

## **TILKENDEGIVELSE**

i Afskedigelsesnævnets sag nr.: 20211160.

3F

for

A

(advokat Claus Hanghøj)

mod

Sammenslutningen af Mindre Arbejdsgiverforeninger

for

GRØN VÆKST A/S  
Øde Hastrup Vej 65  
4000 Roskilde  
(advokat Claudia S. Mathiasen)

Sagen blev mundtligt forhandlet den 9. maj 2022 med højesteretsdommer Lars Hjortnæs som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, faglig medarbejder i 3F B, direktør C og fællestillidsmand D.

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale 292.771,17 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

## Sagsfremstilling

Sagen angår, om den indklagede virksomheds afskedigelse af A er sket i strid med forskelsbehandlingsloven.

Der er ca. 140 ansatte i virksomheden Grøn Vækst A/S, heraf 6 med kontorarbejde.

A blev første gang ansat som anlægsgartner hos Grøn Vækst A/S den 16. november 2018. Hendes arbejdsopgaver bestod i at pleje og vedligeholde grønne områder.

I foråret 2019 var A sygemeldt i perioden 27. marts – 6. maj. I lægeerklæring af 1. maj 2019 er anført bl.a.:

*"... A har en bruskskade i fod mellem to fodrodsknogler. Det giver flere og flere gener i form af smerter. Disse tiltager ved brug af foden. Er henvist til operation, har ikke fået tid endnu. Skånebehov: Det er As smerter der afgør hvor meget hun kan og må. Arbejder nu tre timer dagligt. Det går rimeligt, med de pauser og funktioner hun har. Har dog behov for at kunne gå tidligere ved behov. Vil på sigt have behov for at kunne gå til planlagte aftaler hos egen læge og hospital."*

A var – i overensstemmelse med overenskomstens regler herom – på grund af manglende arbejdsopgaver i vintersæsonen hjemsendt i perioden fra 12. november 2019 indtil den 18. februar 2020, hvor hun opsagde sin stilling hos Grøn Vækst A/S. Hun henvendte sig efter en kort periode til virksomheden med ønske om på ny at blive ansat som anlægsgartner, hvilket hun blev fra den 1. april 2020.

I mail af 31. juli 2020 til sin daglige leder, E, anførte A bl.a.:

*"Da jeg igennem det sidste stykke tid har gået med smerter i fod samt et mindre smæld i ryggen, er jeg nået til et punkt, hvor jeg må indse, at min krop ikke kan holde til at være i marken. Tænker at det ville være godt, hvis vi kan holde et møde snarest og sammen finde ud af muligheden for at få mig på kontoret og dermed stadig blive i gv. Jeg ønsker at blive i firmaet, da jeg elsker denne branche. Så hvordan er mulighederne for at få mig udviklet til at bidrage i dette firma, bare bag "skrivebord", om det er i den grå eller grønne afdeling er lige meget for mig".*

Der blev herefter holdt et møde den 13. august 2020 mellem A, E og fællestillidsmand D.

Den 18. august 2020 sygemeldte A sig og vendte herefter ikke tilbage til arbejdet, før hun blev opsagt i februar 2021.

Der blev den 8. september 2020 holdt et nyt møde mellem A og virksomheden. I mail af 19. oktober 2020 sendt fra virksomhedens bogholder til As private hotmailadresse er anført bl.a.:

*"Hej A*

*Jeg har udarbejdet en mulighedserklæring til dig den 18/8, men jeg kan ikke se at jeg har fået den retur. Har du mulighed for at sende den til mig?"*

A svarede den 21. oktober pr. mail bl.a.:

*"Du kan godt sende det skema jeg skal udfylde. Så tager jeg kontakt til læge så vi kan få det udfyldt og på plads."*

A vendte ikke tilbage til virksomheden med mulighedserklæringen.

Den 27. januar 2021 sendte Grøn Vækst A/S en mail til As arbejdsmail med anmodning om at få oplyst, om/hvornår A forventede at komme retur til arbejdet som anlægsgartner, idet hun var "ved at planlægge den kommende forårsopstart.". A besvarede ikke henvendelsen.

Den 5. februar 2021 sendte virksomheden endnu en mail til A, denne gang både til arbejdsmailen og den ovenfor nævnte private hotmailadresse, og bad på ny om at få oplyst, om/hvornår hun forventede at møde på arbejde igen. A besvarede heller ikke denne henvendelse.

A blev opsagt ved brev af 12. februar 2021, der dog først blev sendt den 24. februar 2021. I brevet er anført bl.a.:

*"Da jeg ikke har hørt fra dig hverken på mail sendt 27. januar 2021 eller mail sendt 5. februar 2021 er jeg desværre nødt til at sætte holdet uden dig og jeg må derfor opsige dig pr. dags dato..."*

Der er under sagen fremlagt en udtalelse om As tilstand dateret 12. januar 2021 fra Kysthospitalet. I udtalelsen, der er stilet til Ballerup Kommune, er anført bl.a.:

*"Smerterne fra anklen synes væk, men hun er nu generet af smerter i svangen. Smerterne forhindrer hende i at passe hendes arbejde tilfredsstillende. Er anbefalet at prøve indlæg en periode evt. suppleret med blokade behandling.*

*Det anbefales at hun aktuelt skånes for fysisk belastende arbejde og f.eks. holder sig til maskinkørsel og lignende.*

*Hun er anbefalet at overveje karriere skifte til ikke fysik belastende arbejde hvor hun skal stå og gå det meste af tiden. Hun forventes at kunne bestride et ikke fysisk belastende arbejde 100 %."*

Grøn Vækst A/S er ikke forud for opsigelsen blevet gjort bekendt med udtalelsen fra Kysthospitalet.

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.

## **OPMANDEN UDTALTE:**

Klager har under sagen for Afskedigelsesnævnet alene gjort gældende, at opsigelsen af A var i strid med forskelsbehandlingsloven, idet hun på opsigelsestidspunktet var handicappet i lovens forstand, og idet Grøn Vækst A/S ikke havde levet op til sin pligt ifølge forskelsbehandlingsloven til at foretage rimelige tilpasningsforanstaltninger.

Handicap i forskelsbehandlingslovens forstand foreligger efter retspraksis, hvis en person som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader har en begrænsning, 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.

A havde ansøgt om genansættelse som anlægsgartner i foråret 2020, og hun var herefter blevet ansat på ny pr. 1. april 2020. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at hun på det tidspunkt over for virksomheden havde bekræftet, at hun var rask til at arbejde som anlægsgartner på fuld tid, hvilket hun da også gjorde i starten.

På opsigelsestidspunktet i februar 2021 havde A ikke været sygemeldt i en periode af lang varighed. Grøn vækst A/S var ikke efter sygemeldingen i august 2020 gjort bekendt med lægelige vurderinger af prognosen for varigheden af hendes funktionsnedsættelse på grund af smerter. A sendte ikke den udtalelse fra Kysthospitalet, som er fremlagt under nævnssagen, til Grøn Vækst A/S. Efter bevisførelsen må det lægges til grund, at parterne på et møde den 8. september 2020 bl.a. havde talt om, at der skulle udarbejdes en mulighedserklæring, og at A ikke vendte tilbage til virksomheden med et udfyldt skema til brug herfor, heller ikke efter virksomhedens henvendelse herom i oktober 2020. Hun svarede heller ikke på virksomhedens spørgsmål om en tidshorisont for hendes tilbagevenden.

Grøn Vækst A/S havde således på opsigelsestidspunktet så usikre informationer om mulighederne for en snarlig tilbagevenden, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte forklaringerne om, at opsigelsen – som anført i opsigelsesbrevet – alene var begrundet i, at A havde undladt at besvare virksomhedens henvendelser om en tidshorisont, der var affødt af virksomhedens behov for at kunne planlægge den kommende forårssæson. Opsigelsen af A var således ikke begrundet i en funktionsnedsættelse af lang varighed og var allerede derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Som følge af det anførte skal virksomheden frifindes.

Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 17. maj 2022

Lars Hjortnæs