
Yngre Ansættelsesadvokater

Praktisk håndtering af sygemeldte medarbejdere

Norrbom Vinding

Arbejdsgivers forpligtelser ved medarbejderens sygdom

Arbejdsgivers forpligtelser

- Pligt til opfølgning
 - Sygefraværssamtale om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejde, skal afholdes senest 4 uger efter den første sygedag
 - Samtalen skal som udgangspunkt holdes personligt, men hvis sygdommen ikke giver mulighed for dette, kan den afholdes telefonisk
 - Der er ingen forpligtelse til at afholde sygefraværssamtale, hvis medarbejderen er i opsagt stilling og fratræder inden 8 uger efter den første sygedag
 - Vær opmærksom på, om gældende overenskomster også har regler om dette

Arbejdsgivers forpligtelser

- Pligt til opfølgning
 - Det har ingen konsekvenser for sygedagpengeretten, hvis medarbejderen ikke vil deltage i sygefraværssamtalen – men det kan have ansættelsesretlige konsekvenser
 - Hvad må man spørge om i forbindelse med sygefraværssamtalen? Husk helbredsoplysningsloven
 - Ret til opfølgning? Sygedagpengelovens krav om en samtale inden 4 uger er et minimumskrav – ledelsesretten indebærer, at arbejdsgiveren både kan indkalde tidligere og oftere

Arbejdsgivers forpligtelser

- Fastholdelsesplan
 - Medarbejderen kan – når som helst i forløbet – anmode om, at der bliver lavet en fastholdelsesplan, hvis vedkommende ikke forventes at være tilbage på arbejde inden 8 uger fra første sygedag
 - Arbejdsgiveren kan afslå, uden at det får betydning for refusionen
 - Vær opmærksom på, om gældende overenskomster også har regler om dette – som enten supplerer eller fraviger lovens udgangspunkt

Arbejdsgivers ret til refusion

- Ret til refusion opnås først efter arbejdsgiverperioden på 30 dage
- Alene relevant, hvis arbejdsgiveren har en forpligtelse til at betale løn under sygdom udover de første 30 sygedage
- Ret til refusion fra 1. sygedag ved indgåelse af § 56-aftale
- Ved overgang til ressourceforløbsydelse efter 22 ugers sygdom inden for en 9 måneders periode reduceres arbejdsgivers mulighed for refusion

Sygdom – dokumentationspligt

- Arbejdsgiver kan kræve lægeerklæring (friattest), mulighedserklæring eller tro- og loveerklæring
- Ved sygdom i mere end 14 dage kan varighedserklæring kræves gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist, jf. funktionærlovens § 5, stk. 4 (anvendes i praksis også i forhold til ikke-funktionærer)
- Det er arbejdsgiveren, der skal betale for de krævede erklæringer

Friattest

- Sigtet er dokumentation for sygdom som lovlig udeblivelsesgrund
- Friattest kan alene udfærdiges under aktuelt fravær
- Udtaler sig ofte også om varighed – og bliver dermed i realiteten til en varighedserklæring
- Vil derfor ofte være hensigtsmæssig at anvende med henblik på afklaring af sygdommens varighed i forbindelse med evt. beslutning om afskedigelse pga. sygdom

Mulighedserklæring

- Mulighedserklæring kan kræves når som helst – men med rimelig frist
- Mulighedserklæring kan forlanges, uanset om sygefraværet er
 - Kortvarigt
 - Gentaget
 - Langvarigt

Mulighedserklæring

- Mulighedserklæringens indhold
- Første del – arbejdsgivers og medarbejders vurdering af sygdommens betydning for medarbejderens arbejde
- Andel del – lægens vurdering, men
 - Lægen er ikke bekendt med arbejdspladsen – og må derfor basere sin vurdering af mulighederne, skåneinitiativerne og forsvarlighed på oplysningerne i første del af erklæringen
 - Fortsat ikke krav på oplysning om diagnosen

Friattest kontra mulighedserklæring

- Mulighedserklæring eksempler
 - Længerevarende sygefravær – eksempelvis pga. stress, rygproblemer mv.
 - Fravær i forbindelse med graviditet
 - Hyppigt sygefravær udløst af vedvarende helbredsproblemer
 - Hyppigt sygefravær med uklar årsag
- Friattest/varighedserklæring eksempler
 - Sygemelding i opsigelsesperiode
 - Sygemelding i ferie
 - Sygemeldt medarbejder ønsker ikke at deltage i sygefraværssamtale
 - Sygemelding i forbindelse med samarbejdsproblemer

Sygdom – dokumentation

- Vigtigt, at det præciseres over for lægen, om der ønskes en friattest, varighedserklæring eller en mulighedserklæring
- God idé at udarbejde et brev, hvor dette præciseres, og som medarbejderen kan tage med til lægen

Norrbom Vinding

Opsigelse af sygemeldte medarbejdere

Generelt

- Opsigelse kan ske, hvis den er rimeligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold
 - Hvor belastende er fraværet i forhold til driften?
 - Hvor længe har medarbejderen været syg?
 - Er der udsigt til, at medarbejderen kommer tilbage, og i givet fald hvornår?
 - Samlet sygdomsforløb eller er medarbejderen tit syg et par dage?
 - Eventuel påtale/advarel
- Husk altid at agere hurtigt ansættelsesretligt på en modtaget lægeerklæring

Østre Landsrets dom af 8. januar 2013

- Advokat opsagt efter 37 dages sygemelding
 - Sygemeldingen skyldtes stress
 - På opsigelsestidspunktet var der en begrundet formodning for, at medarbejderen kunne genoptage arbejdet 14 dage efter
 - Afskedigelsen var ikke rimeligt begrundet, og medarbejderen blev derfor tilkendt en godtgørelse for usaglig opsigelse

Tilkendegivelse af 13. januar 2014 fra Afskedigelsesnævnet

- Projektansat medarbejder i en kommune (2 ½ år)
 - For lidt fremdrift → medarbejderen gik ned med stress
 - Efter 3 måneders sygemelding opstart på deltid med skånefunktioner
 - Optrapning af arbejdstid fulgte tidsplanen angivet i lægeerklæringen – og var endda lidt hurtigere
 - Kommunen troede ikke på det længere – frygtede ny sygeperiode, når medarbejderen atter skulle løse de sædvanlige opgaver
 - Afskedigelse ej rimeligt begrundet

Opmandskendelse af 4. juli 2016 i afskedigelsesnævns sag

- Efter medarbejdersamtale den 25. februar 2015 blev en lærer med 25 års anciennitet sygemeldt
 - Læreren oplyste i forbindelse med sygefraværssamtalerne, at han var sygemeldt med depression, og at han var i medicinsk behandling herfor
 - Ved varighedserklæring af 1. juni 2015 skønnede lægen, at sygefraværet ville vare yderligere 4-8 uger
 - Den 9. juni 2015 blev der iværksat høring med henblik på afskedigelse, og afskedigelsen blev gennemført den 30. juni 2015

Opmandskendelse af 4. juli 2016 i afskedigelsesnævns sag

- Opmanden udtalte, at sygefraværet *”ikke ved afskedigelsen havde haft et sådant omfang, at en afskedigelse af ham var rimeligt begrundet i hensynet til skolens drift. Jeg har herved også tillagt det vægt, at skolen efter modtagelsen af varighedserklæringen af 1. juni 2015 ikke udover telefonsamtalen med *** ** **** den 8. juni 2015 søgte at indhente et nærmere skøn over ***’s muligheder for at genoptage arbejdet ...”*

Tilkendegivelse i faglig voldgiftssag

FV2018.0087

- Farmakonom (tillidsrepræsentant) blev sygemeldt med stress
 - Vendte delvist tilbage på arbejde efter nogle måneder, men kunne ikke løse alle arbejdsopgaver, herunder skrankearbejde, i sædvanligt omfang
 - De øvrige medarbejdere var stærkt belastede og arbejdsgiveren frygtede for patientsikkerheden
 - Da farmakonomen havde været delvist tilbage på arbejde i 4 måneder, blev der udarbejdet en mulighedserklæring, hvoraf det fremgik, at uanset at farmakonomen snart kunne arbejde på fuld tid igen, ville det fortsat være hensigtsmæssigt at iagttage skånehensyn, herunder begrænset skrankearbejde
 - Afskedigelsen var berettiget af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse, de øvrige medarbejdere og patientsikkerheden

Nyeste retspraksis på 120-dagesreglen

Hvordan tæller man til 120 sygedage ved opsigelse af medarbejdere i henhold til funktionærlovens § 5, stk. 2?

Nyeste retspraksis om 120-dagesreglen

- Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, giver mulighed for, at en arbejdsgiver og en funktionær skriftligt aftaler, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel, hvis funktionæren inden for de seneste 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i sammenlagt 120 dage ("120-dagesreglen")
- **Formål:** Give arbejdsgivere incitament til at udvise tålmodighed i forhold til opsigelse på grund af sygdom
- Beregningen af de 120 dage har givet anledning til adskillige principielle sager ved domstolene

Beregning ved deltidssygdom kontra fuldtidssygdom

- Allerede ved **U 1951.166/2** fastslog Sø- og Handelsretten, at de 120 dage er kalenderdage – ikke arbejdsdage
- Højesteret fastslog imidlertid ved dom af 22. november 2017 (**U 2018.815 H**), at det *ved deltidssygdom* alene er den faktiske fraværstid, der skal medregnes i opgørelsen af de 120 sygedage, og at søn- og helligdage samt andre arbejdsfrie dage således ikke skal indgå i opgørelsen af de 120 sygedage
- **U 2022.1943 H**: Højesteret har ved dom af 16. marts 2022 nu også taget stilling til, hvorvidt der i beregningen af de 120 sygedage skal medregnes søn-, og helligdage samt andre arbejdsfrie dage *ved fuldtidssygdom*

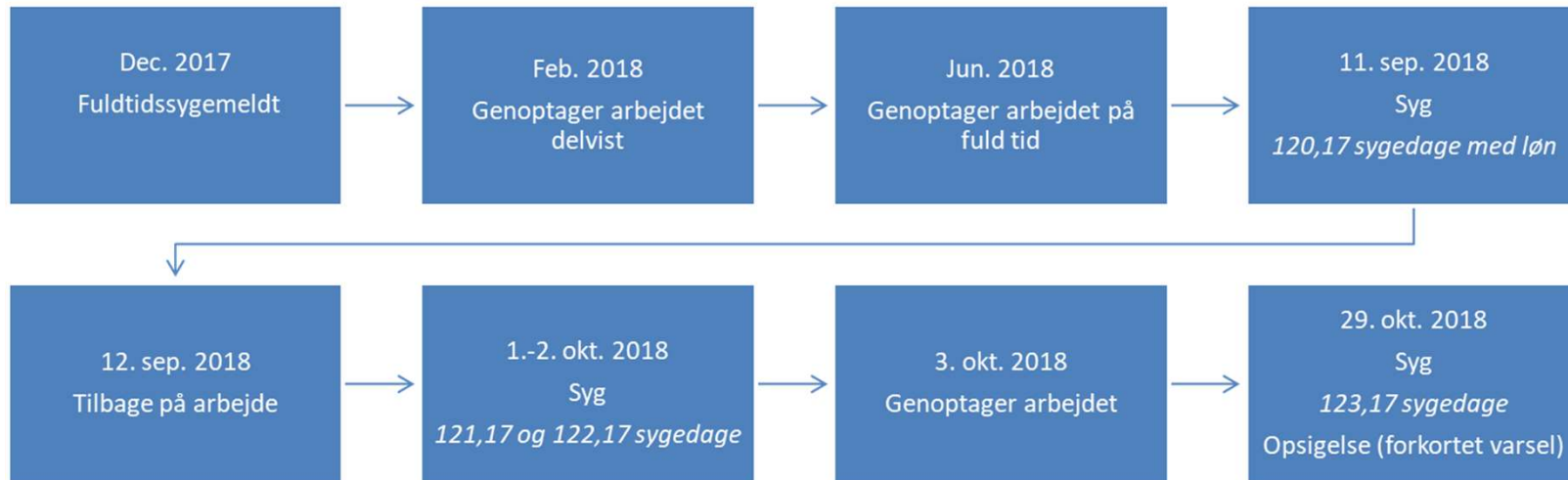
U 2022.3144 Ø (syg, rask, syg)

- 120-dagesreglen er betinget af, at opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens funktionæren endnu er syg
- Tidligere retspraksis har vist, at en opsigelse meddelt op til den 129 ½ sygedag er rettidig
- Østre Landsret har ved dom af 30. maj 2022 (**U 2022.3144 Ø**) forholdt sig til, hvad der gælder, hvis funktionæren efter udløbet af de 120 sygedage, og inden opsigelse er sket, genoptager arbejdet for derefter på ny at blive sygemeldt

U 2022.3144 Ø (syg, rask, syg)

- Sagen omhandlede en IT-konsulent, der blev afskediget med forkortet varsel pga. stressbetinget sygefravær på den 123,17 sygedag
- I sagen var der imidlertid tale om afbrudt sygefravær i perioden efter udløbet af den 120. sygedag, og opsigelsen skete derfor mere end 1 ½ måned efter udløbet af den 120. sygedag

U 2022.3144 Ø (syg, rask, syg)



U 2022.3144 Ø (syg, rask, syg)

- IT-konsulenten
 - Opsigelsen skulle være sket den 11. september (120,17 sygedag)
 - Der gik 49 kalenderdage fra udløbet af 120. sygedag frem til opsigelsen
- Arbejdsgiver
 - Retspraksis indrømmer arbejdsgiver op til 9 ½ dage (efter den 120. sygedag) til at gennemføre opsigelsen, og kun dage med sygefravær skal medregnes ("suspension" af fristen efter den 120. sygedag)
 - IT-konsulentens argumenter ville føre til, at allerede den førstkommende sygedag efter den 120. sygedag (1. oktober) havde været for sent
 - Retsvirkning: Arbejdsgiver tilskyndes at afskedige funktionær øjeblikkeligt, når de 120 sygedage er opnået

U 2022.3144 Ø (syg, rask, syg)

- **Østre Landsret:** *"[Arbejdsgiver] kunne efter udløbet af den 120. sygedag - det vil sige allerede den 11. september 2018 - have afgivet opsigelse efter 120-dagesreglen. Dette skete ikke, ligesom [arbejdsgiver] undlod at afgive opsigelse den 1. eller 2. oktober 2018 i forbindelse med A's fornyede sygemelding. **I hvert fald under disse omstændigheder** finder landsretten, at opsigelsen den 29. oktober 2018 - godt 1½ måned efter udløbet af den 120. sygedag - ikke er afgivet i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage."*
- Byretten var kommet frem til det modsatte resultat – arbejdsgiver har indgivet ansøgning om 3. instansbevilling

Norrbom Vinding

Handicapbegrebet, tilpasningsforpligtelsen og godtgørelsesniveauet

Den nyeste retspraksis

Yvonne Frederiksen

Norrbom Vinding

Handicapbegrebet

Status på handicapbegrebet

- Begrebet handicap omfatter ”en **begrænsning** 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af **lang varighed**”

Status på handicapbegrebet

- Det er medarbejderen, der skal godtgøre, at der foreligger et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand
- Det er uden betydning for vurderingen af, om der foreligger et handicap, om arbejdsgiver vidste eller burde vide, at der forelå et handicap
- **Men**, det er en forudsætning for arbejdsgivers forpligtelse til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger, at arbejdsgiver vidste eller burde vide, at medarbejderen har et handicap

Status på handicapbegrebet

- Det er ikke en betingelse for, at der foreligger et handicap, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret
- Vurderingen må derimod bero på *”en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling”*
- Og ved den vurdering kan det få betydning, hvis der er stillet en lægelig diagnose både før og efter opsigelsen

Status på handicapbegrebet

- Seneste retspraksis fra Højesteret henviser til EU-Domstolens dom af 1. december 2016 i Daouidi-sagen (C-395/15)
 - Det følger af denne dom, at den prognose, der foreligger på opsigelsestidspunktet, skal tillægges afgørende betydning for vurderingen af, om der foreligger et handicap
 - Præmis 65

”Hvad nemlig nærmere bestemt angår direktiv 2000/78 – og således som dette er blevet fastslået i forbindelse med det svar, der er givet på det femte spørgsmål – betyder den omstændighed, at en person på ubestemt tid er midlertidigt uarbejdsdygtig som omhandlet i national ret som følge af en arbejdsulykke, ikke i sig selv, at den begrænsning, som denne person lider af, kan kvalificeres som »langvarig« som handlet i definitionen af »handicap« i direktiv 2000/78.”

Status på handicapbegrebet

- EU-Domstolens dom af 1. december 2016 i Daouidi-sagen (C-395/15)

- Præmis 66

”Desuden indeholder forelæggelsesafgørelsen bl.a. ikke nogen prognose med hensyn til, om Mohamed Daouidi eventuelt vil komme sig fuldstændigt, eller oplysninger om eventuelle følgevirkninger eller de konsekvenser, som ulykken vil have for så vidt angår gennemførelsen af de opgaver, som han blev ansat til at varetage.”

- Et bagudrettet langvarigt forløb vil således ikke være tilstrækkeligt, hvis der ikke på opsigelsestidspunktet foreligger en prognose for også et langvarigt forløb fremover

Status på handicapbegrebet

- EU-Domstolens dom af 1. december 2016 i Daouidi-sagen (C-395/15)
 - EU-Domstolen konkluderer endvidere i forhold til vurderingen af, om en funktionsbegrænsning er langvarig

”Inden for rammerne af undersøgelsen af denne »langvarige« karakter skal den forelæggende ret lægge samtlige de objektive beviselementer, den råder over, til grund – navnlig dokumenter og certifikater vedrørende den nævnte persons tilstand, der er udarbejdet på grundlag af aktuel medicinsk og videnskabelig viden og oplysninger.”

Ingen arbejdsmæssig begrænsning – ”Fedme-sagen”

- Vestre Landsrets dom af 6. november 2020 – U 2021.794 V
 - Sagen handlede om en dagplejer, der efter 15 års ansættelse i en kommune blev afskediget i 2010 under henvisning til faldende børnetal
 - Dagplejeren havde ikke på noget tidspunkt under ansættelsen vejet under 160 kg, og dagplejeren havde derfor under hele sin ansættelse været ”fed”, således som dette begreb defineres af WHO, og under sagen blev det bl.a. gjort gældende, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand

Ingen arbejdsmæssig begrænsning – ”Fedme-sagen”

- Vestre Landsrets dom af 6. november 2020 – U 2021.794 V
 - Sagen blev forelagt for EU-Domstolen, der fastslog, at EU-retten ikke fastsætter et generelt forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme, og at fedme ikke i sig selv udgør et handicap
 - Fedme kan dog udgøre et handicap, hvis den ”*medfører en begrænsning 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed*”
 - Det tilkom de nationale domstole at efterprøve, om fedmen i den konkrete sag opfyldte disse betingelser

Ingen arbejdsmæssig begrænsning – ”Fedme-sagen”

- Vestre Landsrets dom af 6. november 2020 – U 2021.794 V
 - Byretten bemærkede indledningsvis vedrørende spørgsmålet om handicap
”Arbejdstageren har efter fast praksis bevisbyrden for, at han på opsigelsestidspunktet led af en sygdom, der har medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand”
 - Byretten fremhævede herefter, at dagplejeren havde arbejdet i 14 år på fuld tid uden tilpasningsforanstaltninger

Ingen arbejdsmæssig begrænsning – ”Fedme-sagen”

- Vestre Landsrets dom af 6. november 2020 – U 2021.794 V
 - Byretten henviste dernæst til, at: *”De efter sagsøgerens forklaring beskrevne gener, herunder begrænsningen i hans bevægelighed i forhold til udøvelsen af hans erhvervsmæssige aktivitet, finder retten, ikke har en sådan karakter, at disse hindrede ham i at udføre sit arbejde som dagplejer. Retten har herved tillige lagt vægt på arbejdets art”*

Ingen arbejdsmæssig begrænsning – ”Fedme-sagen”

- Vestre Landsrets dom af 6. november 2020 – U 2021.794 V
 - I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt dagplejeren havde et handicap, eller om arbejdsgiver opfattede dagplejeren som handicappet, tiltrådte landsretten byrettens konklusion
 - Herudover afviste landsretten, at der var påvist faktiske omstændigheder, der skabte en formodning for, at dagplejeren var blevet forskelsbehandlet på grund af fedme. Landsretten henviste i den forbindelse bl.a. til, at den på baggrund af bevisførelsen lagde til grund, at afskedigelsen var sket som led i en **generel driftsmæssigt begrundet** reduktion af antallet af dagplejere, og at der var anvendt **saglige kriterier for udvælgelsen** af den dagplejer, der bedst kunne undværes

Ingen arbejdsmæssig begrænsning – hørenedsættelse

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 7. december 2022
 - En grafisk tekniker med hørenedsættelse mente, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med chikane under sin ansættelse hos et trykkeri, manglende tilbud om en ledig stilling i trykkeriet og afskedigelse
 - Det blev for nævnet oplyst, at den grafiske designer fungerede udmærket med høreapparater, og at hørenedsættelsen hverken påvirkede hans arbejdsindsats eller samarbejde med andre under hans ansættelse i trykkeriet
 - Nævnet vurderede på den baggrund, at den grafiske designer ikke havde godtgjort, at han som følge af hørenedsættelsen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Den grafiske designer var dermed ikke omfattet af beskyttelsesområdet, og fik derfor ikke medhold i klagen

Langvarig begrænsning – postcommotionelt syndrom og PTSD

- Vestre Landsrets dom af 8. januar 2019
 - Sagen omhandlede, hvorvidt en kontaktpersons funktionsbegrænsning på afskedigelsestidspunktet var af lang varighed. Kontaktpersonen var ansat som pædagog i kommunens familiecenter
 - Kontaktpersonen var i maj 2012 involveret i en trafikulykke, der havde ført til, at hun i perioden fra 25. maj til 26. november 2012 var fuldtidssygemeldt på grund af traumer fra ulykken. Hun genoptog efterfølgende sit arbejde på nedsat tid – 10 timer ugentligt
 - Kontaktpersonen havde som følge af trafikulykken pådraget sig fysiske og kognitive følger – bl.a. postcommotionelt syndrom (langvarige følger efter hjernerystelse) og posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD)

Langvarig begrænsning – postcommotionelt syndrom og PTSD

- Vestre Landsrets dom af 8. januar 2019
 - Kontaktpersonen blev afskediget den 29. april 2013
 - I sagen forelå der en mulighedserklæring fra februar 2013, hvoraf det fremgik, at det var nødvendigt med langsom optrapning over de følgende 3 – 4 måneder
 - Det var kontaktpersonens synspunkt, at hun havde en langvarig funktionsnedsættelse, der udgjorde et handicap, og at arbejdsgiver (kommunen) var bekendt hermed på opsigelsestidspunktet
 - Kommunen mente ikke, at kontaktpersonens tilstand på afskedigelsestidspunktet kunne anses for et handicap, og specifikt at funktionsnedsættelsen ikke var af lang varighed

Langvarig begrænsning – postcommotionelt syndrom og PTSD

- Vestre Landsrets dom af 8. januar 2019
 - Vestre Landsret fandt, at kontaktpersonen på afskedigelsestidspunktet fortsat var under udredning vedrørende hendes symptomer, og at der ikke var stillet en egentlig lægelig diagnose eller forelå en prognose for varigheden af symptomerne
 - Landsretten fandt det henset hertil – og til mulighedserklæringen – ikke godtgjort, at kontaktpersonen på afskedigelsestidspunktet led af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uheldelig sygdom, eller at det på afskedigelsestidspunktet måtte forventes, at en funktionsnedsættelse ville være af lang varighed

Langvarig begrænsning – ADHD

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. maj 2020
 - Sagen omhandlede en pædagog, som i starten af januar 2018 blev fuldtidssygemeldt på grund af mavesmerter og træthed
 - Det blev aftalt, at pædagogen skulle påbegynde arbejdet igen i slutningen af februar 2018 med 20 timer om ugen fordelt på 4 dage

Langvarig begrænsning – ADHD

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. maj 2020
 - I samme periode havde pædagogen været under udredning for mulig ADHD, der blev diagnosticeret i marts 2018
 - Han påbegyndte herefter medicinering for sin ADHD, hvilket dog førte til en række bivirkninger i form af træthed og depressiv tilstand
 - Der blev efter pædagogens delvise raskmelding afholdt flere samtaler med arbejdsgiveren, hvor pædagogens helbredstilstand og udfordringer blev drøftet

Langvarig begrænsning – ADHD

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. maj 2020
 - I maj 2018 blev pædagogen atter fuldtidssygemeldt – denne gang som følge af bivirkningerne ved medicinen
 - Af en lægeerklæring af 3. juli 2018 fremgik det, at pædagogen forventedes at være fuldtidssygemeldt i yderligere 3 måneder
 - Få dage efter blev pædagogen påtænkt afskediget under henvisning til, at hans sygefravær var uforeneligt med driften, og da der ikke var udsigt til, at han ville kunne genoptage arbejdet på fuld tid inden for en overskuelig fremtid

Langvarig begrænsning – ADHD

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. maj 2020
 - Pædagogen klagede herefter til Ligebehandlingsnævnet
 - Han gjorde gældende
 - **at** han havde været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap, da han var diagnosticeret med ADHD
 - **at** medicineringen havde reduceret hans arbejdsevne på grund af bivirkningerne, og
 - **at** det derfor burde have stået arbejdsgiveren klart, at han havde et handicap

Langvarig begrænsning – ADHD

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. maj 2020
 - Ligebehandlingsnævnet vurderede, at pædagogens ADHD hindrede ham i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre
 - Begrænsningerne havde dog ikke på afskedigelsestidspunktet haft en lang varighed
 - Da der heller ikke forelå en lægefaglig prognose, der beskrev fremtidsudsigterne for pædagogens funktionsbegrænsninger, fandt nævnet det ikke godgjort, at pædagogen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand
 - Pædagogen fik derfor ikke medhold

Langvarig begrænsning – brystkræft

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 11. marts 2022
 - En socialrådgiver fik i februar 2019 konstateret brystkræft, hvorefter hun blev sygemeldt. I marts 2019 fik hun besked om, at kræftsygdommen havde spredt sig til leveren. Kræftdiagnosen blev herefter anset for at være uhelbredelig
 - Den 11. juni 2019 attesterede socialrådgiverens læge en mulighedserklæring, hvori fremgik, at hun kunne vende retur til arbejdet 2 måneder efter med langsom opstart
 - Den 24. juni 2019 blev socialrådgiveren afskediget som følge af, at hun havde haft 120 sygedage, hvorefter hun klagede til ligebehandlingsnævnet over påstået forskelsbehandling på grund af handicap

Langvarig begrænsning – brystkræft

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 11. marts 2022
 - Ligebehandlingsnævnet udtalte, at socialrådgiverens begrænsninger ikke på tidspunktet for afskedigelsen havde haft en lang varighed, hvorfor vurderingen af, om sygdommen på dette tidspunkt medførte en begrænsning af lang varighed måtte bero på en prognose
 - På baggrund af lægeerklæringen, fandt nævnet, at socialrådgiveren ikke havde godtgjort, at hun på afskedigelsestidspunktet havde sådanne langvarige begrænsninger i sin mulighed for at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, at hun som følge af sine fysiske gener havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand
 - Socialrådgiveren fik derfor ikke medhold i klagen

Langvarig begrænsning – blodprop i hjernen

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 28. marts 2022
 - Sagen omhandlede en efterskolelærer, der i efteråret 2019 blev ramt af en blodprop i hjernen, der førte til fysiske gener og mental træthed
 - Efterskolelæreren blev herefter fuldtidssygemeldt, men genoptog i starten af 2020 sit arbejde i begrænset omfang, hvor der blev lagt en langsigtet plan for hendes tilbagevenden
 - Planen blev dog aldrig aktuel, da hun i foråret 2020 blev afskediget under henvisning til hendes sygefravær, og fordi det var uklart, hvornår hun kunne vende tilbage til arbejdet på fuld tid

Langvarig begrænsning – blodprop i hjernen

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 28. marts 2022
 - Læreren indgav herefter en klage til Ligebehandlingsnævnet og gjorde gældende, at efterskolen ikke havde iagttaget sin tilpasningsforpligtelse, idet efterskolen kunne have afprøvet forskellige tiltag for at beholde læreren i sin stilling, herunder at dække hendes resterende timer med en vikar
 - Efterskolen gjorde heroverfor for det første gældende, at det ikke var godtgjort, at læreren havde et handicap, og for det andet – hvis der forelå et handicap – at læreren ikke var kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i stillingen som lærer

Langvarig begrænsning – blodprop i hjernen

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 28. marts 2022
 - Nævnet udtalte, at uanset at lærerens funktionsbegrænsning på afskedigelsestidspunktet ikke var af langvarig karakter, og uanset at der ikke var lægelige oplysninger, der fastslog, at funktionsbegrænsningen ville være langvarig, forelå der andre indicier, der tilsammen understøttede, at der på opsigelsestidspunktet forelå en langvarig funktionsbegrænsning
 - Nævnet henviste i den forbindelse bl.a. til, at læreren ifølge genoptrappingsplanen først efter sommerferien kunne arbejde 15-20 timer om ugen og dermed først på et langt senere og endnu ukendt tidspunkt kunne overgå til fuld tid
 - Læreren havde derfor et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand

Langvarig begrænsning – blodprop i hjernen

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 28. marts 2022
 - Efterskolen skulle derfor have afprøvet relevante tilpasningsmuligheder, og over for Ligebehandlingsnævnet godtgøre, at læreren på trods heraf ikke ville være kompetent, egnet og disponibel til at varetage de væsentlige funktioner i stillingen som lærer
 - Da nævnet ikke fandt dette godtgjort, og da efterskolen ikke havde afprøvet relevante tilpasningsmuligheder, var det i strid med forskelsbehandlingsloven at afskedige læreren
 - Læreren blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn

Arbejdsgivers kendskab til handicappet – fibromyalgi

- Østre Landsrets dom af 11. marts 2021 (BS-43999/2019)
 - En medarbejder gjorde gældende, at en driftsmæssigt begrundet afskedigelse var sket i strid med forskelsbehandlingsloven
 - Medarbejderen havde igennem adskillige år oplevet diffuse smerter samt tiltagende træthed og svækkelse og var på opsigelsestidspunkt under udredning
 - 14 dage efter opsigelsen blev medarbejderen diagnosticeret med lidelsen fibromyalgi

Arbejdsgivers kendskab til handicappet – fibromyalgi

- Østre Landsrets dom af 11. marts 2021 (BS-43999/2019)
 - Landsretten fastslog, at medarbejderens fibromyalgi udgjorde et handicap, da medarbejderens funktionsnedsættelse måtte anses for at være af lang varighed på tidspunktet for opsigelsen
 - Det var i denne sammenhæng uden betydning, at medarbejderen først blev endeligt diagnosticeret med fibromyalgi kort tid efter afskedigelsen

Arbejdsgivers kendskab til handicappet – fibromyalgi

- Østre Landsrets dom af 11. marts 2021 (BS-43999/2019)
 - Landsretten fandt imidlertid
 - **at** arbejdsgiveren på opsigelsestidspunktet ikke vidste eller burde vide, at medarbejderens funktionsbegrænsning var af lang varighed, idet en del af sygefraværet op til afskedigelsen var begrundet i andre lidelser, herunder en diskusprolaps, og
 - **at** medarbejderen selv over for arbejdsgiver havde givet udtryk for, at hendes helbredssituation var uafklaret

Arbejdsgivers kendskab til handicappet – fibromyalgi

- Østre Landsrets dom af 11. marts 2021 (BS-43999/2019)
 - Det forhold, at medarbejderen på opsigelsestidspunktet var bevilget en § 56-aftale, kunne ikke i sig selv føre til en anden vurdering
 - Arbejdsgiver blev derfor frifundet for medarbejderens krav om godtgørelse i medfør af forskelsbehandlingsloven

Norrbom Vinding

Forpligtelsen til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger

Tilpasningsforpligtelsen

- Arbejdsgiver skal afsøge mulighederne for **iværksættelse af hensigtsmæssige foranstaltninger** – men kræver hverken *”ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med **den pågældende stilling**”*, jf. præambel 17 i beskæftigelsesdirektivet
- Hensigtsmæssige foranstaltninger kan i henhold til præambel 20 bl.a. være at tilpasse arbejdsmønstre og opgavefordeling, men må ikke påføre arbejdsgiver en uforholdsmæssig stor byrde

Tilpasningsforpligtelsen

- Forskelsbehandlingslovens § 2 a
 - En arbejdsgiver har en forpligtelse til at iværksætte **hensigtsmæssige foranstaltninger** med henblik på at fastholde en medarbejder, som har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand ... medmindre dette vil udgøre **en uforholdsmæssig stor byrde**

Rækkevidden af tilpasningsforpligtelsen

- **U.2016.2463H ”Lagkagefad-sagen”**
 - Sammenfatning
 - Tilpasningsforpligtelsen rækker ikke så langt som til at opnormere antallet af medarbejdere for at kunne tilbyde en deltidsstilling til en medarbejder med et handicap
 - Der gælder ikke en pligt til omplacering til andre stillinger (uden for stillingsområdet)
 - Ej forpligtelse til at dele en fuldtidsstilling op i to deltidsstillinger, hvis der foreligger saglige, driftsmæssige grunde til ikke at gøre dette
 - Arbejdsgiveren har en vid skønsmargin med hensyn til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af driften

Optrapning og tilpasning af arbejdstid som tilpasningsforpligtelse

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. september 2022
 - Sagen handlede om en medarbejder ansat i november 2015 som kundeassistent i en virksomhed. Kundeassistentens primære arbejdsopgaver bestod i at håndtere henvendelser pr. mail fra kunder, samarbejdspartnere og montører
 - Kundeassistenten fik i februar 2019 stillet diagnosen fremskreden slidgigt i ryggen og havde som følge heraf behov for nedsat arbejdstid. Det blev på den baggrund aftalt med arbejdsgiveren, at hun kunne gå ned fra en ugentlig arbejdstid på 37 timer til 36 timer

Optrapning og tilpasning af arbejdstid som tilpasningsforpligtelse

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. september 2022
 - Kundeassistenten blev sygemeldt i december 2019 på grund af smerter i nakke og ryg, og var sygemeldt frem til marts 2020, hvor hun genoptog arbejdet delvist
 - Kundeassistenten og arbejdsgiveren aftalte i den forbindelse, at hun skulle følge en plan for optrapning af arbejdstiden udarbejdet af en smerteklinik. Ifølge genoptrappingsplanen skulle hun starte med en ugentlig arbejdstid på 4 timer fordelt på 2 dage, hvorefter arbejdstiden langsomt skulle forøges med 15-20 minutter hver anden uge
 - I maj 2020 blev kundeassistenten imidlertid afskediget under henvisning til sit sygefravær og den manglende udsigt til snarlig tilbagevenden på fuld tid

Optrapning og tilpasning af arbejdstid som tilpasningsforpligtelse

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. september 2022
 - I relation til tilpasningsforpligtelsen lagde Ligebehandlingsnævnet til grund, at optrapningsplanen skulle afdække, hvor mange timer kundeassistenten reelt var i stand til at arbejde, og bemærkede, at kundeassistenten havde fulgt denne plan
 - Nævnet vurderede herefter, at arbejdsgiveren ikke i tilstrækkelig grad havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, og lagde i den forbindelse afgørende vægt på, at arbejdsgiveren greb til afskedigelse uden at afvente udfaldet af optrapningsforløbet

Optrapning og tilpasning af arbejdstid som tilpasningsforpligtelse

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 14. september 2022
 - Nævnet fandt endvidere, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at det ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt at tilpasse medarbejderens timetal og arbejdstid i stillingen som kundeassistent
 - Kundeassistenten fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse svarende til 9 måneders løn

Når de væsentlige funktioner i stillingen ikke længere kan løses

- Højesterets dom af 6. september 2022 (U 2022.4946 H)
 - Sagen handlede om en fleksjobansat idrætskoordinator, der var ansat i en mindre idrætsforening forbeholdt psykisk sårbare personer, der primært var drevet af frivillige kræfter
 - Hun var ansat i en tidsbegrænset stilling med en ugentlig arbejdstid på 7 timer
 - Idrætskoordinatoren meddelte, at hun ikke så sig i stand til at forny sin livredderprøve, hvilket gjorde, at hun ikke længere kunne varetage svømmeundervisning, og hun havde herudover behov for at have en kontaktperson til rådighed i hele sin arbejdstid

Når de væsentlige funktioner i stillingen ikke længere kan løses

- Højesterets dom af 6. september 2022
 - Foreningen vurderede, at de ikke kunne imødekomme disse behov, og idrætskoordinatoren blev derfor afskediget
 - Idrætskoordinatoren anlagde sag mod arbejdsgiveren og gjorde gældende, at afskedigelsen var udtryk for forskelsbehandling på grund af handicap
 - Sagen blev henvist til behandling i landsretten som 1. instans, hvor arbejdsgiveren fik medhold i, at man ikke havde været forpligtet til at imødekomme medarbejderens behov for tilpasningsforanstaltninger

Når de væsentlige funktioner i stillingen ikke længere kan løses

- Højesterets dom af 6. september 2022
 - Idrætskoordinatoren ankede sagen til Højesteret, hvor sagens kerne atter var, hvorvidt arbejdsgiveren havde overholdt sin tilpasningsforpligtelse
 - Højesteret lagde til grund, at varetagelse af **svømmeundervisningen var en væsentlig funktion** i idrætskoordinatorens stilling, og at arbejdsgiveren havde **overvejet og undersøgt** flere løsningsmuligheder, fx om andre kunne varetage svømmeundervisningen

Når de væsentlige funktioner i stillingen ikke længere kan løses

- Højesterets dom af 6. september 2022
 - Højesteret stadfæstede landsrettens afgørelse og fastslog, at arbejdsgiveren ikke burde have foretaget yderligere overvejelser eller undersøgelser
 - Under hensyn til foreningens karakter, størrelse og økonomi var der ikke grundlag for at anfægte arbejdsgiverens vurdering af, at det ikke ville være muligt at fritage idrætskoordinatoren for svømmeundervisning eller at stille en kontaktperson til rådighed
 - Arbejdsgiveren havde således opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingsloven og blev derfor frifundet

Skal afklaring af mulighed for fleksjob afventes?

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. maj 2022 (J. nr. 20-40894)
 - Sagen handlede om en bibliotekar ansat i 2016 i en kommune med en ugentlig arbejdstid på 35 timer. Som følge af en blodprop i hjernen blev bibliotekaren sygemeldt i marts 2018 frem til august 2018. Herefter startede hun langsomt op på arbejdet i en virksomhedspraktik i 6 timer om ugen.
 - Bibliotekarens arbejdstid blev efterfølgende over en lang periode trappet gradvist op til 16-18 timer om ugen, men som følge af sine gener efter blodproppen i hjernen var bibliotekaren ikke i stand til at genoptrappe arbejdstiden til 35 timer

Skal afklaring af mulighed for fleksjob afventes?

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. maj 2022 (J. nr. 20-40894)
 - Det fremgik tilsvarende af en mulighedserklæring udarbejdet af bibliotekarens læge i efteråret 2019, at hun højst kunne arbejde 18 timer om ugen. Hun havde derudover brug for bl.a. hjernepauser samt skånebehov i forhold til komplekse opgaver
 - I september indledtes en proces om undersøgelse af muligheden for fleksjob, og i november 2019 tilbød kommunen bibliotekaren at gå ned i tid til 20 timer om ugen, hvilket hun afslog
 - Bibliotekaren blev herefter i december 2019 afskediget under henvisning til omfanget af sit sygefravær efter blodproppen samt usikkerheden om, hvorvidt det var realistisk, at hun kunne vende tilbage på 35 timer om ugen

Skal afklaring af mulighed for fleksjob afventes?

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. maj 2022 (J. nr. 20-40894)
 - I relation til tilpasningsforpligtelsen lagde nævnet til grund, at kommunen løbende havde foretaget en række tilpasningsforanstaltninger med henblik på at få bibliotekaren tilbage i stillingen, herunder ved gradvis optrapning – og efter behov nedtrapning – af arbejdstiden, tilrettelæggelse af hjemmearbejde, små pause og senere mødetider
 - På den baggrund og under henvisning til, at kommunen havde tilbudt ændring af bibliotekarens arbejdstid til 20 timer fandt nævnet, at kommunen havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse

Skal afklaring af mulighed for fleksjob afventes?

- Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 9. maj 2022 (J. nr. 20-40894)
 - Nævnet lagde ved vurderingen endvidere vægt på, at processen om muligheden for fleksjob var indledt på afskedigelsestidspunktet. Kommunen havde derfor med rette lagt til grund, at der ikke var udsigt til, at bibliotekaren igen ville kunne arbejde 35 timer om ugen
 - Bibliotekarens helbredsmæssige forhold gjorde det således ikke muligt for hende at arbejde med en ugentlig arbejdstid på 35 timer, og nævnet vurderede på den baggrund, at bibliotekaren ikke var disponibel i forhold til den arbejdstid, som hun ønskede at fastholde
 - Bibliotekaren fik derfor ikke medhold

Norrbom Vinding

Godtgørelsesniveauet

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Vestre Landsrets dom af 31. maj 2022
 - Både byretten og Vestre Landsret fastslog, at godtgørelsen skulle udmåles på baggrund af **arbejdsgiverens reelle lønudgift** i ansættelsesforholdet uden hensyntagen til størrelsen af det offentlige løntilskud
 - Vestre Landsret henviste til, at det følger af det underliggende ligebehandlingsdirektiv, at medlemsstaterne skal fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Vestre Landsrets dom af 31. maj 2022
 - Ifølge Vestre Landsret vil en godtgørelse fastsat med udgangspunkt i arbejdsgiverens reelle lønudgift stemme bedst med hidtidig praksis og karakteren af ansættelsesforholdet
 - Landsretten udtalte endvidere, at dette niveau for en godtgørelse vil udgøre en følelig sanktion, der har en afskrækkende virkning på arbejdsgiver, og som dermed også vil leve op til Danmarks EU-retlige forpligtelser
 - Buschaufføren blev tilkendt en skønsmæssigt fastsat godtgørelse på 90.000 kr. svarende til 9 måneders løn uden tillæg af fleksløntilskuddet fra kommunen

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Østre Landsrets dom af 14. december 2022
 - Landsretten anførte, at udgangspunktet efter fast retspraksis er, at godtgørelsen skal udmåles i forhold til den løn, der faktisk udbetales af arbejdsgiveren
 - Landsretten fandt allerede derfor ikke grundlag for at udmåle godtgørelse med udgangspunkt i den overenskomstmæssige løn for en fuldtidsansat
 - Landsretten fandt ligeledes herefter, at det var bedst stemmende med den hidtidige praksis for udmåling af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven og ligestillingsloven, at godtgørelsen blev fastsat med udgangspunkt i arbejdsgiverens faktiske lønudgift i ansættelsesforholdet, således at der ved udmåling ikke skulle medregnes fleksløntilskud fra kommunen

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Østre Landsrets dom af 14. december 2022
 - I forhold til at der vil være forskel i udmåling af godtgørelse til fleksjobbere, der er påbegyndt fleksjob henholdsvis før og efter den 1. januar 2013, fandt landsretten, at dette ikke udgjorde forskelsbehandling i strid med forbuddet herom i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende beskæftigelsesdirektiv
 - Landsretten henviste bl.a. til formålene bag ligebehandlingsprincippet og lov nr. 1380 af 23. december 2012 om ændring af lov om aktiv beskæftigelsesindsats mv.
 - Godtgørelse skulle derfor fastsættes med udgangspunkt i den løn, der faktisk blev betalt af arbejdsgiveren

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Østre Landsrets dom af 14. december 2022
 - Landsretten udtalte dog herefter følgende
 - *”Det følger imidlertid af beskæftigelsesdirektivets artikel 17 og af præamplens betragtning 35, at de sanktioner, som medlemsstaterne skal fastsætte, og som kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Af EU-Domstolens dom af 10. april 1984 i sag C-14/83, Colson, fremgår, at i tilfælde af overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling skal erstatningens effektivitet og afskrækkende virkning sikres ved, at den skal overstige en rent symbolsk erstatning.”*

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Østre Landsrets dom af 14. december 2022
 - *”Henset hertil finder landsretten, at godtgørelsen skal udmåles skønsmæssigt og ikke udelukkende ud fra den faktiske størrelse af [den] arbejdsgiverbetalte løn, da lønnen uden fleksjobtilskuddet er så lav, at godtgørelsen ikke ville have tilstrækkelig afskrækkende virkning. Der findes derfor grundlag for at fravige de sædvanlige udmålingskriterier, der er fastlagt i retspraksis”*
 - På den baggrund og efter karakteren af krænkelsen, medarbejderens anciennitet, det faktiske timeantal og det timeantal, som medarbejderen var stillet i udsigt blev godtgørelsen fastsat til 30.000 kr.

Udmåling af godtgørelse til fleksjobansat medarbejder

- Vestre Landsrets domme af 23. marts og 29. marts 2023
 - I disse to domme har Vestre Landsret atter taget stilling til beregningsgrundlaget – med hver sit udfald
 - I den første af dommene fulgte landsretten linjen fra tidligere
 - Men i den anden dom mente landsretten, at det var bedst stemmende med den udmålingspraksis, der gjaldt for medarbejdere omfattet af den gamle fleksjobordning og lovgivers intention, at fleksløntilskuddet fra kommunen blev indregnet ved udmålingen af en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven til fleksjobbere efter den nye ordning.

Norrbom Vinding

**Den øgede fokus på arbejdsgivers forpligtelse
til at sikre et sikkert og sundhedsmæssigt
forsvarligt psykisk arbejdsmiljø**

Arbejdsmiljølovgivningen

- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
 - *”§ 5: Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt”*
 - § 7: Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med
 - den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på
 - de organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde
 - arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet
 - den måde, som arbejdet udføres på
 - de sociale relationer i arbejdet

Arbejdsmiljølovgivningen

- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
 - Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt på kort og lang sigt i forhold til
 - stor arbejdsmængde og tidspres (§ 13)
 - uklare krav og modstridende krav i arbejdet (§ 16)
 - høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker (§19)
 - krænkende handlinger (§ 22)
 - risiko for arbejdsrelateret vold i arbejdet (§ 26)
 - risiko for arbejdsrelateret vold uden for arbejdet (§ 31)

Arbejdstilsynet

- Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder
 - Der er bl.a. følgende reaktionsmuligheder for Arbejdstilsynet, når der konstateres overtrædelser af arbejdsmiljøloven
 - Påbud med frist
 - Strakspåbud (dog kun udtagelsesvist)
 - Kompetencepåbud
 - Undersøgelsepåbud – skal foretages af autoriseret rådgivningsvirksomhed, hvis påbud om det psykiske arbejdsmiljø
 - Tilbud om aftaleforløb med Arbejdstilsynet om ekstra indsats ved konstateret eller mistanke om arbejdsmiljøproblem

Diskriminationslovgivningen

- Definition af **chikane**: Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 4 (andet end køn), og ligebehandlingslovens § 1, stk. 5 (køn)
 - Adfærd, der finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende, og den udøvede chikane er relateret til det beskyttede kriterie (herunder race, etnicitet, alder religion osv.)
- Definition af **seksuel chikane**: Ligebehandlingslovens § 1, stk. 6 (køn)
 - *”Der foreligger **seksuel chikane**, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal eller fysisk **adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed**, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima”*

Retspraksis – mobning

- Vestre Landsrets dom af 16. december 2021 (U 2022.1042)
 - En social- og sundhedsassistent pådrog sig psykiske gener som følge af mobning på arbejdspladsen
 - Oplysningerne om det psykiske arbejdsmiljø var understøttet af forklaringer fra flere kolleger, hvoraf nogle, herunder teamlederen, havde overværet mobningen uden at gribe effektivt ind
 - Landsretten fandt, at arbejdsgiveren var ansvarlig for ikke at have tilrettelagt et sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt psykisk arbejdsmiljø
 - Medarbejderen blev tilkendt erstatning efter erstatningsansvarsloven på ca. 2,3 mio. kr.

Retspraksis – chikanefrit miljø

- Østre Landsrets dom af 19. november 2021 (BS-27359/2020-OLR)
 - Kvinde ansat som administrativ medarbejder i vinduespuddservirksomhed udsat for seksuelt ladede telefonopkald
 - Kollegaen dømt for voldtægt begået mod kvinden i hendes eget hjem
 - For den del, der var sket i arbejdstiden og på arbejdsstedet, fandt byretten, at arbejdsgiveren var ansvarlig for at sikre et chikanefrit miljø
 - Hverken **før eller efter kendskab** til det hændte iværksatte arbejdsgiver foranstaltninger til at sikre den ansatte mod seksuel chikane
 - Kvinden blev i byretten tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. (forholdene fandt sted før 1. januar 2019) for sexchikane iht. ligestillingsloven

Retspraksis – chikanefrit miljø

- Østre Landsrets dom af 19. november 2021
 - Landsretten fandt, at virksomheden ikke kunne drages til ansvar for forholdene begået uden for arbejdspladsen, da der ikke var sammenhæng med arbejdet, og der ikke var et over-/underordningsforhold
 - Forholdene i arbejdstiden udgjorde seksuel chikane, hvilket medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse på 40.000 kr. for (for ikke at sikre imod sexchikane iht. ligebehandlingsloven)

Retspraksis – chikanefrit miljø

- Østre Landsrets dom af 19. november 2021
 - Landsretten lagde endvidere til grund, at den administrative medarbejder mundtligt af arbejdsgiver havde fået oplyst, at en efterfølgende opsigelse skyldtes, at hun ikke var i stand til at sige fra i sit arbejds- og privatliv
 - Dermed havde hun påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at afskedigelsen skyldtes, at hun havde italesat, at hun havde været udsat for seksuel chikane i virksomheden
 - Arbejdsgiver kunne ikke løfte bevisbyrden for, at dette ikke var tilfældet, hvorfor hun fik tilkendt en godtgørelse i medfør af ligebehandlingsloven svarende til 9 måneders løn

Norrbom Vinding

Spørgsmål?