. Arbejdet blev udført gående og stående og indebar mange løft, når trucken skulle lastes og tømmes. Dette arbejde ses ikke at være foreneligt med en medarbejder, der har ønsket siddende arbejde, der aflaster leddene.

Klager har aldrig bedt om nedsat tid eller givet udtryk for, at nedsat tid ville have en gavnlig effekt på hans urinsyregeigt. Indklagede har derfor ikke haft mulighed for at vurdere, om man kunne tilbyde nedsat tid. I stedet efterkom indklagede klagers ønske om at få siddende arbejde i videst muligt omfang.

Det er korrekt, at klager kortvarigt var udlånt til en anden afdeling. Der var tale om fire dage, hvor han assisterede med pakkearbejde, som ikke krævede faglig ekspertise.

Klager var oplært til de maskiner, som han betjente til dagligt. Udlån af klager til andre afdelinger kunne kun ske til simpelt arbejde, der ikke krævede særlig oplæring.

Der er ikke en forpligtelse til at omplacere en handicappet medarbejder til andet arbejde eller skabe en stilling i et andet arbejdsområde, hvor medarbejderen ikke tidligere har arbejdet, når der ikke er nogen ledige stillinger der, da dette ville betyde, at virksomheden måtte opsig en anden medarbejder.

Indklagede ville alene have haft pligt til at tilpasse klagers konkrete stilling som produktionsmedarbejder.

Klager var sygemeldt fra den 7. til den 10. /11. oktober 2013 på grund af et anfald af sygdommen og igen fra den 30. oktober til den 1. november 2013.

Opsigelsen af klager var ikke begrundet i det påberåbte handicap, men i driftsmæssige forstyrrelser grundet forholdsmæssigt hyppigt sygefravær hos klager, der ikke kun skyldtes urinsyregigten, men i højere grad en almindelig forkølelse. Klager havde på knap ni måneders ansættelse fået oparbejdet et sygefravær, der lå væsentlig højere end sine kollegers. Det var på den baggrund, at han blev opsagt.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

En arbejdsgiver må ikke på grund af handicap forskelsbehandle lønmodtagere ved afskedigelse. En arbejdsgiver 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. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

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 fod 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.

Klager havde på opsigelsestidspunktet fået stillet diagnosen urinsyregigt (podagra). Han havde i juli 2013 haft et lettere anfald i venstre storetå, og i oktober/november 2013 havde han et større anfald i højre knæled.

Klagers diagnose fra juni 2013 har i perioden oktober - november 2013 medført en væsentlig begrænsning i hans muligheder for at udføre sine arbejdsopgaver som hidtil, idet han kun har været i stand til at udføre sine opgaver siddende, fremfor stående og gående.

De begrænsninger, klager møder i sin arbejdsdag, skyldes således samspillet mellem hans sygdom og den type opgaver, der udføres i hans jobfunktion. Begrænsningerne afskærer ham fra at deltage fuldt og effektivt i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.

Det har ikke været muligt for klagers læge at oplyse nærmere om den mulige funktionsnedsættelses varighed, herunder hyppighed af anfald og sygdommens varighed, og om den er langvarig eller livslang.

Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund, at klagers sygdom ikke udgør et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<2014-6810-19485>