

Udskriftsdato: 23. december 2025

**KEN nr 10900 af 03/12/2014 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - uanset handicap - ej medhold**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2014-6810-00023

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - uanset handicap - ej medhold

## **J. nr. 2014-6810-00023**

Et pensionsselskab afskedigede en assurandør kort tid efter, at han havde meddelt, at han skulle opereres i ryggen. Klager mente, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Indklagede foretog organisationsændringer, der medførte at klagers stilling blev nedlagt. Nævnet fandt, at assurandøren ikke havde fremlagt dokumentation, der gav anledning til at formode, at hans afskedigelse var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager, der havde en rygsygdom, blev afskediget fra sin stilling.

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse**

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling hos indklagede.

## **Sagsfremstilling**

Klager blev per 1. oktober 1981 ansat som assurandør hos nu indklagede.

Efter 10 år blev klager ansat på hovedkontoret i Storkundesalg. Han blev i denne periode også ansvarlig for at opbygge den Internationale Afdeling.

Den 1. juli 1994 blev klager udnævnt til salgschef, og 1. april 2000 blev klager udnævnt som afdelingsdirektør. Klager varetog desuden bestyrelsesposter i to netværk.

Klager har de sidste 18 år rapporteret til den samme chef X, der var medlem af direktionen i indklagede.

Klager har haft rygproblemer i cirka ti år, men det er først de sidste cirka fire år, at ryggen har givet klager store smerter.

Klager underskrev med virkning fra 1. august 2012 en ny aftale udarbejdet af X, hvorefter hans løn blev sat ned over en periode på ni måneder, fordi han ikke længere skulle have det ledelsesmæssige ansvar. Han skulle i stedet koncentrere sig om det opsøgende salg, kontakt til kunderne, sælgere, dialog med netværkene m.v. Det ledelsesmæssige ansvar skulle overgives til en anden.

I sommeren 2012 begyndte Y som ny chef for afdelingen.

Den 27. august 2013 drøftede Y og en medarbejder fra HR via mail opsigelse af klager og yderligere en medarbejder i International Afdeling.

Samme dag blev der sendt en mail til en medarbejder i koncernens HR- afdeling med anmodning om at udfærdige opsigelsesbrevene til klager og den anden medarbejder med henvisning til organisatoriske tilpasninger.

Klager orienterede ved mail af 28. august 2013 Y om, at han skulle opereres. Det fremgik af mailen, at "hospitalsindlæggelse skulle være 1 uge". Det fremgik videre, at der senere ville komme en plan vedrørende genoptræning.

Klager blev opsagt mandag den 16. september 2013 per telefon. Han var på dette tidspunkt sygemeldt. Som begrundelse for opsigelsen blev der henvist til organisatorisk tilpasning.

Af en mail udsendt i organisationen den 16. september 2013 fremgik det, at indklagede ændrede organisationen i International Afdeling, idet de ønskede at forstærke fokus på internationale muligheder og samarbejdet med deres kolleger i Norden. Det fremgik videre, at klager og yderligere en medarbejder i den forbindelse fratrådte ved udgangen af september 2013. Det fremgik også, hvem der overtog klagers og den anden medarbejders opgaver og ansvarsområder.

International Afdeling blev herved reduceret fra fire til to medarbejdere.

Klager blev den 11. oktober 2013 opereret i ryggen.

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at han i forbindelse med opsigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af handicap. Klager ønsker en godtgørelse.

Klager henviser til, at han på opsigelsestidspunktet var 58 år og havde en anciennitet i indklagede på næsten 32 år. Alligevel gjorde indklagede ikke noget for at omplacere ham i virksomheden - en virksomhed der er stor, og hvor der er mange muligheder for en anden placering.

Klager har haft mange forskelligartede opgaver. Det er ikke korrekt at kalde ham en stærkt specialiseret sælger.

Ud over det mere traditionelle salgsarbejde har klager været beskæftiget med en bred vifte af opgaver: han har været indklagedes repræsentant i et internationalt netværk indtil opsigelsen, han har haft det daglige ansvar for samarbejdet med en anden del af koncernen på deres største 250 kunder, han har haft forefaldende arbejde i form af oplæg til udenlandske kunder, repræsenteret indklagede ved kunders jubilæer, arrangeret VIP kundearrangementer for indklagede og reddet kunder, når der gik rygter om, at de havde tænkt sig at flytte. Indklagede arbejdede desuden på, at danske datterselskaber skulle bruge indklagede som leverandør i Danmark, han deltog i lokale kundemøder i Danmark, han har arbejdet som assurandør, haft ansvar for rammeaftaler og ansvar for storkundesalg.

Klager havde tidligere nævnt for X og Y, at arbejdet som assurandør kunne være et område, han ville kunne klare igen efter operationen.

Når indklagede beskæftiger 12.000 medarbejdere forekommer det usandsynligt, at der ikke kan peges på en eneste funktion i koncernen, som klager med ovenfor skitserede erfaringsgrundlag og 32 års anciennitet ville være i stand til at løfte.

Klager har desuden fået oplysning om, at der på et salgsledermøde i slutningen af juni 2013 blev peget på en konkret funktion, storkundesalg, som klager oplagt kunne varetage fremadrettet. Dette forslag blev afvist af arbejdsgiver.

X har gennem alle årene fremhævet klagers arbejde og samarbejdet med klager som et mønstereksempel overfor den samlede lederkreds og salgsledelse, men også i større forsamlinger.

X har ved de årlige MUS-samtaler givet den højeste rating på 5, med følgende begrundelse: "Du får 5 i alt, du er den perfekte medarbejder, du har styr på "din" forretning, du er min bedste mand, og ven! Hvis du ikke mener, at du fortjener et 5 tal, så sæt det selv til 4! ".

Alting gik fint og uden anmærkninger indtil foråret 2012. På en forretningsrejse til Paris den 4. juli 2012 fortalte X imidlertid klager, at han ikke længere skulle være chef for international afdeling, idet indklagede ville finde en mere egnet person. Ifølge X havde indklagede "nok aldrig været helt tilfreds", fordi klager ikke havde været tilstrækkeligt strategisk tænkende, hvilket X bare aldrig havde fået sagt. Det lå helt klart i luften, at indklagede havde fundet en anden person til jobbet.

Klager tog efter hjemkomsten fra Paris kontakt til HR-direktøren i indklagede for at høre om sine rettigheder. HR-direktøren spurgte klager, om han hellere ville have en fratrædelsesordning end en ny aftale. Hun opfordrede imidlertid klager til at tage imod den ændrede stilling, fordi indklagede ikke ønskede at miste hans ekspertise.

Klager følte sig derfor presset til at acceptere en degradering.

Det er ikke korrekt, at klager allerede i januar 2011 blev varslet om degraderingen. Det er en åbenlys fejldatering fra indklagedes side. Klager havde et opsigelsesvarsel på 9 måneder, og det er derfor klart, at brevet skulle være dateret med datoen 14. januar 2012. Klager modtog imidlertid ikke det af indklagede udarbejdede varslingsbrev i løbet af første halvdel af 2012.

Det var derfor først med den aftale han underskrev med virkning fra 1. august 2012, at degraderingen var officielt varslet.

Samarbejdet mellem klager og Y gik fint. Klager havde dog en fornemmelse af, at hans tid hos indklagede var ved at være forbi, blandt andet fordi Y bad klager om hurtigst muligt at give ham en liste over alle klagers kontakter. Det blev ikke drøftet med klager, hvis Y ikke var tilfreds, hverken i form af en mundtlig henstilling eller en skriftlig advarsel.

Tidspunktet for vedtagelsen af den af indklagede omtalte Erhvervsstrategi fremstår helt udokumenteret.

At indklagede opsigde yderligere en medarbejder, der ikke havde mere end cirka 3-4 års anciennitet, og som i øvrigt har været drøftet opsagt i flere år, gør ikke opsigelsen af klager mere saglig.

Klager fik allerede i 2008 konstateret en prolaps i lænden. Ryglidelsen blev efterfølgende voldsomt forværret på grund af svær diskusdegeneration på L5-S1 samt en stor protusion. Ryggen var så medtaget, at der var behov for at stivgøre den nederste tredjedel af rygsøjlen.

Rygsmerten har gjort det svært for klager at sidde ned. Alligevel har han kæmpet sig på arbejde og har stort set aldrig haft sygedage på trods af daglige smerter. I stedet har han fået utallige behandlinger for ryggenerne hos fysioterapeut og akupunktør (20-30 gange om året). Han har samtidig måttet spise store mængder af smertestillende medicin, for eksempel dolol, tadol og i den sidste tid før operationen et morfinlignende præparat, for at klare sig gennem arbejdsdagene.

Ingen hos indklagede har været i tvivl om, at klager har haft store smerter og problemer med at udføre sit arbejde.

X har for eksempel en formiddag for nogle år siden hentet klager på hans kontor, da han opdagede, at klager havde ekstra store smerter. Han førte ham hen til et mindre rum, hvor der stod en briks, som han opfordrede klager til at hvile sig på. X satte et hjemmelavet skilt på døren, hvor der stod, at rummet var optaget de næste par timer, og lod derefter klager hvile sig i to timer, før han hentede klager igen. X har desuden været med til at hjælpe klager ud at bilen, fordi han ikke var i stand til at få sine ben svinget ud. Endelig har X udlånt sin parkeringsplads i kælderen under indklagede til klager, fordi den lå tæt på elevatoren.

En væsentlig grund til at klager ikke havde nævneværdigt sygefravær som følge af ryglidelsen, var at klager havde et hjemmekontor. Han kunne derved minimere antallet af sygedage, da han havde mulighed for at arbejde hjemmefra, når smerterne var for slemme.

Det er endvidere ikke korrekt, at klager ikke havde fravær fra arbejdet som følge af ryglidelsen, idet han i arbejdstiden gik til utallige behandlinger med ryggen. Behandlinger der ovenikøbet var finansieret af indklagede via klagers arbejdsgiverbetalte sundhedsordning. Klager har også i arbejdstiden og ofte for indklagedes regning været til mange undersøgelser og scanninger på grund af ryglidelsen. Det virker derfor besynderligt, at indklagede mener, at ryglidelsen ikke har påvirket klagers arbejde.

At klagers ryglidelse ikke skulle have påvirket klagers arbejde harmonerer heller ikke med den udmelding, der blev givet til salgsledelsen i forbindelse med klagers degradering. En tidligere afdelingsdirektør hos indklagede har i en mail til klager oplyst, at klagers stillingsskifte i organisationen primært blev begrundet med, at klager havde behov for et mindre krævende job efter mange års meget stor indsats, og at klager helbredsmæssigt ikke længere kunne holde til den store klinge.

Han har måttet stoppe fuldstændig med at dyrke sport - hvilket han ellers dyrkede 3-5 gange ugentligt indtil for fem år siden.

Det er ikke korrekt, at indklagede den 27. august 2013, hvor opsigelsen blev bestilt, ikke kendte til eventuelt længerevarende sygefravær. Y har adskillige gange selv opfordret klager til at blive opereret, når han overværede, hvor dårligt fungerende klager var som følge af rygsmerter. I forbindelse med et

møde klager havde med Y den 14. eller 15. august 2013 blev den forestående operation drøftet, idet klager havde en tid hos kirurgen få dage efter.

Klager blev den 20. august 2013 visiteret til operation. Klager orienterede Y om operationen umiddelbart efter visitationen. Der var ikke tale om en operation, der kunne gøre klager rask, og han må derfor fortsat anses for handicappet efter operationen.

X havde i 2012 udtalt følgende: "Nu synes jeg, at du skal tage og blive opereret, og når du kommer tilbage, tager vi hånd om dig, og finder det job og arbejdsmængde, du kan klare. Du skal være her i [indklagede] i mange år, du er et aktiv for os. Vi gør det her med din degradering for, at du kan få den nødvendige tid til at blive opereret og blive rask, det er vigtigt for os efter alle de år! "

Klager meddelte den 28. august 2013 Y, at han havde besluttet at lade sig operere for sine rygproblemer. Samtidig blev X orienteret mundtligt om den forestående operation. Operationen var planlagt til den 11. oktober 2013.

Klager har løbende gennem de sidste par år drøftet en mulig operation med X og også med Y, efter at han kom til.

Klager havde desuden i september 2013, efter at han havde oplyst om operationsdatoen, snakket med X og Y om det lange sygemeldingsforløb. Klager oplyste dem om, at han, når han kom tilbage, var villig til at få en anden funktion hos indklagede, hvis det viste sig, at han ikke kunne klare arbejdet i International afdeling.

Det forekommer derfor besynderligt, at indklagede tager klagers mail af 28. august 2013 til indtægt for, at indklagede efter en stivgørende operation af flere ryghvirvler kun skulle være sygemeldt i en uge. Mailen indledes med en henvisning til tidligere samtaler " jeg har som sagt nu styr på min behandling". Klager skrev også i mailen, at han ville melde tilbage om den efterfølgende genoptræning.

HR-chefen hos indklagede spurgte cirka en uge før operationen klager om, hvor lang tid der kunne gå, før han var tilbage efter operationen. Klager oplyste, at han skulle være sygemeldt i tre til seks måneder.

Klager opsøgte HR-chefen efter at have meddelt ledelsen om rygoperationen, fordi han var bekymret for, at operationen og den efterfølgende sygemelding kunne føre til en opsigelse efter 120-sygedagsreglen. HR-chefen afkræftede, at dette var en mulighed, da 120-dages reglen ikke var aftalt i klagers ansættelseskontrakt. Klager opsøgte HR-chefen med det formål at få afklaret dette. Det må derfor lægges til grund, at klager også har drøftet, at sygemeldingen ville blive langvarig.

Den daværende administrerende direktør kendte også til problemet. Han skrev i en mail af 20. marts 2014 til klager blandt andet, at det var træls at høre, at han stadig døjede med ryggen, og at dette efterhånden havde stået på i mange år.

Klager havde desuden i marts 2013 en samtale om sine rygproblemer med den nuværende administrerende direktør, da han skulle hente ham i lufthavnen.

Opsigelsen faldt cirka 14 dage efter, at han havde oplyst om operationen og den langvarige sygemelding. På det tidspunkt var han sygemeldt og sengeliggende på grund af rygsmerter. Der må derfor siges at være en tidsmæssig sammenhæng mellem orienteringen om operationen og opsigelsen. Dette skaber en formodning for, at der er tale om en opsigelse, som reelt er begrundet i klagers handicap.

Indklagede havde en udvidet pligt til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger, som kunne medvirke til at fastholde klager på arbejdspladsen. Indklagede havde, uden at dette ville have indebåret en uforholdsmæssig byrde, været forpligtet til at tilbyde klager et andet job.

Det er korrekt, at klager har indgået aftale med en anden virksomhed om, at han skulle være startet der fra januar 2014. Klager har imidlertid på grund af et dårligt forløb efter operationen været nødt til at blive genopereret to gange i januar og februar 2014. Han er derfor ikke inden for overskuelig fremtid i stand til at starte i det nye job. Klager er heller ikke sikker på, at hans nye arbejdsgiver vil og kan vente på, at han er klar til at arbejde.

Klager er fortsat meget påvirket efter operationerne og er blevet tilknyttet smerteklinik, hvor han er startet i metadonbehandling mod sine kroniske stærke smerter. Han er blevet oplyst om, at han ikke kan forvente nogen permanent tilbagekomst til arbejdsmarkedet. Han arbejder nu to timer dagligt.

**Indklagede** gør gældende, at de ikke har udsat klager for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med opsigelsen.

Indklagede henviser til, at klager ikke er omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb, idet hans rygproblemer ikke havde givet anledning til sygefravær af nævneværdig karakter på opsigelsestidspunktet.

En lidelse der potentielt - og uden arbejdsgivers vidende - kunne medføre delvist fravær på kun 3-6 måneder kan ikke karakteriseres som en langvarig eller kronisk lidelse. Opsigelsen kan allerede af denne grund ikke være i strid med forskelsbehandlingsloven.

Det af klager angivne citat fra MUS-samtale fremstår udokumenteret.

Det er ikke korrekt, at klager først i foråret 2012 blev gjort opmærksom på, at hans arbejde ikke var tilfredsstillende i den position, klager havde hos indklagede.

I brev af 14. januar 2011 meddelte indklagede klager, at han per 1. november 2011 blev ansat som International Senior Consultant. Det fremgik også, at klagers løn blev reduceret fra 1. august 2013. Indklagede fandt, at klager ikke havde de faglige og personlige kompetencer til at varetage jobbet som chef for International Afdeling. Klager var stærkt utilfreds med situationen, men accepterede degraderingen.

Klager har ikke tidligere gjort indsigelse mod dateringen af brevet.

Når klager anfører, at han følte, at hans tid hos indklagede var ved at være forbi, må det kunne lægges til grund, at klager - allerede længe inden beslutningen om operationen blev meddelt indklagede - kunne

mærke, at en opsigelse kunne blive relevant. Klager havde ikke sygefravær på grund af ryglidelsen i 2012, ligesom beslutningen om operation ikke var truffet.

Y var ikke imponeret over klagers kompetencer. Særligt klagers attitude og sociale færdigheder gav udfordringer for Y.

En af Y's opgaver, i samarbejde med ledelsen hos indklagede, var at udvikle og gennemføre indklagedes nordiske erhvervsstrategi. Denne strategi ville medføre ændringer i indklagedes håndtering af internationale kunder, ligesom samarbejdet med koncernens salgsafdeling skulle intensiveres. Det betød blandt andet at salgsarbejdet for indklagede, og dermed klagers arbejdsområde, ville blive overført til koncernens salgsafdeling, der i forvejen havde kontakt med kunderne vedrørende salg af andre produkter.

Erhvervsstrategien blev efter måneders forberedelse vedtaget i foråret 2013. International Afdeling skulle herefter alene have en koordinerende funktion i forhold til salgsarbejdet. Stillingerne som sælgere i International Afdeling ville dermed ikke længere eksistere, hvilket stod ledelsen klart fra efteråret 2012.

Ledelsen drøftede, hvilken fremtid de to sælgere i afdelingen kunne have. Da Erhvervsstrategien og fortsat krav om reduktion i medarbejderantallet tillige ville og fortsat vil medføre opsigelser hos indklagede, var det desværre ikke muligt at omplacere klager eller den anden sælger. Der var således ikke stillinger til de to stærkt specialiserede sælgere hos indklagede, da deres stillinger blev nedlagt. Indklagede traf derfor medio august 2013 beslutning om at opsiges de to eneste sælgere i International Afdeling.

Afdelingen består efter opsigelserne af Y og en sekretær. Der blev også opsagt en Chef for International Afdeling som følge af de organisatoriske ændringer.

Indklagede er overrasket over, at indklagede ikke anser sig for at være en "specialiseret sælger". Han har siden 1981 været ansat som sælger hos indklagede, først som assurandør og siden i Storkundesalg. Fra 1994 har han været ansat som salgsschef og endelig som salgskonsulent.

Den række af opgaver, som klager nævner, han har udført hos indklagede, er alle opgaver, som naturligt indgår i stillingsprofilen for en sælger.

Indklagede fastholder derfor, at klager var en stærkt specialiseret sælger, der ikke havde erfaring med andre arbejdsområder.

Indklagede er en selvstændig juridisk enhed, hvorfor indklagedes undersøgelsespligt i relation til omplaceringsmuligheder ikke kan udstrækkes til andre juridiske enheder i koncernen. Der var ikke ledige stillinger hos indklagede, som kunne varetages af en specialiseret sælger. Der var dog heller ikke passende ledige stillinger i andre dele af koncernen, hvilket blev undersøgt inden opsigelsen, idet koncernen som helhed opsigde mere end 1000 medarbejdere i 2013.

Klagers påstand, om at det på et møde blev drøftet, at der var en stilling i Storkundesalg, som klager kunne varetage, fremstår helt og aldeles udokumenteret og er i øvrigt ikke korrekt.

Indklagede bestrider, at HR-chefen en uge før opsigelsen spurgte klager om det forventede sygefravær i anledning af operationen, og at klager i den forbindelse skulle have oplyst, at han ville være fraværende i en periode på 3-6 måneder. Det er desuden irrelevant for sagen, da beslutningen om at opsigelse klager var truffet på dette tidspunkt.

Indklagede var bekendt med klagers rygproblemer. De medførte imidlertid ikke sygefravær, ligesom indklagede på tidspunktet for beslutningen om opsigelse ikke havde kendskab til eventuelt længerevarende sygefravær på grund af rygproblemerne. Indklagede havde på tidspunktet for beslutningen om opsigelse ikke kendskab til, at klager skulle opereres.

Det fremgår klart af klagers mail af 28. august 2013, at han forventer fravær som følge af operationen på én uge. Hertil kommer genoptræning. Et sådant fravær bringer ikke klagers lidelse ind under handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven. Det afgørende er ifølge praksis fra EU-domstolen, Ligebehandlingsnævnet og danske domstole, at helbredsproblemerne har givet anledning til længerevarende eller kronisk nedsat funktionsevne, og dermed at længerevarende helt eller delvist fravær som følge af problemerne er konstateret. Dette er ikke tilfældet i denne sag.

Klager påstår, at Y skulle være orienteret om operation og "sygemelding". Det fremgår dog ikke, hvor længe den påståede sygemelding skulle vare, ligesom den fremstår helt og aldeles udokumenteret. Indklagede bestrider derfor, at klager skulle have meddelt en længere sygemelding til Y eller X.

Endvidere harmonerer den påståede sygemelding på 3-6 måneder meget dårligt med det forhold, at klager har fået nyt arbejde, hvor han skulle begynde i januar 2014. Klager regnede således selv med, at være klar til at arbejde 2½ måned efter operationen. Det er denne sag uvedkommende, om klager er blevet genopereret, og om fraværet er blevet længere end først antaget, idet det er forholdene på opsigelsestidspunktet, som er afgørende.

Det fremgår af oplysninger fra lægejournalen, at klager angiver at have arbejdet i ca. 70 - 80 timer om ugen i mange år samt kun at have haft enkelte spredte sygedage. Den angivne arbejdstid vidner ikke om de helt store helbredsmæssige udfordringer i relation til pasning af arbejdet hos indklagede.

Klager beskriver de tilpasningsforanstaltninger, indklagede har foretaget i form af opstilling af briks, betalte behandlinger samt etableret hjemmekontor. Indklagede har dermed overholdt sin eventuelle forpligtelse til at foretage tilpasningsforanstaltninger.

Klager gengiver indholdet af en mail fra en tidligere afdelingsdirektør hos indklagede vedrørende klagers degradering. Indklagede opfordrer klager til at fremlægge denne som bilag til sagen, idet den ellers ikke kan lægges til grund ved afgørelsen af sagen. Det er desuden irrelevant om den tidligere degradering blev meldt ud i organisationen som påstået. Sagen omhandler ikke degraderingen i 2012, og indklagede ville af hensyn til klager aldrig melde officielt ud, at degraderingen skyldtes manglende faglige og personlige kompetencer i den daværende stilling.

Indklagede har ikke tidligere set klagers sygejournal, hvorfor indholdet af denne ikke kan tillægges betydning for vurderingen af indklagedes begrundelse for og årsag til opsigelse af klager. Det er forholdene - og indklagedes kendskab til forholdene - på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for saglighedsvurderingen.

Det er udokumenteret, hvorvidt X har udtalt, at klager ikke skulle frygte for sit job efter en eventuel operation. Det er desuden irrelevant for sagen. Udtalelsen stemmer dog godt overens med koncernens holdninger, idet en operation med potentiel efterfølgende genoptræningsforløb ikke fører til opsigelse. Koncernen tager sit sociale ansvar alvorligt og behandler medarbejdere med særlige behov med stor respekt og ordentlighed.

Koncernen beskæftiger cirka 1700 personer, som midlertidigt eller permanent har særlige behov i relation til udførelse af deres arbejde af helbredsmæssige årsager.

Koncernen beskæftiger i alt knap 12.000 medarbejdere.

Såfremt klagers stilling ikke var blevet nedlagt, var klager ikke blevet opsagt.

Indklagede har alene en forpligtelse til at foretage nødvendige tilpasningsforanstaltninger efter forskelsbehandlingsloven til afhjælpning af klagers problemer med at udføre sit arbejde. Klager blev imidlertid ikke opsagt på grund af helbredet eller problemer med at udføre sit arbejde, ligesom klager i fuldt omfang havde klaret sit arbejde, indtil dette blev nedlagt.

Klager gengiver samtaler, han påstår at have haft med medarbejdere hos indklagede. Samtalerne fremstår fuldstændig udokumenterede, og kan ikke lægges til grund ved Ligebehandlingsnævnets afgørelse. Hvis klager ønsker at fastholde disse vidneudsagn, må sagen henvises til de almindelige domstole til behandling, således at indklagede får mulighed for at indkalde de pågældende vidner.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af blandt andet handicap efter lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

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.

Det er klager, der skal påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode at opsigelsen af ham helt eller delvist var begrundet i hans ryglidelse.

Ligebehandlingsnævnet finder ikke, at klager har påvist sådanne faktiske omstændigheder.

Indklagede har således foretaget organisationsændringer, som medførte, at salgsarbejdet ikke længere skulle ske fra International Afdeling, hvor klager var beskæftiget. Efter organisationsændringen skulle afdelingen alene have en koordinerende funktion i forhold til salgsarbejdet, Stillingerne som sælger blev derfor nedlagt, og klager og en kollega blev opsagt. Tilbage i afdelingen var klagers chef og en sekretær.

Det er herefter ikke nødvendigt at tage stilling til, om klagers rygproblemer på opsigelsestidspunktet forhindrede ham i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og om en eventuel begrænsning måtte have været af lang varighed.

Klager får således ikke medhold.

## **Retsregler**

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1 om forbud mod forskelsbehandling
- § 7a om delt bevisbyrde

<2014-6810-00023>