

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 18. november 2015 om handicapdiskrimination (Privat mod Faaborg-Midtfyn Kommune)**

### **Resume**

Ligebehandlingsnævnet har den 18. november 2015 truffet afgørelse i en sag om påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at en social- og sundhedsassistent blev afskediget fra sin stilling ved en kommune. Nævnet fandt, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven, at social- og sundhedsassistenten blev opsagt, og nævnet frifandt dermed kommunen.

Det bemærkes, at KL repræsenterede kommunen under sagens behandling ved Ligebehandlingsnævnet.

### **Sagsfremstilling**

A blev i 1995 ansat som social- og sundhedsassistent (aktivitetsmedarbejder) i kommunen.

A havde haft gener fra begge skuldre gennem flere år og været i udredningsforløb på en ortopædkirurgisk afdeling. I forbindelse med en skade i august 2012 forværredes A's gener i venstre skulder, og hun blev opereret i skulderen i oktober 2012 og derefter sygemeldt.

Efter afholdelse af sygefraværssamtale, hvorunder A oplyste, at hun ikke vidste, om hun kunne starte på arbejde i oktober 2013 uden skånehensyn, blev A afskediget i juli 2013. Begrundelsen for afskedigelsen var driftsmæssige årsager, da A havde været sygemeldt siden oktober 2012 på fuld tid og fortsat var sygemeldt.

Ligebehandlingsnævnet bemærkede i sin afgørelse af 18. november 2015, at det var A, der havde bevisbyrden for, at hun led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingsnævnets forstand. Nævnet bemærkede endvidere, at det ved vurderingen heraf var uden betydning, om kommunen vidste eller burde vide, om A's sygdom havde medført et handicap.

Nævnet nævnte herefter den definition af begrebet handicap i forskelsbehandlingsloven, som følger af EU-Domstolens afgørelse af 11. april 2013 i Ring/Werge-sagen, og gennemgik sagens lægelige oplysninger vedrørende A's heldbred, herunder bl.a. en ortopædkirurgisk speciallægeerklæring af 9. maj 2013 hvori speciallægen vurderede, at der ikke umiddelbart fandtes yderligere behandlingstilbud til A, at A's prognose overordnet var dårlig, og at A utvivlsomt havde et erhvervsevnetab.

Efter de lægelige oplysninger lagde Ligebehandlingsnævnet til grund, at A havde en sygdom, som medførte en funktionsnedsættelse, der hindrede

Dato: 22. januar 2016

Sags ID: SAG-2016-00011  
Dok. ID: 2146184

E-mail: NIJU@kl.dk  
Direkte: 3370 3379

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 1 af 3

hende i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre. Hun havde således siden oktober 2012 været sygemeldt i betydeligt omfang, og hun var alene frem til opsigelsen i juli 2013 i stand til en kortere periode at arbejde nogle få timer med arbejdsopgaver, der var særligt tilpasset hendes situation. Særligt henset til prognoseoplysningen i speciallægeerklæringen af 9. maj 2013 fandt nævnet, at begrænsningen var langvarig.

Dette indebar, at nævnet fandt, at A på opsigelsestidspunktet var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet bemærkede videre, at opsigelsen af A var begrundet i hendes fravær, som skyldtes hendes skuldergener. A havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at A's handicap var årsagen til, at hun blev afskediget.

Herefter nævnte nævnet arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse i forskelsbehandlingslovens § 2a. Nævnet anførte videre, at det var en forudsætning for, at kommunen kunne anses for at have tilsidesat sin forpligtelse, at kommunen vidste eller burde vide, at A på opsigelsestidspunktet var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, og at ved bedømmelsen heraf toges det samlede forløb i betragtning.

Herefter gennemgik nævnet de oplysninger, som kommunen havde modtaget under A's sygemelding, herunder de modtagne og indhentede lægelige oplysninger om status i A's helbredstilstand og A's egne tilkendegivelser om, at hun forventede at kunne vende tilbage til arbejdet. Nævnet lagde i den forbindelse til grund, at kommunen på opsigelsestidspunktet ikke var bekendt med ovennævnte speciallægeerklæring af 9. maj 2013.

Ligebehandlingsnævnet fandt efter en samlet vurdering af oplysningerne, at kommunen på opsigelsestidspunktet ikke vidste eller burde vide, A havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet fandt herefter ikke grundlag for at fastslå, at indklagede på opsigelsestidspunktet havde tilsidesat sin forpligtelse efter forskelsbehandlingsloven til at foretage tilpasninger. Nævnet frifandt dermed kommunen.

### **Sekretariatets bemærkninger**

I tråd med højesteretspraksis slår Ligebehandlingsnævnet i afgørelsen fast, at det er den ansatte, der har bevisbyrden for, at vedkommende lider af en sygdom, der har medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at det ved vurderingen af, om der foreligger et handicap, er uden betydning, om arbejdsgiveren vidste eller burde vide, at sygdommen har medført et handicap.

Det følger af EU-Domstolens definition af handicapbegrebet, at der – for at der foreligger et handicap - skal være tale om sygdom, der har medført en begrænsning af lang varighed. Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelse, at en på opsigelsestidspunktet foreliggende lægelig prognose for varigheden indgår ved vurderingen af, om en begrænsning er af lang varighed.

Dato: 22. januar 2016

Sags ID: SAG-2016-00011  
Dok. ID: 2146184

E-mail: NIJU@kl.dk  
Direkte: 3370 3379

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 2 af 3



Ligeledes i tråd med højesteretspraksis slår nævnet i afgørelsen fast, at det er en forudsætning for, at arbejdsgiver kan anses for at have tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2a, at arbejdsgiver vidste eller burde vide, at den ansatte var handicappet i lovens forstand, og at ved bedømmelsen heraf må det samlede forløb tages i betragtning. Nævnets afgørelse giver således – ligesom højesteretspraksis – vejledning i forhold til vurderingen af, hvornår man som arbejdsgiver kan anses for at vide eller burde vide, at en ansat er handicappet.

For så vidt angår højesteretspraksis se U2015.3301H og U2015.3827H.

Dato: 22. januar 2016

Sags ID: SAG-2016-00011  
Dok. ID: 2146184

E-mail: NIJU@kl.dk  
Direkte: 3370 3379

Weidekampsgade 10  
Postboks 3370  
2300 København S

www.kl.dk  
Side 3 af 3