

Udskriftsdato: 2. januar 2026

KEN nr 9294 af 15/04/2020 (Gældende)

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

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-43389

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

J.nr. 18-43389

En klubmedarbejder ved en kommune var den 31. oktober 2013 udsat for en arbejdsskade ved lydpåvirkning fra et trommesæt. Han fik herefter konstateret dobbeltsidig tinnitus. I næsten tre år efter hændelsen arbejdede klubmedarbejderen uden nogen sygemeldinger eller ændringer i sine arbejdsvilkår. I november 2016 blev han sygemeldt som følge af tinnitus, stress og følgevirkningerne heraf. Den 19. april 2017 anførte klubmedarbejderens læge, at klubmedarbejderen havde genoptaget arbejdet, og at hans arbejdstid skulle optrappes gradvist over en periode på tre måneder. Genoptrappingsplanen var imidlertid for krævende, hvorfor lægen den 19. juni 2017 udstedte en friattest om uarbejdsdygtighed i tre måneder. Klubmedarbejderen blev afskediget den 25. juli 2017. Nævnet vurderede, at klubmedarbejderens begrænsninger på afskedigelsestidspunktet ikke havde haft en varighed, der kunne betegnes som lang, samt at der ikke forelå tilstrækkelige lægelige oplysninger til at fastslå, om klubmedarbejderen ville få begrænsninger, der måtte anses at have en lang varighed. Klubmedarbejderen havde derfor ikke et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at en klubassistent blev afskediget fra sin stilling.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

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

Sagsfremstilling

Klager havde anciennitet ved den indklagede kommune fra den 6. januar 2004.

Den 27. januar 2006 fratrådte klager en midlertidig stilling hos indklagede, idet han herefter tiltrådte en varig stilling som ikke uddannet klubassistent i et ungdomshus i indklagedes skoleforvaltning.

Den 31. oktober 2013 var klager udsat for en arbejdsskade ved lydpåvirkning fra et trommesæt. Han fik herefter konstateret dobbeltsidig tinnitus.

Klagers leder bevidnede den 4. november 2015 skriftligt følgende:

”I forbindelse med afslag på anmeldt arbejdsskade (tinnitus) d. 31/10-13 har [klager] bedt mig bevidne at han har haft gener umiddelbart efter arbejdsskaden d. 31/10-13.

Jeg kan hermed bevidne, som leder på [institutionen], at [klager] har beklaget sig over tinnitus symptomer med voldsomme gener til følge – herunder støj/hyletoner for ørene, søvnbesvær, stress og maveproblemer som følge af skaden.

Jeg har haft adskillige samtaler med [klager] om arbejdsskaden samt skadens gener til følge fra november 2013 og frem til dags dato. ”

I et sygehusnotat af 20. september 2016 fremgik, at klager i tre år havde været psykisk påvirket af sin tinnitus.

I september 2016 blev klager sygemeldt. Sygemeldingen var begrundet i tinnitus og følgevirkningerne heraf, herunder stress. Klager havde desuden mave-tarmproblemer og rygggener. Følgende fremgår af notatet om sygeforløbet ved kommunens jobcenter:

”...

Årsag til sygemelding

04-11-2016

[Initialer]

03.11.2016

[Klager] sygemeldt fra sit arbejde som souschef i kulturhus pga. tinnitus samt følgevirkningerne heraf.

Diagnose/Sygdommens type

04-11-2016

[Initialer]

03-11-2016

Stress betinget somatiske problemer, der primært er relateret til arbejdsskade der fandt sted i 2013.

Tinnitus

Samlet lægelig vurdering

07-11-2016

[Initialer]

03-11-2016

Opfølgning via LÆ 285

Som anført i diagnose tinnitus der er udløst af stress og han har behov for aflastning, fritagelse fra arbejde i

en periode, indtil stress symptomerne er svundet/ophørt i væsentlig grad.

Skånehensyn:

For at han ikke, når han genoptager arbejdet ender i samme situation som nu er det væsentligt at de funktioner han påtager sig/bliver pålagt ikke er decideret stressende og specielt jo ikke inkl. aurora traumer i

mindre grad, idet tinnitus risikerer, at eskalere.

Vurdering af muligheder for at genoptager arbejde/pågynde arbejde:

som situationen er i forbindelse med dagens konsultation vurderer jeg at han vil kunne genoptage arbejdet 2 mdr. fra d.d. (24-10-2016). Det er muligt at det vil tage skulle genoptages på nedsat tid.

Borgerens opfattelse

08-11-2016

[Initialer]

03.11.2016

Helbred:

[Klager] oplyser, at han er sygemeldt med tinnitus samt følgevirkningerne heraf. Han oplyser, at det den 31-10-2013 er meldt som en arbejdsskade. Sagen er fortsat under behandling. [Klager] fortæller, at han førhen

har arbejdet op mod 60 til 70 timer om ugen og det har været en medvirkende faktor til [klagers] sammenbrud at han har været alene om mange ansvarsområder. [Klager] fortæller, at han er meget påvirket af forløbet og i sær er hans tinnitus meget invaliderende for ham. Han oplyser endvidere, at hans tinnitus har medført stress, søvnbesvær, koncentrationsbesvær samt mave-tarmproblemer som [Klager] har været under udredning for. [Klager] fortæller endvidere, at det er meget svært for at skulle genfortælle sin situation hele tiden og han føler ikke at han får den ro der skal til for at han langsomt kan

komme på benene igen.

Vi aftaler, at sagen drøftes med faglig koordinator i forhold til om [Klagers] sygdomsforløb er så invaliderende at der kan ses bort fra personlig samtale i Jobcenteret. [Klager] vil få tilsendt svar på dette i E-boks.

Beskæftigelse:

[Klager] har ingen uddannelse. [Klager] er på nuværende tidspunkt ansat som souschef i kulturhus/lydtekniker/eventafvikler [institution]

Eget arbejdsmarkedsperspektiv:

[Klager] fortæller, at han selv håber han kan vende tilbage til nuværende arbejde i det han ikke kan se sig selv lave noget andet. [Klager] oplyser, at han selv håber på at han kan begynde delvist fra januar men det er endnu usikkert. Egen læge har angivet at der for nuværende skal være ro omkring [Klager].

Socialt:

[Klager] bor alene og har ingen børn. [Klager] oplyser, at han pga. sin tinnitus har isoleret sig selv i forhold til sin omgangskreds.

Revurdering:

[Klager] er informeret om at hans sygedagpengesag falder for revurdering den 31-03-2016.

...

Vurdering af beskæftigelsespotential

På kort sigt

07-11-2016

[Initialer]

03-11-2016

Det vurderes ikke, at [Klager] for nuværende kan vende tilbage til arbejdet. Det angives, at arbejdet vil kunne genoptages delvist om ca. 2 måneder.

...

På nuværende tidspunkt er det ikke muligt for [Klager] at starte delvist op da egen læge mener, at der skal gå 2 måneder inden [Klager] kan påbegynde arbejdet. Der er god dialog mellem [Klager] og arbejdsgiver.

...”

Den 14. november 2016 blev en mulighedserklæring attesteret af klagers praktiserende læge. Det fremgik heraf, at klager først skulle genoptage arbejdet fra januar 2017. Lægen vurderede, at det var forsvarligt, at klager genoptog sine funktioner som før, dog med nærmere undersøgelse af arbejdet med lyd.

Den 16. januar 2017 blev klagers sygdomsmedlæggelse forlænget af klagers læge.

”Sygefravær ønskes forlænget med 5 uger på grund af fortsatte symptomer fra arbejdsskader (tinnitus, mave-tarmproblemer, rygproblemer samt psykiske følgevirkninger heraf), uforudsete personlige hændelser samt en negativ afgørelse i arbejdsskade om tinnitus.

Da [klagers] chef, husleder [leder], er bortrejst indtil den 22/2-2017, ønskes genoptagelse af arbejdet efter denne dato, da mulighedserklæring samt andre vilkår for genoptagelse af arbejdet skal udarbejdes og igangsættes i samarbejde med huslederen. ”

Den 15. marts 2017 blev klagers ugentlige arbejdstid efter klagers ønske ændret til 20 timer om ugen som hjemmearbejde. Den nedsatte arbejdstid skulle vare fra 1. april 2017 til 20 juni 2017, hvorefter arbejdstiden igen skulle være 37 timer pr. uge.

Den 22. marts 2017 blev aftalen om nedsat arbejdstid annulleret af indklagede.

Den 4. april 2017 udfyldte klagers læge en mulighedserklæring, hvoraf fremgår:

”med baggrund i de symptomer [klager] er plaget af, er det væsentligt at optrapningen, med hensyn til fuld tid på arbejdspladsen foregår gradvist. Han kan opstarte arbejdet med fysisk tilstedeværelse 2 uger fra dags dato, og optrapning til fuld tid skal derefter strække sig over 3 måneder.”

Den 19. april 2017 blev der udarbejdet en attest til sygedagpengeopfølgning:

”...

han bør reducere de arbejdsfunktioner der kan udløse stress, såvel lydmæssigt som stress i al almindelighed og endvidere undgå arbejdsfunktioner der belaster ryggen – lænderyggen og brystvirvelsøjlen.

...

arbejdet er genoptaget og det er væsentligt at der sker en gradvis optrapning, og denne optrapnings periode vurderes til at strække sig over ca. 3 mdr. Frem til han kan komme på fuld tid.

...

Som anført status fra okt. 2016, er der tale om stress betinget somatiske problemer, der primært er relateret til den arbejdsskade der fandt sted i oktober 2013, og resulterede i berotraume med følgende tinnitus, der har været invaliderende og er uændret tilstede. Han har været udredt for de somatiske symptomer, og der er ikke fundet anden årsag end stress/depression. Han har let udløselige og faktisk daglige smerter i ryggen, dels brystbenet – lændedelen”

Den 19. april 2017 blev der også afholdt sygesamtale. Klager har fremlagt en lydoptagelse af samtalen. Følgende fremgår af det skriftlige referat:

”Der er kommet mulighedserklæring fra [klagers] læge, der angiver, at [klager] forventes på fuld tid inden for tre måneder.

Set i lyset heraf aftales det, at der laves en optrapningsplan over 13 uger med start fra uge 17. Planen er således:

...

Fuld tid fra uge 30, der er første uge efter ferien.

Ovenstående plan følges såfremt det er muligt. Såfremt [klager] ikke kan holde til optrapningsplanen, så tager han en samtale med [leder], som er nærmeste leder, om dette, hvorefter det kan være nødvendigt med nyt møde for evt. justering af optrapningsplanen.

[Jurist] har taget forbehold for, at det kan være planen skal justeres, hvor organisationsændring i [indklagede] gør, at forudsætningerne ændres.

[Klager] beder [mødedeltager] om, at ved fornyet sygemelding krydses der af i, at der er tale om en arbejdsskade.”

Den 1. maj 2017 blev der afholdt møde om afskedigelse af klager. Afskedigelsen var begrundet i omstrukturering hos indklagede. Klager har fremlagt en lydoptagelse af samtalen.

Ved brev af 2. maj 2017 blev klager påtænkt uansøgt afskediget. Begrundelsen var, at klagers stilling blev nedlagt som følge af omstrukturering. Foruden klager blev andre medarbejdere tillige påtænkt opsagt.

Den 22. maj 2017 protesterede klagers partsrepræsentant over den påtænkte afskedigelse. Samme dag blev klager fuldtidssygemeldt.

Ved brev af 29. maj 2017 blev den påtænkte afskedigelse trukket tilbage med den begrundelse, at omstruktureringen skulle sættes i bero og forventedes implementeret hen over efteråret samme år. Klager blev samtidig varslet om, at hans arbejdsopgaver ville ændre karakter som følge af en ændret pædagogisk retning.

Den 30. maj 2017 blev der i en e-mail fra indklagede til klagers partsrepræsentant anført følgende om muligheden for hjemmearbejde:

”...

I forhold til at træffe passende foranstaltninger til at imødegå din klients udfordringer, så vil dette blive italesat på samme møde. Det vil dog ikke muligt at udføre sit arbejde hjemmefra, da arbejdet som orienteret om i brev af 29. maj 2017 ændrer karakter. Men din klient vil få mulighed for at orientere os om, hvorledes han ser, at han kan passe sit arbejde. [Indklagede] indstillet på at medvirke i de tilpasningsforanstaltninger, som ligger inden for de rammer, som vi skal leve op til og derudover, som vi kan leve op til. Således vil det blive afklaret om din klient fortsat er kompetent og egnet i sin ansættelse ved [indklagede].

...”

Samme dag blev der i en anden e-mail fra indklagede til klagers partsrepræsentant anført følgende:

”...

Fremadrettet ønsker [indklagede] at finde en løsning fremadrettet, hvor din klient kan vende tilbage til sin stilling. [Indklagede] har aldrig haft til hensigt at afskedige din klient begrundet i handicap men alene i omstruktureringen, som altså ikke bliver til noget på nuværende tidspunkt.

Med afsæt i mulighedserklæring af 4. april 2017 er målet, at din klient på sigt genindtræder fuldt ud i sin stilling, da hans egen læge har vurderet, at dette er muligt i en periode over tre måneder. Såfremt dette har ændret sig, så tænker jeg, at vi tager en drøftelse om, hvorledes din klient selv ser sine skånehensyn, hvilket vi efterfølgende vil tage til efterretning evt. med lægelig inddragelse.

Der foreligger allerede en tilbagevendelsesplan, som din klient medvirkede i forud for fuld sygemelding. Målet må være, at din klient genindtræder i tilbagevendelsesplanen evt. med justering, da du oplyser mig om, at optrapningen har været for "stejl". Dette er vi indstillet på at imødekomme. Ligeledes er vi indstillet på, at din klient kan få en § 56 aftale, såfremt han angiver, at dette er et af de skånehensyn, der er for, at han kan varetage sin stilling.

...”

Den 1. juni 2017 blev klager indkaldt til samtale den 9. juni 2017, hvor indklagede ønskede at drøfte omstændighederne for klagers tilbagevenden til sin stilling. Det fremgår af brevet med indkaldelsen:

”... I mulighedserklæring af 4. april 2017 angiver [klagers] læge, at han har mulighed for fysisk fremmøde på arbejdspladsen over 14 dages tilbagevenden. Dette var sket forud for, at [klager] blev fuldt sygemeldt.

Derudover angiver [klagers] læge, at han kan genoptage arbejdet i fuldt omfang over tre måneders optrapning.

Jeg kan dog forstå på dig, at [klager] har oplevet, at optrappingsplanen på trods af mulighedserklæring af 4. april 2017 har været for krævende.

På mødet vil vi derfor høre [klager], hvorledes han kan se sig selv genoptage arbejdet.

Ligeledes ønsker vi at få lavet en ny mulighedserklæring, så vi får lægens vurdering af tilbagevendelsesplanen.

...”

Klager kunne som følge af sin sygdom ikke deltage i samtalen.

Den 19. juni 2017 udstedte klagers læge en friattest, hvori klagers uarbejdsdygtighed blev skønnet til at vare tre måneder fra attestens udstedelse.

Indklagede modtog friattesten den 26. juni 2017.

Ved brev af 26. juni 2017 blev klager påtænkt opsagt. Begrundelsen herfor var:

”Begrundelsen herfor er længerevarende sygdomsfravær samt, at der ikke er udsigt til, at [klager] vil blive i stand til at genoptage sit arbejde inden for den nærmeste fremtid. Skoleforvaltningen har forsøgt at få [klager] til at medvirke i samtale, hvor vi ønskede at tale tilbagevenden, men dette er [klager] ikke i stand til i de kommende tre måneder jf. friattest af 19. juni 2017. Dette er ikke foreneligt med den daglige drift af arbejdsstedet, hvorfor Skoleforvaltningen således påtænker at afskedige [klager].

...”

Der var med brevet med påtænkt opsigelse vedlagt følgende fraværsudskrift:

Fraværsoplysninger															
Navn:								Tjenestenr.:							
									Opgjort den: 25.06.2017						
	Jun	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mars	Apr	Maj	Jun i alt		
Sygedage:	0	0	0	<u>24</u>	<u>31</u>	<u>29</u>	<u>31</u>	<u>31</u>	<u>28</u>	1	0	<u>10</u>	<u>24</u>	<u>210</u>	
Deltvis sygedage:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<u>22</u>	<u>20</u>	<u>18</u>	0	<u>87</u>	
Borte sygedage:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Borte hosp. indl.:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Arbejdsskadedage:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sygeperioder:	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	
Omsorgsdage tilgode:	0														
Omsorgsdage afholdt i år:	0														
Graviditetskomplikationer:	0														
Børns fravær:	0														

Den 5. juli 2017 protesterede klagers partsrepræsentant mod den påtænkte afskedigelse.

Den 25. juli 2017 blev klager afskediget til fratræden med udgangen af januar 2018. Begrundelsen for afskedigelsen svarede til begrundelsen i brevet med den påtænkte afskedigelse. Derudover fremgår af brevet bl.a.:

“

Der henvises i partshøringen til, at [klager] er handicappet. Ligeledes henvises der til, at som arbejdsgiver har [den indklagede kommune] dermed et tilpasningsforpligtelse. Denne tilpasningsforpligtelse har [den indklagede kommune] forsøgt at leve op til, da vi har bedt [klager] til møde i brev af 1. juni 2017, hvor dagsordnen netop var at italesætte de skånehensyn, som [klager] måtte have. Dette fremgår af indkaldelsen. Som skrevet ovenfor har [klager] ikke set sig i stand til at medvirke til et sådan møde, og friattest af 19. juni 2017 oplyser, at [klager] ikke kan medvirke i samtalen inden for de næste tre måneder.

Endvidere henvises der partshøringen til, at [den indklagede kommune] har presset [klager] op i tid samt ændret [klagers] vilkår, se han skulle give fremmøde

fremfor at arbejde hjemmefra. Det angives i partshøringen, at [den indklagede kommune] dermed har undladt at foretage tilpasningsforpligtelse.

Det er [den indklagede kommune]s opfattelse, at der er forsøgt at imødekomme tilpasningsforpligtelsen. Tilpasningsforpligtelsen understøttes af [klagers] læge,

der i mulighedserklæring af 4. april 2017 skriver "med baggrund i de symptomer [klager] er plaget af, er det væsentligt at optrapningen, med hensyn til fuld tid på arbejdspladsen foregår gradvist. Han kan opstarte arbejdet med fysisk tilstedeværelse 2 uger fra dags dato, og optrapningen til fuld tid skal derefter strække sig over 3 måneder."

Optrapningsplanen mod fuld tid blev netop lagt over tre måneder, hvorfor [den indklagede kommune] mener at have støttet sig til de lægelige oplysninger i sagen.

Efterfølgende har vi modtaget lægeerklæring, hvorefter vi finder, at [klager] ikke længere er egnet, kompetent eller disponibel, hvorfor vi ikke længere tror på, at [klager] kan varetage den redefinerede opgave på [kulturhuset] som klubmedarbejder.”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 28. juni 2018.

Den 11. juni 2019 traf Ankestyrelsen den seneste afgørelse i arbejdsskadesagen, hvorefter den dobbeltsidige tinnitus blev anerkendt som en arbejdsskade. Klager fik ikke godtgørelse for varigt mén eller erstatning for tab af erhvervsevne. Klager havde ikke en varig hørenedsættelse som følge af arbejdsskaden og havde derfor ikke et varigt mén på 5 %. Han havde efter hændelsen den 31. oktober 2013 arbejdet i næsten tre år uden sygdommeldinger eller ændringer i sine arbejdsvilkår på grund af skaden.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han blev opsagt som følge af handicap. Han påstår, at indklagede skal betale ham 12 måneders løn i godtgørelse eller et andet beløb efter Ligebehandlingsnævnets skøn.

Klager havde på afskedigelsestidspunktet ca. 13 års anciennitet hos indklagede.

Godtgørelsens størrelse er begrundet i, at der var tale om et alvorligt forløb, hvor en medarbejder, der var syg på grund af en arbejdsskade, oplevede et udmarvende forløb, der gjorde ham endnu mere syg. Når dette sammenholdes med den lange anciennitet, skal godtgørelsen udmåles i den høje ende.

Klagers arbejdsulykke medførte indskrænkninger i hans arbejdsevne. Dette blev anerkendt af arbejdsgiver, idet indklagede gjorde tiltag til en række skånehensyn, som dog blev annulleret af HR-afdelingen. Klager blev herefter opsagt direkte begrundet i det sygefravær, som fremkom grundet den anerkendte arbejdsskade.

Indklagede var vidende om klagers tinnitus og stress. Klager lider af en lægeligt diagnosticeret sygdom, der medfører begrænsninger i muligheden for at deltage på lige vilkår i arbejdslivet som hans kolleger. Klager fungerede især som lydmand.

Klager var derfor omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingslovens forstand. Parterne er enige herom.

Indklagede har ikke afkræftet formodningen om, at klager blev diskrimineret som følge af handicap.

Der var visse af klagers funktioner på arbejdet, han ikke længere kunne udføre til fulde, herunder funktionen som lydmand.

Klager og indklagede aftalte skånehensyn i form af nedsat tid og muligheden for hjemmearbejde, men disse blev efterfølgende annulleret af indklagede. Der blev ikke forsøgt oprettet en § 56-aftale eller på anden vis foretaget nogen form for tilpasningsforanstaltninger.

Det forekommer mærkværdigt, at den lokale leder, der aftalte de omtalte skånehensyn, skulle have handlet uden for beføjelse som påstået af indklagede, idet aftalen var underskrevet af en personalekonsulent hos indklagede.

Hvis den oprindelige leder havde fået lov til at bestemme, havde indklagede formodentligt opfyldt sin forpligtigelse til tilpasningsforanstaltninger, men efter at alle tilpasningsforanstaltninger blev annulleret, har indklagede på ingen måde levet op til sin forpligtigelse.

Klager har fremlagt lydoptagelse af en samtale den 24. marts 2017. Klager blev oplyst om, at såfremt han ikke kunne vende tilbage til sin fuldtidsstilling med fysisk tilstedeværelse, ville han få en opsigelse. Derefter kunne der kigges på skånehensyn eventuelt ved en anden stilling. Det fremgik af samtalen, at alle stillinger forudsatte fysisk tilstedeværelse.

Indklagede pressede en medarbejder, der i forvejen var udfordret på grund af alvorlig tinnitus og et stressende forløb.

Indklagede har ikke fremlagt forhold, der støtter indklagedes opfattelse af, at de tilbød rimelige tilpasningsforanstaltninger.

Afskedigelsen af klager var ikke begrundet i faglige forhold, men alene i klagers handicap.

Indklagede gør gældende, at der er tale om en saglig opsigelse af en medarbejder.

Klager var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

Fra skadestidspunktet den 31. oktober 2013 til sygemeldingen i efteråret 2016 varetog klager sin stilling på fuld tid.

Klagers nærmeste leder var ikke bemyndiget til at lave en aftale om hjemmearbejde med klager. Endvidere er fysisk tilstedeværelse på institutionen en nødvendighed.

Indklagede kan generelt ikke bakke op om en aftale om hjemmearbejde, men ønsker at imødekomme eventuelle andre skånehensyn fysisk på arbejdspladsen.

Omstruktureringen handlede om, hvilke tilbud indklagede skulle tilbyde. I den forbindelse var der ikke behov for en medarbejder med klagers kompetencer inden for lyd, idet der skulle fokuseres på performance og demokrati. Omstruktureringen var dog ikke politisk godkendt, hvorfor afskedigelserne blev annulleret.

Idet klager ikke kunne møde ved samtalen den 1. juni 2017, hvor der skulle tales om eventuelle skånehensyn, vurderede indklagede, at klager ikke var disponibel. Klager havde på tidspunktet for den påtænkte afskedigelse af 26. juni 2017 mere end 267 hele eller delvise fraværsdage.

Indklagede opfyldte sin tilpasningsforpligtelse. Indklaget tilpassede således klagers tilbagevenden til arbejdet ud fra en opfølgningsplan, der var baseret på lægens anvisninger. Opfølgningsplanen kunne ikke efterleves i praksis, hvorfor klager blev fuldtidssygemeldt. Med baggrund i sygemeldingen var det ikke muligt at have samtaler med klager om skånehensyn m.v. Klager var derfor ikke disponibel i sin stilling.

Indklagede kunne i øvrigt have bortvist klager på et tidligere tidspunkt, da klager, på trods af flere opfordringer, ikke fremsendte de ønskede lægelige oplysninger i tide. At klager ikke blev bortvist viser, at indklagede ikke ønsker at komme af med en handicappet medarbejder.

Ledelsen hos indklagede valgte, at der ikke kunne være hjemmearbejdspladser. I givet fald ville indklagede være forpligtet til at sørge for, at arbejdsmiljøkrav bliver overholdt i hjemmet. Dette er vanskeligt for indklagede, hvorfor indklagede ikke tilbyder hjemmearbejdspladser. Derudover er klager lydtekniker, hvor fysisk fremmøde er nødvendigt.

Indklagede var villig til at imødekomme skånehensyn over for klager. Der blev da også indhentet en mulighedserklæring hos klagers praktiserende læge.

Optrapningsplanen med fysisk fremmøde blev fulgt frem til den 22. maj 2017, hvorefter klager blev sygemeldt.

Omplacering var ikke relevant, da dette ikke var et skånehensyn, der var peget på fra lægelig side.

Indklagede har herefter tilbagevist påstanden om forskelsbehandling i strid med reglerne.

Omstruktureringen blev efterfølgende effektueret i efteråret 2017. Der var derfor ikke tale om en skinbegrundelse, men om at processen af formalitetshensyn blev stoppet.

En leder hos indklagede kan ikke afvise at have givet tilsagn om, at klager kunne gå ned i tid, men afviser at begrundelsen var et skånehensyn. Den person, der godkendte klagers nedsættelse af timer, har ingen rolle i den anledning.

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.

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 handicappet 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 UfR2018. 830H og UfR2018. 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.

I oktober 2013 var klager udsat for en arbejdsulykke, hvor han blev udsat for lydpåvirkning fra et trommesæt. Klager fik herefter konstateret dobbeltsidig tinnitus.

Det er oplyst, at klager efter hændelsen i næsten tre år har arbejdet uden nogen sygemeldinger eller ændringer i sine arbejdsvilkår.

Klager blev sygemeldt i november 2016 som følge af tinnitus, stress og følgevirkningerne heraf.

Den 19. april 2017 anførte klagers læge i en attest til sygedagpengeopfølgning, at klager havde genoptaget arbejdet, og at klagers arbejdstid skulle optrappes gradvist til fuld tid over en periode på 3 måneder.

Genoptrappingsplanen var imidlertid for krævende for klager. Klager blev derfor den 1. juni 2017 indkaldt til en samtale om sine muligheder for at vende tilbage til arbejdet.

Den 19. juni 2017 udstedte klagers læge en friattest om uarbejdsdygtighed i 3 måneder fra attestens udstedelse.

På tidspunktet for afskedigelsen den 25. juli 2017 havde klagers begrænsninger ikke haft en varighed, der kan betegnes som lang, herunder når henses til den periode efter arbejdsskaden, hvor han har arbejdet uden nogen sygemeldinger eller ændringer i sine arbejdsvilkår.

Vurderingen af, om lidelsen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed, må derfor bero på en prognose.

Der forelå ikke på afskedigelsestidspunktet tilstrækkelige lægelige oplysninger til at fastslå, om klager ville få begrænsninger, der måtte anses at have en lang varighed.

Friattesten af 19. juni 2017 angav således alene, at klager var uarbejdsdygtig i yderligere tre måneder.

På denne baggrund vurderer nævnet, at klager ikke har godtgjort, at han på afskedigelsestidspunktet havde sådanne langvarige begrænsninger i sin mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, at han som følge af sine psykiske og fysiske gener havde 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 stk. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 1 om klagebehandling
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

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

<18-43389>