

Langtidssygemeldte medarbejdere og forskelsbehandlingsloven

Ligebehandlingsnævnet har i december 2022 afsagt en kendelse vedrørende en langtidssygemeldt medarbejder. Nævnet tilkendte medarbejderen en godtgørelse på 510.000 kr., svarende til 12 måneders løn, med henvisning til, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Den konkrete sag vedrørte en medarbejder, der var ansat som operatør til overvågning af skibstrafikken gennem Storebælt. Operatørens arbejde bestod i 12-timers-vagter, herunder nattevagter.

Medarbejderen blev i februar 2019 sygemeldt som følge af en blodprop i øjet. Under behandlingen blev det konstateret, at medarbejderen havde en arvelig forhøjet risiko for blodpropper. Det fremgik af en lægeerklæring, at det derfor ikke var tilrådeligt med nattevagter.

Efter tre måneders fuldtidssygdom, genoptog medarbejderen arbejdet delvist uden nattevagter i en optrappingsplan.

Af en mulighedserklæring i november 2019 fremgik det, at det fortsat ikke var lægeligt tilrådeligt, at medarbejderen havde natarbejde, på grund af risikoen for fornyet blodprop. Det fremgik endvidere af mulighedserklæringen, at medarbejderen højst kunne præstere 70 arbejdstimer om måneden.

Arbejdsgiver valgte at opsiges medarbejderen i december 2019. Som begrundelse for opsigelsen angav arbejdsgiver, at det var en væsentlig belastning for kollegaerne og dyrt for arbejdsgiver med en vikar. Der blev endvidere lagt vægt på, at medarbejderen ikke kunne arbejde mere end 70 timer om måneden og ikke kunne have nattevagter, hvilket var en forudsætning for driften.

Sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet, der fandt at sygdommen ikke på opsigelsestidspunktet havde haft en varighed, der kunne betegnes som lang, men at prognosen fra lægen sagde, at medarbejderen havde et varigt behov for nedsat tid. Dermed mente Nævnet, at der var tale om en langvarig funktionsbegrænsning, som medførte et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Nævnet nåede endvidere frem til, at arbejdsgiver ikke havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse inden opsigelsen. Arbejdsgiver skulle have undersøgt muligheden for at få dækket de vagter, medarbejderen ikke kunne tage.

Dette førte til, at Nævnet nåede frem til, at opsigelsen af medarbejderen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Hvad siger reglerne?

Forskelsbehandlingsloven beskytter handicappede medarbejdere mod opsigelse eller forringelse af deres vilkår.

Handicap

Spørgsmålet om hvornår en sygdom er et handicap kan være vanskelig. Der skal være tale om en lidelse, der medfører en funktionsnedsættelse, som forhindrer medarbejderen i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre, og funktionsnedsættelsen skal være af lang varighed.

I den konkrete sag konstaterede Nævnet, at funktionsnedsættelsen ikke var langvarig på opsigelsestidspunktet, men at der forelå en prognose for, at funktionsbegrænsningen ville blive af lang varighed. Og dermed var der tale om et handicap.

Faktiske omstændigheder

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiver at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

Nævnet nåede i den konkrete sag frem til, at medarbejderen havde påvist faktiske omstændigheder, fordi opsigelsen var begrundet i sygefraværet, i den manglende udsigt til at medarbejderen kunne vende tilbage på fuld tid samt det forhold, at medarbejderen ikke kunne tage nattevagter.

Arbejdsgivers pligt til at foretage tilpasninger

Arbejdsgiver skal træffe foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve sin beskæftigelse.

Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren dermed pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Det er en forudsætning for arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse, at arbejdsgiver på afskedigelsestidspunktet vidste eller burde vide, at medarbejderen havde et handicap i lovens forstand. Det er medarbejderen der har bevisbyrden for, at arbejdsgiver vidste det.

Hensigtsmæssige tilpasningsforpligtelser kan fx være tilpasning af arbejdspladsen, arbejdsmonstre, opgavefordelingen eller nedsættelse af arbejdstiden.

Ved vurderingen af, om relevante tilpasningsforpligtelser vil indebære uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiver, tages der navnlig hensyn til de omkostninger, der vil være forbundet hermed, virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentligt tilskud eller anden støtte. Det er arbejdsgiver der har bevisbyrden for, at forpligtelsen til at foretage en rimelig tilpasning er opfyldt.

Du kan læse afgørelsen her: <https://www.retsinformation.dk/eli/accn/W20230901125>

Kontakt PLA

Reglerne er komplicerede og godtgørelsesniveauet højt. Overvejer du at opsiges en langtidssygemeldt medarbejder, anbefaler vi, at du søger juridisk rådgivning hos PLA.

