

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9223 af 05/02/2025 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - covid - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-6086

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - covid - ej medhold

J.nr. 23-6086

En mand (klager), der var diagnosticeret med angst, astma og KOL, klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af handicap i forbindelse med, at manden blev bortvist fra sin stilling som chauffør.

Bortvisningen var begrundet i, at manden, efter at have modtaget en mundtlig advarsel for ikke at have mundbind på, efterfølgende kørte uden mundbind på. Manden gjorde gældende, at hans lidelser betød, at han hverken kunne bruge mundbind eller visir, og ikke kunne opnå coronapas.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at barrieren, i form af kravet om brug af mundbind eller visir eller fremvisning af coronapas, på tidspunktet for arbejdsgiverens bortvisning af manden ikke havde haft en tilstrækkelig lang varighed til at være omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven. På den baggrund vurderede nævnet, at manden ikke havde et handicap i lovens forstand.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev bortvist fra sin stilling som chauffør hos den indklagede virksomhed.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Sagsfremstilling

Den 27. august 2019 blev klager ansat som chauffør hos indklagede.

I efteråret 2020 blev der indført krav om mundbind og visir for ansatte i den kollektive trafik på grund af COVID-19.

Klager har oplyst, at han blev fritaget for brug af mundbind og visir. Af lægeerklæring af 6. oktober 2020 fra klagers egen læge fremgår bl.a.:

”Det kan bekræftes efter konsultation idag den 6/10-2020 at ovenstående patient, har en sygdom som jvf. retningslinjerne fra SSI kan fritages for brug af mundbind og visir. Det anbefales dog at pt beskyttes med skærm el. lign. ”

I maj 2021 præciserede Trafikministeriet, at der ikke var undtagelser til kravet om mundbind eller visir for ansatte i den kollektive trafik. Indklagede har oplyst, at indklagede herefter ændrede sine interne retningslinjer. Indklagede har fremlagt en udateret intern orientering. Af orienteringen fremgår bl.a.:

”Ingen undtagelser til brug af mundbind eller visir for medarbejdere i kollektiv trafik

Regeringen har idag forlænget påbuddet om brug af værnemidler i den kollektive trafik frem til 10. juni 2021.

De har præciseret, at hvis det ikke er muligt for en medarbejder at anvende mundbind eller visir grundet helbredsmæssige forhold, kan den pågældende ikke lovligt arbejde som chauffør. Dette gælder også selvom man har en lægeerklæring.

Dette er en løftet pegefinger fra Trafikministeriet, som vi tager alvorligt. Det er derfor [indklagedes] pligt at sikre, at alle chauffører kører med mundbind eller visir på alle vagter – også ved tom bus. Vi skal som arbejdsgiver løbende lave opfølgning på medarbejdernes brug af mundbind eller visir.

I vil derfor oplever at Driftslederne løbende tjekker brugen og vi ser os nødsaget til at give dig en advarsel, såfremt du ikke bruger mundbind eller visir, når du er i bussen, på stationen eller andre steder hvor der er påbud om dette. ”

Den 26. november 2021 blev kravet om brug af mundbind eller visir i den kollektive trafik genindført med virkning fra den 29. november 2021.

Den 29. november 2021 kontaktede klager sin driftsleder. Klager har oplyst, at han informerede driftslederen om, at han havde dokumentation for fritagelse fra kravet om brug af mundbind eller visir. Da driftslederen ikke ville godkende fritagelsen, oplyste klager, at han ville være nødsaget til at sygemelde sig, hvortil driftslederen oplyste, at klager i så fald ville blive afskediget. Af mail af 29. november 2024 fra driftslederen til klager fremgår bl.a.:

”Med baggrund i vores samtale dags dato, hvor du fortæller, at du sygemelder dig, fordi du ikke vil bære værnemidler, som loven foreskriver, kan jeg meddele, at det ikke er en accebeltabel sygemelding.

Såfremt du ikke møder på arbejde som planlagt i morgen iført mundbind eller visir som foreskrevet, vil det blive betragtet som ulovlig udeblivelse fra arbejdet, og ansættelsesforholdet vil ophøre uden yderligere varsel.

Vi forventer, at du fremover efterkommer gældende lovgivning, også når det er til gene for dig. ”

Klager har fremlagt et dokument fra den 29. november 2021 fra borgerservice i klagers kommune. Af dokumentet fremgår, at klager var fritaget for kravet om COVID-19 test og coronapas i tre måneder fra dokumentets udstedelse.

Den 30. november 2021 udsendte indklagede en mail til medarbejderne med information om fremvisning af coronapas i stedet for brug af mundbind eller visir. Af mail fremgår bl.a.:

”Krav om brug af mundbind eller visir fra 29. november 2021 Med virkning fra den 29. november 2021 blev kravet om brug af mundbind eller visir i den kollektive trafik genindført.

Kravet gælder også for chauffører i den kollektive trafik, og vi skal som arbejdsgiver påse, at reglerne bliver overholdt af vores chauffører i den kollektive trafik

Kan jeg vise coronapas i stedet for at anvende mundbind eller visir?

Reglerne giver mulighed for, at medarbejdere kan undtages fra kravet om brug af mundbind eller visir, såfremt de har et gyldigt coronapas.

...

Vi skal følge op på, at reglerne bliver overholdt Vi er som arbejdsgivere forpligtet til at påse at reglerne vedrørende mundbind mv. i den kollektive trafik bliver overholdt.

Så længe reglerne gælder vil vi foretage stikprøvekontrol af, om mundbind eller visir anvendes, og om de chauffører, der ikke anvender mundbind eller visir, har et gyldigt coronapas.

...

Ansættelsesretlige konsekvenser

Det kan få ansættelsesretlige konsekvenser, herunder bortvisning, hvis du ikke anvender mundbind eller visir og ikke kan fremvise gyldigt coronapas efter ovenstående retningslinjer.”

Klager har oplyst, at han de efterfølgende dage forsøgte at have mundbind og visir på, hvilket dog udløste hans KOL, astma og angst.

Den 2. december 2021 konfronterede driftslederen klager, da klagers mundbind sad under næsen. Driftslederen gav herefter klager en advarsel. Af advarslen fremgår:

”På trods af rundsendte notat vedrørende ’Retningslinjer for Corona’ pr. 30. november 2021, telefonsamtale d. 29. november 2021, samt min anmodning d.d. kl. 11:45, vægrer du dig stadig ved at bære værnemidler korrekt, hvilket du er pålagt, da du ikke kan fremvise et gyldigt Coronapas.

Herfor modtager du en mundtlig advarsel.

Hvis du ikke fremover bærer værnemidler korrekt eller foreviser Coronapas på forlangende vil det medføre bortvisning fra arbejdspladsen.”

Kort efter hændelsen mellem driftslederen og klager kontaktede klager sin læge telefonisk. Klager har oplyst, at formålet med samtalen med lægen var at drøfte en sygdomsmeddelelse, da klager reagerede psykisk på episoden. Klager fuldførte sin vagt og sygemeldte sig derefter.

Den 3. december 2021 blev klager bortvist. Af bortvisningen fremgår bl.a.:

”Med henvisning til vores samtale den 3. december 2021 er du hermed bortvist fra din stilling som Buschauffør i [indklagede].

Bortvisningen er begrundet i, at du d. 2. december, efter at have modtaget en mundtlig advarsel for ikke at have mundbind på, efterfølgende vælger at køre uden mundbind på.

De beskrevne forhold udgør en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvorfor vi ser os nødsaget til at bortvise dig dags dato.”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 17. januar 2023.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på 385.145,58 kr. svarende til 12 måneders løn. Klager nedsatte efterfølgende sin påstand til 369.501,36 kr.

Klager har fremlagt en lægeattest til sygedagpengeopfølgning af 4. februar 2022. Af lægeattesten fremgår, at klager havde fået en betydelig forværring af en kendt angstlidelse. Lægen vurderede, at klager fortsat havde behov for skånevilkår i form af fuldtidssygemelding og medicinsk behandling mod angst. Angående skånebehov anførte lægen, at klager havde brug for reduceret arbejdstid med gradvis stigende timeantal efter evne, mulighed for pauser, ingen deadlines samt klart definerede, strukturerede og rutineprægede opgaver.

Klager har også fremlagt en udskrift af 18. marts 2022 fra klagers egen læge. Af udskriften fremgår bl.a.:

”Forløbsdiagnoser:

P01 Angst/nervøs/anspændt/utilstr føl

Start 29.12.11

...

R96 Astma

Start 06.10.17

...

R95 KOL (kronisk obstruktiv lungesygdom)

Start 11.01.19”

Indklagede har fremlagt et skærbillede fra et overvågningskamera i en bus. Overvågningen er dateret til den 2. december 2021, kl. 12.50. Af skærbilledet fremgår, at klager har trukket sit mundbind ned under hagen, således at hverken mund eller næse er dækket.

Parternes bemærkninger

Henset til sagens resultat er parternes bemærkninger alene gengivet delvist.

Klager gør gældende, at indklagede udsatte ham for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at han blev bortvist fra sin stilling som chauffør.

Parts- og vidneforklaring

Bevisførelsen vil bestå i dokumentbevis. I øvrigt vil bevisførelsen bestå i partsforklaring ved klager og vidneforklaring ved driftslederen.

Det bestrides, at klager under samtalen med driftslederen den 29. november 2021 skulle have givet udtryk for, at han ikke ville bære mundbind. Klager gav udelukkende udtryk for, at han ikke kunne bære mundbind.

På baggrund af den dokumentation der er i sagen, kan nævnet lægge hændelsesforløbet til grund. Der er ikke tvivl om, at arbejdsgiver har haft viden om klagers funktionsnedsættelse, og der er i store træk enighed om hændelsesforløbet frem mod bortvisningen. Sagen bør derfor kunne behandles på skriftlig grundlag.

Handicap

På tidspunktet for bortvisningen led klager af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

På tidspunktet for bortvisningen led klager af KOL og astma, som dannede baggrund for lægeerklæringen af 6. oktober 2020. Derudover led han af OCD og angst, hvilket fremgår af udskrift af 18. marts 2022 fra klagers læge. OCD og angst begrundede en fritagelse for test og vaccination, hvilket fremgår af dokumentet af 29. november 2021 fra borgerservice i klagers kommune.

Klagers begrænsning som følge af sine sygdomme var dels, at han ikke kunne bære mundbind eller visir grundet KOL og astma, dels at han ikke kunne opnå coronapas på grund af sin OCD og angst vedrørende test og vaccination.

Det var et krav fra indklagedes side, at chaufførerne brugte mundbind og visir, hvis de ikke kunne fremvise et gyldigt coronapas. Der bestod således på tidspunktet for bortvisningen en barriere, der hindrede klager i at udføre sit arbejde som chauffør på lige fod med andre arbejdstagere.

Begrænsningen og barrieren var langvarig, idet der dels er tale om kroniske sygdomme for så vidt angår astma og KOL, dels er tale om mangeårige lidelser vedrørende angst og OCD, hvilket fremgår af lægeattesten af 4. februar 2022.

Faktiske omstændigheder

Klager blev bortvist som følge af, at han ikke kunne bære mundbind eller visir. Klager blev således bortvist med begrundelse direkte i den begrænsning, som hans handicap medførte, hvorfor der er tale om direkte forskelsbehandling. Klager har således påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at indklagede har udsat ham for direkte forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med bortvisningen.

Indklagedes kendskab til klagers handicap

Indklagede var forinden bortvisningen bekendt med, at klager led af sygdomme, som medførte, at han ikke kunne tage COVID-19 tests, modtage vaccination eller bære mundbind eller visir. Indklagede var således bekendt med, at klager led af et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand på tidspunktet for bortvisningen.

Klager fik den 29. november 2021 udarbejdet dokumentation for, at han var fritaget for kravet om COVID-19 test og coronapas. Samme dag ringede han sammen med sin søster til driftslederen. Driftslederen meddelte under samtale, at hun ikke ønskede at se dokumentationen, da der var lavet en lægeerklæring. Driftslederen var også informeret om, at klager havde KOL og astma, og at det fritagelsespapir, der blev lavet den 29. november 2021, var godkendt af Sundhedsstyrelsen. Driftslederen var bekendt med dem, men hun ville ikke se dem.

Indklagedes tilpasningsforpligtelse

Indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at bortvisningen skete med en saglig begrundelse og uden, at ligebehandlingsprincippet blev krænket.

På tidspunktet for bortvisningen var den gældende bekendtgørelse nr. 2221 af den 30. november 2021. Af bekendtgørelsens § 9 fremgik, at de ansatte skulle anvende mundbind eller visir, så længe de befandt sig i transportmidlet, medmindre de ansatte opholdt sig i et aflukket rum eller bag en afskærmning. Indklagede kunne således have tilpasset busserne med en afskærmning, hvorefter klager ville kunne varetage sit arbejde som buschauffør.

Af Færdselsstyrelsens vejledning om plexiglasplade som afskærmning i biler af 13. august 2020 fremgår, at der ikke var krav om godkendelse og syn af køretøjer, hvis der var tale om en midlertidig installation, hvor plexiglaspladen blev fastgjort med klips, spændebånd eller tilsvarende. Indklagede kunne således indrette den bus, klager skulle benytte, med en plexiglasplade, som blev fastgjort med klips eller lignende, hvorefter plexiglaspladen kunne flyttes imellem busserne.

Grunden til, at klager foreslog, at han kunne blive testet på indklagedes anlæg, var, at han var angst for at blive testet grundet den store menneskemængde ved teststederne. Hvis klager kunne blive testet for COVID-19 på indklagedes anlæg, ville han have kunnet varetage sit arbejde. Dette havde ikke været en uforholdsmæssig tilpasningsforpligtelse for indklagede.

Godtgørelse

Klager skal tilkendes en godtgørelse svarende til 12 måneders løn, idet der er tale om en grov og direkte forskelsbehandling, som indklagede kunne have undgået ved at foretage en enkel og overskuelig foranstaltning.

Indklagede påstår afvisning af sagen, idet afgivelse af parts- og vidneforklaringer vil være af væsentlig betydning for sagens afgørelse.

Indklagede gør også gældende, at indklagede ikke udsatte klager for forskelsbehandling på grund af handicap.

Parts- og vidneforklaring

Sagen omhandler om klager væsentligt misligholdt sit ansættelsesforhold ved gentagne gange ikke at overholde reglerne om brug af værnemidler. Efter indklagedes opfattelse er sagen ikke egnet til afgørelse på skriftlig grundlag, idet afgivelse af parts- og vidneforklaringer vil være af væsentlig betydning for sagens afgørelse. Indklagede formoder, at klager er enig heri, da klager i klagen henviser til bevisførelse i form af partsforklaringer fra klager og vidneforklaring fra driftslederen.

Klager havde fri den 29. november 2021, men valgte at sygemelde sig med virkning fra den 30. november 2021, idet han oplyste, at han ikke ville bære værnemidler under kørslen og ikke var vaccineret mod COVID-19.

Parternes uenighed om, hvorvidt klager havde informeret driftslederen om, at han led af KOL og astma, samt om driftslederen havde talt med klager den 29. november 2021, understøtter nødvendigheden af, at der for sagens afgørelse føres bevis i form af mundlige parts- og vidneforklaringer. En sådan bevisførelse kan ikke foregå for nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene.

Handicap

Klager har ikke dokumenteret, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand på tidspunktet for bortvisningen. En lægeligt diagnosticeret sygdom er ikke i sig selv ensbetydende med, at man omfattes af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

Klager havde ikke haft et reduceret niveau arbejdsmæssigt, ligesom han havde fungeret på lige fod med andre chauffører og ikke tidligere havde haft et langvarigt eller betydeligt sygefravær under ansættelsen hos indklagede. Hertil var der tale om et midlertidigt krav fra Trafikstyrelsen om brug af mundbind, visir eller coronapas, hvorfor der ikke var tale om en varig eller langvarig funktionsnedsættelse i forhold til klagers arbejde som chauffør, men alene en midlertidig situation.

Det bestrides derfor, at klager havde et handicap i lovens forstand, idet klagers begrænsning, såfremt det anses for dokumenteret, at han hverken kunne anvende værnemidler eller fremvise coronapas, i forhold til arbejdet som buschauffør var af kort varighed.

Restriktionerne, herunder kravet om mundbind for ansatte i den kollektive trafik, varede i 10 uger, hvilket efter fast retspraksis ikke kan anses for at være af lang varighed.

Påvist faktiske omstændigheder

Hvis nævnet vurderer, at klager på bortvisningstidspunktet havde et handicap i lovens forstand, berettigede dette handicap ikke, at klager som ansat tilsidesatte indklagedes klare instruks gentagende gange på kort tid. Det var på daværende tidspunkt helt afgørende, at chaufførerne overholdt gældende lovgivning, hvilket klager ikke levede op til. Bortvisningen skyldtes altså udelukkende forhold, der ikke var relateret til et eventuelt handicap.

Indklagedes kendskab til klagers handicap

Indklagede var ikke bekendt med, at klager skulle lide af en kronisk sygdom, der skulle indebære, at han på bortvisningstidspunktet hverken kunne bære mundbind eller visir, herunder halvvisir eller forevise coronapas, der kunne være baseret på enten vaccine, test eller immunitet.

Indklagede havde ikke modtaget kopi af den til nævnet fremsendte dokumentation for undtagelse af kravet om COVID-19 test eller coronapas før bortvisningen den 3. december 2021. Indklagede havde udelukkende modtaget en lægeerklæring tilbage i 2020, som dog ikke sagde noget om, at klager burde fritages fra et eventuelt krav om gyldigt coronapas.

Klager havde ikke informeret driftslederen om, at han havde KOL og astma. Det er heller ikke korrekt, at driftslederen talte med klagers søster eller i øvrigt havde afvist dokumentationen for undtagelse af kravet om COVID-19 test eller coronapas af 29. november 2021.

Indklagedes tilpasningsforpligtelse

Selv hvis indklagede havde modtaget dokumentation for undtagelse af kravet om COVID-19 test eller coronapas fra klager forud for bortvisningen, så var der på daværende tidspunkt ikke mulighed for, at buschauffører lovligt kunne køre bus uden mundbind, visir eller gyldigt coronapas, da undtagelserne til bekendtgørelsen alene gjaldt passagerer og ikke ansatte. Klager ville allerede af den grund ikke være kompetent, egnet og disponibel til at varetage sin stilling som buschauffør.

Det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde, hvis indklagede skulle have tilpasset busserne. Det var ikke muligt at etablere afskærmning i busserne, da busserne skulle leve op til en række færdselssikkerhedsmæssige krav. Indklagede kunne heller ikke få garanti for, at busserne kunne synes ved montering af en afskærmning. Derudover ville en sådan løsning, hvis den var muligt, være omkostningstung og byrdefuldt, idet klager typisk kørte i flere forskellige busser, hvorfor afskærmningen ville skulle etableres i flere busser. Endvidere kunne de danske myndigheder ikke på daværende tidspunkt konkludere, at afskærmning i døren ind til chaufføren kunne erstatte mundbind.

Den vejledning om plexiglasplade som afskærmning i biler, som klager har henvist til, omhandlede alene den tekniske opsætning af en sådan installation mellem fører og passager i biler. Vejledningen omhandlede således ikke spørgsmålet om, hvorvidt plexiglasplader som afskærmning kunne erstatte brugen af mundbind eller visir i busser.

En negativ selvtest ville ikke have medført et gyldigt coronapas. Det ville derfor have krævet en PCR-test eller en antigen test af klager for, at han kunne have fået et gyldigt coronapas, og dermed være undtaget fra kravet om mundbind eller visir i forbindelse med udførelsen af sit arbejde.

En PCR-test eller antigen test skulle foretages af fagpersonale med kompetencer herfor. Det ville derfor i alle tilfælde have været en uforholdsmæssig stor byrde for indklagede at få testet klager jævnlige på indklagedes adresse, hvis dette have været en mulighed.

Godtgørelse

Hvis nævnet vurderer, at klager skal tilkendes en godtgørelse, skal godtgørelsen være mindre end det af klager påståede. Klager havde på opsigelsestidspunktet lidt over to års anciennitet, hvilket, sammenholdt med sagens omstændigheder i øvrigt, ikke kan berettiget en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med et bestemt handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Som sagen er oplyst for nævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Handicap

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-direktiv skal fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens og Højesterets praksis.

Handicapbegrebet omfatter herefter langvarige begrænsninger som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere. Også funktionsbegrænsninger af denne karakter, som skyldes en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, kan være omfattet.

Det beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for at have et handicap i direktivets og dermed forskelsbehandlingslovens forstand.

Der henvises bl.a. til EU-Domstolens domme af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), 1. december 2016 i C-395/15 (Daouidi) og 9. marts 2017 i C-406/15 (Milkova) samt Højesterets domme af 22. november 2017 i sagerne 300/2016 og 305/2016 trykt i U2018. 830H og U2018. 853H.

Klager skal godtgøre, at han på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Klager lider af KOL, astma og angst. Han har gjort gældende, at hans lidelse betød, at han hverken kunne bruge mundbind eller visir og ikke kunne opnå coronapas.

Af lægeerklæring af 26. oktober 2020 fremgår, at klager havde en sygdom, som efter retningslinjerne fra Statens Serum Institut gjorde, at han kunne fritages for brug af mundbind og visir. Af dokumentet af 29. november 2021 fra borgerservice i klagers kommune fremgår, at klager var fritaget for kravet om COVID-19 test og coronapas. Det fremgår ikke af disse dokumenter, at klager var fritaget på grund af KOL, astma eller angst.

Det fremgår ikke af de af klager fremlagte lægelige dokumenter, at klagers lidelser medførte, at han ikke kunne anvende mundbind eller visir og ikke kunne testes for COVID-19.

Klager blev borvist fra sin stilling på et tidspunkt, hvor Trafikministeriet på baggrund af sundhedsmyndighedernes anbefalinger havde udstedt retningslinjer for adgang til bl.a. busser, herunder krav om mundbind, visir eller coronapas.

Kravet om brug af mundbind eller visir eller fremvisning af coronapas i bl.a. busser blev indført med virkning fra den 29. november 2021. Der var tale om midlertidige restriktioner, der blev ophævet den 1. februar 2022.

Nævnet vurderer, at barriereren i form af kravet om brug af mundbind eller visir eller fremvisning af coronapas på tidspunktet for indklagedes bortvisning af klager ikke havde haft en tilstrækkelig lang varighed til at være omfattet af beskyttelsen i loven.

På den baggrund vurderer nævnet, at klager ikke har sådanne langvarige funktionsbegrænsninger, der forhindrer ham i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre, at han har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og 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
- § 7 a om delt bevisbyrde