



## ARBEJDS- OG ANSÆTTELSERET

Ryglidelse anerkendt som handicap .....	1
Endnu en afgørelse om aldersdiskrimination .....	2
Ændring af arbejdssted .....	3
Hvornår er opsigelsen meddelt medarbejderen? .....	4
Sygefraværssamtaler .....	5



### Ryglidelse anerkendt som handicap

Af senioradvokat *Gitte Westall*

*Sø- og Handelsretten har ved dom af 2. april 2009 fastslået, at en ryglidelse kan udgøre et handicap efter forskelsbehandlingsloven.*

Et byggemarked indgik en uddannelsesaftale med en elev med ryglidelser efter en forudgående virksomhedspraktik etableret som led i et revalideringsforløb. Eleven blev ansat som vokselev med løntilskud fra kommunen. Ryglidelserne, som var af varig karakter, skyldtes nedslidning efter mange års fysisk krævende arbejde.

Undervejs i uddannelsesforløbet blev eleven sygemeldt. På grund af elevens mange sygedage rettede Byggemarkedet henvendelse til kommunen for at høre om mulighederne for at opnå fuld kompensation for elevens løn. Kommunen meddelte afslag herpå, men foreslog byggemarkedet at aflaste eleven ved at igangsætte en personlig assistanceordning. Dette afviste man, da det ikke var praktisk muligt.

Efter en længerevarende sygeperiode ophævede byggemarkedet uddannelsesaftalen. Eleven anlagde sag mod byggemarkedet og krævede blandt andet godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftalen i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sø- og Handelsretten fandt, at elevens ryglidelser udgjorde en funktionsnedsættelse med et deraf affødt kompensationsbehov for, at eleven kunne fungere på lige fod med andre ansatte i byggemarkedet. Rygproblemerne udgjorde derfor et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Ifølge forskelsbehandlingsloven er arbejdsgiveren forpligtet til at foretage de nødvendige



og under arbejdsgiverens forhold rimelige foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til den handicappedes behov.

Sø- og Handelsretten fastslog, at byggemarkedet ved umiddelbart at have afvist et forslag fra kommunen om en personlig assistentordning ikke havde påvist, at en sådan foranstaltning ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for byggemarkedet. Under disse omstændigheder var byggemarkedets ophævelse af uddannelsesaftalen uberettiget, og eleven havde derfor krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, som blev fastsat til 6 måneders løn svarende til kr. 97.200.

Dommen viser, at konkrete hjælpeforanstaltninger, som kommunen måtte foreslå, kan udgøre foranstaltninger efter forskelsbehandlingslovens § 2a, som arbejdsgiver kan være forpligtet til at afprøve for at undgå en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven. Dommen er i øvrigt en af de første afgørelser, som pålægger en arbejdsgiver at betale godtgørelse som følge af diskrimination på grund af handicap.

TILBAGE 



## Endnu en afgørelse om aldersdiskrimination

Af advokat **Tina Reissmann**

*Østre Landsret har ved dom af 17. april 2009 tilkendt tre 64-årige medarbejdere fra SAS hver 50.000 kr. i godtgørelse, fordi de har været udsat for aldersdiskrimination. Dommen er principiel og et udtryk for, at domstolene fortsat fører en hård linje på området for forskelsbehandling.*

Sagen drejede sig om tre kabinechefer, der havde været ansat i SAS i ca. 40 år, og som valgte at fortsætte i SAS efter, at SAS havde sat den pligtige pensionsalder op fra 60 til 65 år som følge af en ændring i forskelsbehandlingsloven. SAS undlod at indbetale pensionsbidrag til de tre kabinechefer efter deres fyldte 60. år, idet selskabet ikke var indstillet på at betale for den "ekstra" pension som ændringen af den pligtmæssige pensionsalder inddebar. SAS endte dog med at indlede forhandlinger med kabinepersonalets fagforening om pensionsspørgsmålet.

Da SAS og fagforeningen ikke kunne blive enige om pensionsspørgsmålet, endte sagen i faglig voldgift, hvor SAS blev pålagt at indbetale pensionsbidrag til kabinepersonalet med tilbagevirkende kraft. Herefter stævnedes fagforeningen på kabinechefernes vegne SAS med påstand om, at kabinecheferne hver skulle tilkendes en godtgørelse på kr. 150.000



som følge af, at de havde været udsat for aldersdiskrimination i strid med forskelsbehandlingsloven. Landsretten fandt, at det forhold, at SAS ophørte med at betale pensionsbidrag ved kabinechefernes fyldte 60. år, udgjorde direkte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2 og § 2.

I relation til spørgsmålet om, hvorvidt kabinecheferne var berettiget til godtgørelse for den skete forskelsbehandling, delte dommerne sig i to lejre. To af landsdommerne fastslog, at der skulle udbetales en godtgørelse på kr. 50.000,00 til hver af kabinecheferne. Landsdommerne henviste til, at der i forarbejderne til forskelsbehandlingsloven var anført, at sanktioner for overtrædelse af loven skulle være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning på arbejdsgiveren.

En landsdommer fandt dog, at SAS, særligt fordi selskabet ville i dialog med fagforeningen om at få ændret vilkårene, ikke skulle betale godtgørelse.

Dommen viser, at godtgørelsesniveauet for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven fortsat er højt.

TILBAGE 



## Ændring af arbejdssted

Af advokat **Jacob Falsner**

*Ændring af arbejdssted med øget transporttid på 91 minutter til følge var ikke en væsentlig ændring af ansættelsesforholdene, som skulle varsles.*

I forbindelse med kommunalreformen fik tre medarbejdere ansat ved skatteforvaltningen i Silkeborg henholdsvis Nyborg ændret deres arbejdssted til henholdsvis Viby J og Odense. Ændringerne skete uvarslet.

Medarbejderne påstod, at ændringerne i arbejdsstedet var væsentlige og dermed skulle varsles med det individuelle opsigelsesvarsel, som arbejdsgiveren kunne opsiges medarbejdernes ansættelsesforhold med. Medarbejderne krævede derfor, at arbejdsgiveren skulle betale de øgede udgifter til transport samt løn i transporttiden.

Medarbejderne fik ved Københavns Byret medhold i, at der var tale om væsentlige ændringer af ansættelsesforholdene, og at ændringerne først kunne træde i kraft efter udløbet af de individuelle opsigelsesvarsler. Den forøgede transporttid i opsigelsesperioderne



skulle betragtes som arbejdstid og aflønnes som overarbejde, da arbejdstiden lå ud over normal arbejdstid. Arbejdsgiveren blev derudover pålagt at betale de forøgede transportudgifter.

Arbejdsgiveren ankede imidlertid byrettens afgørelse til Østre Landsret, som fandt, at der ikke var godtgjort ændringer i ansættelsesforholdene, som var væsentligt mere byrdefulde, idet landsretten lagde vægt på, at ingen samlet daglig transporttid var øget med mere end 91 minutter, og at ingen samlet daglig afstand var øget med mere end 47,1 km. Landsretten fandt derfor ikke, at der var grundlag for at tilkende medarbejderne overarbejdsbetaling og kørselsgodtgørelse.

Landsrettens afgørelse synes vidtgående i forhold til tidligere retspraksis, idet afgørelsen fastslår, at en ændring af en medarbejders arbejdssted, der bevirker en yderligere transporttid for medarbejderen på 1½ time dagligt, ikke er at anse for en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet.

Under henvisning til sagens principielle karakter har Procesbevillingsnævnet givet tilladelse til, at sagen indbringes for Højesteret.

TILBAGE 



## Hvornår er opsigelsen meddelt medarbejderen?

Af advokat **Christina Louise Bøje Nielsen**

*Vestre Landsret har ved en dom afsagt 14. januar 2009 taget stilling til, hvornår en opsigelse kan anses for meddelt medarbejderen.*

Medarbejderen, der var funktionær, blev sagt op som led i en delvis nedlukning af arbejdsgiverens virksomhed. Spørgsmålet var imidlertid, hvornår opsigelsen faktisk var meddelt medarbejderen. Dette havde særlig relevans, fordi medarbejderen havde ret til enten 1 eller 3 måneders opsigelsesvarsel afhængig af, hvilket tidspunkt der måtte blive anset for det faktiske opsigelsestidspunkt.

Det fremgik af vidneforklaringerne under sagen, at medarbejderen var blevet præsenteret for i hvert fald to opsigelsesbreve. Der var modstridende opfattelser af, hvorvidt opsigelserne kunne betragtes som en endelig opsigelse af medarbejderen. Landsretten slog fast, at det var arbejdsgiveren, der havde bevisbyrden for, at medarbejderen var blevet op sagt, og at opsigelsen i den konkrete sag først var sket på det tidspunkt, hvor medar-



bejderen havde kvitteret for modtagelsen. Det betød konkret, at medarbejderen havde krav på et opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Afgørelsen understreger nødvendigheden af, at opsigelse sker på et klart og utvetydigt skriftligt grundlag, og at bevis for, at meddelelsen om opsigelsen er kommet frem, sikres ved at bede medarbejderen kvittere for modtagelsen eller ved at sende opsigelsen med afleveringsattest. Ved brug af afleveringsattest kvitterer postbuddet for, at brevet er afleveret, uanset om medarbejderen er hjemme, hvormed opsigelsen anses for kommet frem og meddelt medarbejderen.

TILBAGE 



## Sygefraværssamtaler

Af advokat **Rasmus Høj Christensen** og advokatfuldmægtig **Claus Mikkelsen**

*Der skal gøres noget ved det langvarige sygefravær. Derfor er der fremsat lovforslag om, at arbejdsgiveren skal afholde sygefraværssamtaler med medarbejderne, ligesom der skal udarbejdes fastholdelsesplan for den sygemeldte medarbejder. Der skal endvidere indføres en ny type lægeerklæring kaldet "mulighedserklæringer".*



Som omtalt i vores nyhedsbrev fra februar 2009 har regeringen i efteråret 2008 indgået en bred aftale med arbejdsmarkedets parter om nedbringelse af sygefravær.

Aftalen har bl.a. medført et lovforslag om ændring af sygedagpengeloven på en række områder. Det foreslås, at reglerne træder i kraft drypvis – den 5. oktober 2009 for så vidt angår reglerne om mulighedserklæringer og den 4. januar 2010 for så vidt angår reglerne om sygefraværssamtaler og fastholdelsesplaner.

## Sygefraværssamtaler

Det foreslås indført, at arbejdsgiver senest efter den fjerde sygeuge skal holde en sygefraværssamtale med den sygemeldte medarbejder om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet.

På baggrund af samtalen skal arbejdsgiveren – samtidig med anmeldelse af sygefraværet – bl.a. orientere kommunen om, hvorvidt sygemeldingen forventes at vare mere end otte uger. Kommunen skal herefter vurdere, om medarbejderen har særlige behov, f.eks. fordi der er risiko for, at medarbejderen mister arbejdsevnen.



Det har dog ikke konsekvenser for sygedagpengeretten for medarbejderen, hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen med arbejdsgiveren. Hvis medarbejderen er i opsagt stilling og skal fratræde inden for otte uger fra den første sygedag, vil reglerne om sygefraværserklæring ikke finde anvendelse.

### **Fastholdelsesplan**

Hvis den sygemeldte medarbejder ikke forventer at kunne vende tilbage til arbejdet inden for otte uger fra den første sygedag, kan medarbejderen bede arbejdsgiveren om, at der udarbejdes en fastholdelsesplan. Arbejdsgiveren kan dog afslå at udarbejde en fastholdelsesplan, hvis arbejdsgiveren vurderer, at der ikke er behov herfor.

Fastholdelsesplanen udarbejdes i samarbejde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen og skal bl.a. angive, hvordan medarbejderen hurtigst muligt kan vende tilbage til arbejdspladsen enten helt eller delvist.

### **Mulighedserklæring**

Der foreslås endvidere indført en såkaldt "mulighedserklæring" – en ny type lægeerklæring, som har til formål at vurdere mulighederne for at fastholde medarbejderen i arbejde. Lægeerklæringen består af to dele.

Arbejdsgiveren og medarbejderen skal i fællesskab udfylde den første del af erklæringen, hvor de skal beskrive sygdommens betydning for arbejdet, herunder medarbejderens funktionsnedsættelser, påvirkede jobfunktioner og eventuelle skåneinitiativer aftalt mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Lægen udfylder herefter anden del af erklæringen, hvor der sættes fokus på de muligheder, som medarbejderen har for at udføre arbejdsfunktioner på trods af sygdommen.

Den nye lægeerklæring erstatter den tidligere "Lægeerklæring om uarbejdsdygtighed" og kan kræves af arbejdsgiveren ved såvel kortvarigt, gentaget som langvarigt sygefravær.

Vi vil naturligvis følge op på dette lovforslag, når det bliver vedtaget.



Kontakt vores advokater på telefon 33 12 11 33, eller på nedenstående e-mail adresser:

Advokat, partner Tina Reissmann	<a href="mailto:tre@plesner.com">tre@plesner.com</a>
Senioradvokat Gitte Westall	<a href="mailto:gwe@plesner.com">gwe@plesner.com</a>
Advokat Rasmus Høj Christensen	<a href="mailto:rhc@plesner.com">rhc@plesner.com</a>
Advokat Christina Louise Bøje Nielsen	<a href="mailto:cln@plesner.com">cln@plesner.com</a>
Advokat Mille Praastrup	<a href="mailto:mpr@plesner.com">mpr@plesner.com</a>
Advokat Jacob Falsner	<a href="mailto:jfa@plesner.com">jfa@plesner.com</a>