

# Afskedigelse var ikke i strid med forskelsbehandlingslovens regler om handicap

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 13. maj 2015

## Sag 20150048

3F  
for  
A  
mod  
Dansk Byggeri  
for  
Ambercoon A/S

### Afsagt af opmand:

Thomas Peter Rørdam

Sagen blev mundtligt forhandlet den 22. april 2015 Kl. 14:30 med højesteretsdommer Thomas Peter Rørdam som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af støber A, næstformand i 3F C, tillidsrepræsentant B, fabrikschef D, formand E og formand F.

Klager har principalt nedlagt påstand om, at afskedigelsen af A er sket i strid med lov om forbud mod forskelsbehandling, og at Ambercon A/S skal betale en godtgørelse til A efter forskelsbehandlingslovens § 7, jf. § 2. Subsidiært har klager påstået virksomheden tilpligtet at betale en af Afskedigelsesnævnet nærmere fastsat godtgørelse til A i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har påstået frifindelse.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af Nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

## OPMANDENS TILKENDEGIVELSE:

Sagen angår, om A blev afskediget på grund af sit handicap i strid med forskelsbehandlingslovens § 2, jf. § 1, sammenholdt med § 2 a. Hvis ikke det er tilfældet, er spørgsmålet, om afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3.

Ambercon A/S driver virksomhed med fremstilling af betonelementer til byggeri. A var ansat som støber i virksomhedens produktion på fabrikken i Støvring. Han havde været ansat siden den 29. november 2010. Som følge af ordrenedgang var virksomheden i efteråret 2014 nødsaget til at afskedige 6 af virksomhedens 114 medarbejdere. A var blandt de medarbejdere, der blev afskediget. Endvidere blev ca. 25 medarbejdere hjemsendt med henblik på eventuelt at kunne vende tilbage til virksomheden, hvis ordretilgang gav grundlag for det. 7 af disse medarbejdere vendte senere tilbage til virksomheden. I februar 2015 blev der gennemført yderligere hjemsendelser af 20 medarbejdere som følge af ordresituationen. Ved vurderingen af, hvilke 6 medarbejdere der skulle afskediges, foretog virksomheden en prioritering, hvor man navnlig lagde vægt på medarbejdernes kvalifikationer, fleksibilitet, arbejdsmoral, fravær og stabilitet.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at der for A's vedkommende blev lagt vægt på, at han havde svært ved på egen hånd at udføre komplicerede arbejdsopgaver, at han ikke var lige så fleksibel som de fleste andre medarbejdere, at han kunne have en dårlig indflydelse på sine arbejdskolleger med hensyn til arbejdsmoral (mange pauser og lav effektivitet), og at han havde et forholdsvist omfattende sygefravær. Med hensyn til sygefraværet var det efter ledelsens opfattelse navnlig et problem, at A ikke var god til at holde virksomheden orienteret om sygefraværets forventede varighed m.v. Man vurderede på den baggrund, at A hørte til de medarbejdere, som i en afskedigelsessituation bedst kunne undværes.

Efter de foreliggende lægelige oplysninger for perioden fra sommeren 2013 til efteråret 2014 fra Aalborg Universitetshospital lægger opmanden til grund, at A har en ryglidelse, og at lidelsen på afskedigelsestidspunktet den 14. november 2014 var af en sådan karakter, at han havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Som følge af ryglidelsen kan A bl.a. ikke foretage tunge løft. De lægelige oplysninger, der dokumenterer lidelsens karakter af et handicap, var virksomheden ikke bekendt med på afskedigelsestidspunktet, og i august 2013 bekræftede A over for virksomheden i forbindelse med, at der skulle udarbejdes nyt ansættelsesbevis, "ikke at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde". Virksomheden var med hensyn til A's ryglidelse før afskedigelsen alene bekendt med, at han på grund af slidgigt undertiden havde rygproblemer, og i marts 2014 blev der i den anledning indgået en aftale mellem A og virksomheden efter sygedagpengelovens § 56. Som følge af rygproblemerne fik A mulighed for i en del af arbejdstiden at udføre en særlig arbejdsopgave ("betonspand" – styring af kran med joystick) af mindre rygbelastende karakter.

Opmanden finder, at afskedigelsen – hvis virksomheden under ansættelsesforholdet havde været bekendt med, at A's ryglidelse var så alvorlig, at den havde karakter af et handicap – ikke kunne have været afværget ved foranstaltninger som nævnt i forskelsbehandlingslovens § 2 a. Opmanden lægger herved efter de afgivne forklaringer vægt på, at selv arbejdet med "betonspand" ikke er fritaget for tunge løft, og at der i øvrigt ikke var så meget arbejde med "betonspand", at det kunne udfylde en hel arbejdsdag. Opmanden lægger endvidere vægt på, at det må lægges til grund, at der herudover af ikke rygbelastende arbejde på virksomheden kun var arbejde som kontrollant, og at dette arbejde forudsatte sådanne særlige kvalifikationer, som A ikke besad, og som han heller ikke efter oplæring kunne forventes at komme til at besidde.

Opmanden finder, at A ikke har været udsat for direkte forskelsbehandling på grund af sit handicap efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2. Da der ved beslutningen om afskedigelsen af ham bl.a. er blevet lagt vægt på hans handicaprelaterede sygefravær, er han med sit handicap blevet stillet ringere end andre personer. Virksomheden har imidlertid efter det foran anførte bevist, at denne forskelsbehandling var begrundet i et sagligt formål, nemlig hensynet til varetagelsen af en forsvarlig opgaveløsning i virksomheden i lyset af ordresituationen, og at afskedigelsen af ham var et proportionalt middel for at opnå dette formål. Han blev derfor heller ikke udsat for indirekte forskelsbehandling efter lovens § 1, stk. 3.

Herefter finder opmanden, at A ikke blev afskediget på grund af sit handicap i strid med forskelsbehandlingslovens § 2, jf. § 1, sammenholdt med § 2 a.

Der er som følge heraf ikke anledning til at tage stilling til, om det udelukker anvendelse af bestemmelserne i forskelsbehandlingsloven, at virksomheden på afskedigelsestidspunktet ikke var klar over, at A's ryglidelse var så alvorlig, at den havde karakter af et handicap, jf. herved Højesterets domme i UfR 2005.886/2 og UfR 2012.1782.

Opmanden finder endvidere efter det oven for anførte, at afskedigelsen var rimeligt begrundet i A's og virksomhedens forhold, jf. hovedaftalens § 4, stk. 3.

Klager skal betale opmandens honorar.