

Udskriftsdato: 27. december 2025

KEN nr 9859 af 09/04/2014 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-44351

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

J. nr. 2013-6810-44351

En nyansat intern sælger fik få dage efter sin ansættelse et krampeanfald på arbejdet. Han faldt om, og fik derved et brud på højre skulder. Få uger senere blev klager opsagt. Klager mente, at han var blevet opsagt på grund af sit handicap (epilepsi). Indklagede afviste dette og henviste til, at afskedigelsen skyldtes, at klager ikke havde fulgt en korrekt procedure i forbindelse med sygemelding. Efterfølgende undersøgelser viste, at klager ikke led af epilepsi. Ligebehandlingsnævnet fandt det ikke dokumenteret, at klager var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand på opsigelsestidspunktet.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sit job kort tid efter, at han havde haft et krampeanfald på arbejdet som medførte, at han faldt og fik et brud på højre skulder.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sit arbejde som intern sælger.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. august 2013 ansat hos indklagede som sælger.

Mandag den 5. august 2013 fik klager om formiddagen et krampeanfald og faldt om på arbejdspladsen. Der blev tilkaldt ambulance, og klager blev fragtet direkte til sygehus.

Ved faldet pådrog klager sig et alvorligt brud på højre skulder.

Klagers søster holdt ved sms-korrespondance med medarbejder X indklagede orienteret om klagers situation.

Klager troede på dette tidspunkt, at han havde haft et epileptisk anfald.

Klager mødte på arbejde onsdag den 14. august 2013, og han var herefter på arbejde onsdag, torsdag, fredag.

Mandag den 19. august 2013 sygemeldte klager sig igen. Han ringede i den forbindelse til indklagede, hvor telefonen blev taget af medarbejder Y.

Klager blev onsdag den 21. august 2013 ringet op af sin chef, der opsagde ansættelsesforholdet. Efterfølgende modtog han en skriftlig opsigelse dateret den 21. august 2013.

Det fremgår heraf blandt andet, at:

"Vi opsiger hermed din ansættelse i [indklagede] pr. dags dato.

I din ansættelseskontrakt, jævnfør pkt. 8, og ifølge funktionærlovens regler skal vi dermed give dig 14 dages opsigelsesvarsel. Selskabet vælger dog at fritstille dig pr. dags dato d. 21. august 2013, og det vil betyde, at du ikke længere behøver at møde op på din arbejdsplads.

Vi beklager meget dette, og vil gerne tilbyde dig den assistance, du evt. kunne få behov for med hensyn til skrivning af ansøgninger og opsættelse af cv, mm.

.....

Vi ønsker dig held og lykke med din fremtidige situation."

Klagers søster sendte på klagers vegne den 27. august 2013 en mail til indklagede for at få en skriftlig årsag til opsigelsen.

Hertil svarede indklagede den 28. august 2013, at:

" Der er 2 ting vi er nødt til lige at være enige om her.

1. Vi mangler fortsat en underskrevet kopi af omtalte opsigelsesbrev der nu er sendt til [klager] 2 gange og som aftalt med [klager] skulle tilsendes [indklagede] asap.

Dette har jeg tidligere drøftet med [klager], og han var helt enig i at det var først skridt.

2. Jeg har generelt vanskeligt ved at drøfte forløbet med dig, da [klager] jo er en voksen og myndig person, jeg har jo retfærdigvis ikke sikkerhed for at [klager] er enig i at jeg oplyser dig om hans personlige forhold, så det agter jeg naturligvis ikke at gøre,

Jeg har ikke noget problem i at tale med [klager] om forløbet og fortælle hvordan jeg ser det, men som sagt er det [klager] jeg vil fortælle det, og jeg vil ikke foretage mig yderligere før jeg har det aftale dokument."

Herefter kontaktede klagers advokat ved brev af 11. september 2013 indklagede og gjorde gældende, at opsigelsen var sket i strid med forskelsbehandlingsloven.

Advokaten henviste blandt andet til, at klager ikke havde modtaget kritik for sin arbejdsindsats, og at det af indklagedes hjemmeside fremgik, at de søgte en sælger til samme geografiske område som klagers med reference til klagers chef.

Indklagede besvarede via sin arbejdsgiverorganisation advokatens henvendelse ved brev af 19. september 2013. Indklagede afviste i den forbindelse, at klager havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. De oplyste endvidere, at baggrunden for opsigelsen ikke var det beskrevne korte sygeforløb, men det forhold, at klager under sin sygdom ikke havde varetaget den nødvendige kommunikation med indklagede. Det fremgik, at Y i forbindelse med sygemelding den 19. august 2013 udtrykkeligt gjorde klager opmærksom på, at han skulle kontakte sin chef, hvilket han ikke gjorde. Indklagede besluttede derfor at afbryde samarbejdet i prøveperioden.

Efter yderligere korrespondance mellem klagers advokat og indklagedes arbejdsgiverorganisation, indbragte klager sagen for Ligebehandlingsnævnet.

En efterfølgende undersøgelse af klager på en neurofysiologisk afdeling har konkluderet, at klager ikke lider af epilepsi. Klager er fortsat ikke endeligt diagnosticeret.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet op sagt på grund af handicap, hvilket er i strid med forskelsbehandlingsloven. Subsidiært gøres det gældende, at klager blev op sagt på grund af fraværet, der var relateret til hans epileptiske anfald. Klager ønsker en godtgørelse svarende til 6 måneders løn, eller subsidiært en mindre godtgørelse.

Klager henviser til, at indklagede var bekendt med hans epilepsi, da de op sagde ham. Klager henviser også til UfR2010. 2303Ø, hvori det blev statueret, at epilepsi er et handicap omfattet af forskelsbehandlingsloven.

Det bør ikke komme indklagede til gode, at de skred til opsigelse af klager, straks de blev bekendt med hans epilepsi, og inden man kunne konkludere, om der var tale om en langvarig funktionsnedsættelse eller ej.

Det blev i EU-domstolens afgørelse C-335/11 og C-337/11 af 11. april 2013 statueret, at begrebet handicap skal forstås således, at det omfatter 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.

Det gøres gældende, at spørgsmålet om funktionsnedsættelse må vurderes på tidspunktet for opsigelsen, og at der i den konkrete sag netop var tale om en funktionsnedsættelse på opsigelsestidspunktet.

Klagers epilepsi og anfald på arbejdspladsen understøtter, at klager er begrænset i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Epilepsien havde påvirket hans arbejdsindsats i og med, at han faldt om med et epileptisk anfald og således ikke kunne arbejde.

Opsigelsen skyldtes med stor sandsynlighed netop, at indklagede vurderede, at klagers begrænsninger ville eller kunne være af langvarig karakter.

Klager har kun haft meget begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet de sidste mange år, hvorfor der ikke er gennemført endelig medicinsk udredning af hans forhold. Der foreligger endnu ikke lægelige akter, der beskriver hvilken betydning klagers anfald har for klager i dagligdagen, herunder hvilke begrænsninger der er i forhold til, hvilket arbejde han kan varetage. Klager modtager på nuværende tidspunkt ikke medicin for epilepsi.

Klager oplyste forud for ansættelsen ikke indklagede om, at han tre år tidligere havde haft et krampeanfald, idet han dengang fik oplyst, at det var muligt, at det kun var et enkeltstående tilfælde. En lønmodtager skal kun give oplysninger om sygdom, der vil have væsentlig betydning for dennes arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde. Klagers krampeanfald har ikke medført nogen særlig risici eller lignende i klagers arbejde for indklagede.

Den nævnte EU-dom statuerede, at en arbejdsgiver er forpligtet til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige blandt andet for at give en handicappet person adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den.

Hverken behovet eller mulighederne for tilpasningsforanstaltninger blev undersøgt af indklagede, og indklagede har således ikke engang forsøgt at opfylde sin forpligtelse.

Klager sygemeldte sig den 19. august 2013 på grund af stærke smerter og bivirkninger af den stærke medicin, som han måtte indtage efter det epileptiske anfald. Klager forstod på Y, at hans chef ikke var på virksomheden, og at hun ville give beskeden om klagers sygemelding videre.

Ved telefonsamtalen med klagers chef den 21. august 2013 meddelte klager, at han ville møde på arbejde dagen efter, men fik at vide, at det skulle han ikke. Klager fik ikke en forklaring på opsigelsen. Der var heller ikke nogen forklaring i den skriftlige opsigelse.

Først med brevene fra indklagedes arbejdsgiverorganisation gjorde indklagede gældende, at klager blev opsagt, fordi han ikke havde foretaget korrekt sygemelding den 19. august 2013. Det er oplyst, at opsigelsen skyldtes, at sygemeldingen ikke blev modtaget af den rette medarbejder.

Klager blev hverken da han ringede til virksomheden den 19. august 2013 eller efterfølgende orienteret om, at man mente, at klager ikke havde foretaget korrekt sygemelding.

Klager bestrider, at Y oplyste ham om at han skulle ringe til sin chef senere, idet han ville have kontaktet sin chef, hvis han var blevet orienteret om, at sygemelding til Y ikke var tilstrækkelig.

Herudover bemærkes, at indklagede - uanset eventuelle interne regler i øvrigt - allerede tidligere i forløbet havde accepteret, at sygemeldinger blev afgivet af klagers søster og ikke til klagers chef men til X.

Det er klagers vurdering, at indklagedes opsigelse af klager uden objektiv eller saglig grund få dage efter klagers epileptiske anfald på arbejdspladsen, og mens klager endnu var sygemeldt fra sit arbejde på grund af det epileptiske anfald og følgerne heraf, i sig selv opfylder betingelserne i forskelsbehandlingslovens § 7a, og at det herefter påhviler indklagede at dokumentere, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Selv om det efterfølgende har vist sig at klager ikke lider af epilepsi, fastholder klager, at indklagede afskedigede klager på et tidspunkt, hvor indklagede var af den opfattelse, at klager led af epilepsi, og at det anfald, klager havde på arbejdspladsen, var et epileptisk anfald.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket brud på forskelsbehandlingsloven, idet klager ikke kan anses for at være handicappet.

Indklagede var ikke forud for klagers anfald på arbejdspladsen bekendt med, at klager tidligere skulle have haft et anfald, ligesom en eventuel sygdom ikke havde påvirket hans funktionsevne på jobbet.

Der foreligger ingen lægelige akter, der beskriver klagers anfald, og hvilken betydning det har for hans dagligdag. Det er heller ikke beskrevet, at klager skulle være i nogen form for medicinsk behandling for eventuel epilepsi, hvilket hænger meget godt sammen med, at der ikke var været anfald i flere år forud for ansættelsen.

Det er på den baggrund indklagedes opfattelse, at klager på opsigelsestidspunktet ikke var omfattet af handicapbegrebet, idet han ikke havde en varig eller langvarig funktionsnedsættelse, der påvirkede hans evne til at udføre sit arbejde, og at klager allerede som følge heraf ikke bør få medhold i sit krav.

At klager i et enkeltstående tilfælde er faldet på arbejdspladsen gør ikke, at hans sygdom kan betragtes som et handicap.

Det forhold, at klager ikke havde oplyst om sin eventuelle sygdom, underbygger, at han ikke forud for sit anfald havde en funktionsnedsættelse. Det er af klager oplyst, at han ikke havde informeret indklagede om det tidligere anfald, da det muligvis var et enkeltstående tilfælde. Klager havde vurderet, at det ikke var væsentligt for beskæftigelsen, hvilket indklagede er enig i. Dette underbygger, at den eventuelle sygdom ikke indebærer en funktionsnedsættelse i forhold til det konkrete job.

Der er ikke fremlagt lægelige oplysninger, der underbygger, at der er stillet en egentlig diagnose, og at en sådan skulle underbygge en varig eller langvarig funktionsnedsættelse. Allerede på den baggrund må det anses for udokumenteret, at der i sagen er tale om et handicap.

Indklagede henviser til en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet (7100372-12), hvor Ligebehandlingsnævnet ikke fandt, at klagers epilepsi udgjorde et handicap. Der var tale om en person, der havde væsentlig flere gener fra sin sygdom end klager i nærværende sag.

I forhold til klagers henvisning til UfR2010. 2303Ø er det ikke diagnosen som sådan, der er afgørende for, om der er et handicap, idet hver enkelt sag beror på en konkret vurdering af, om der foreligger et handicap.

At det er forholdene på opsigelsestidspunktet, som er afgørende, underbygges af Ligebehandlingsnævnets afgørelse 2500013-10, hvor nævnet i sine præmisser angiver "den eventuelle funktionsnedsættelse på lang sigt ikke med tilstrækkelig sikkerhed i dag kan anses for at være et handicap i lovens forstand".

Klager mødte på arbejde igen den 14. august 2013 og blev alene sygemeldt på ny på grund af smerter i skulderen. Frem til den fornyede sygemelding den 19. august 2013 arbejdede klager fuldt ud, uden at der skulle tages særlige hensyn.

Baggrund for opsigelsen var ikke, at klager havde fået et epileptisk anfald. Begrundelsen var derimod, at der i forbindelse med den anden sygemelding den 19. august 2013 og de følgende dage ikke var den nødvendige kommunikation mellem klager og indklagede, hvilket gjorde indklagede i tvivl om, hvorvidt der var grundlag for et fremtidigt samarbejde. Da klager fortsat var i prøveperioden, op sagde man ham med det herfor gældende varsel.

Da der ikke er tale om et handicap, er det uden betydning at drøfte skånebehov i medfør af forskelsbehandlingsloven.

Det er nu oplyst, at klager slet ikke lider af epilepsi, og det må derfor anses for udokumenteret, at klager er handicappet.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på en medarbejders handicap i forbindelse med afskedigelse.

Det følger af EU-domstolens afgørelse i sagerne C-335/2011 (Ring) og C-337/2011 (Skouboe Werge) af 11. april 2013, at begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv skal fortolkes således, at det også omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige 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.

Ligebehandlingsnævnet har lagt til grund, at klager den 5. august 2013 faldt om med et krampeanfald på arbejdspladsen, hvorved han pådrog sig et brud på højre skulder. Der var på dette tidspunkt en formodning for, at klager havde haft et epileptisk anfald. Det fremgår af sagens oplysninger, at klager ca. tre år tidligere også havde haft et krampeanfald.

En efterfølgende undersøgelse på en neurofysiologisk afdeling har konkluderet, at klager ikke lider af epilepsi. Der er ikke stillet nogen anden diagnose.

Ligebehandlingsnævnet finder på den baggrund ikke, at der er dokumentation for, at klager på opsigelsestidspunktet var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<2013-6810-44351>