

Type 2-diabetes ikke anerkendt som handicap

Type 2-diabetes udgør ikke i sig selv et handicap, der er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Det har Østre Landsret netop afgjort, der med afgørelsen dog åbner op for, at følgesygdommen Charcotfod kan være et handicap i lovens forstand.

Medarbejdere, der lider af et fysisk eller psykisk handicap, nyder en særlig beskyttelse ved, under og efter ansættelse. Beskyttelsen indebærer blandt andet, at en afskedigelse af den handicappede medarbejder ikke må være begrundet i dennes handicap.

For nylig tog Østre Landsret stilling til, om type 2-diabetes er et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og om medarbejdere med sygdommen derfor nyder beskyttelse mod afskedigelse, der begrundes i sygdommen.

Højt sygefravær grundet følgesygdom

I den konkrete sag var en medarbejder ansat som rengøringsassistent ved et sygehus. Medarbejderen led af type 2-diabetes og flere andre følgesygdomme, herunder *Charcotfod*, og disse komplikationer gjorde, at medarbejderen ikke kunne varetage sit arbejde som rengøringsassistent. Medarbejderen var derfor nødsaget til at sygemelde sig fra sit arbejde i flere omgange.

For så vidt angik sygemeldinger begrundet i Charcotfod, blev medarbejderens sygefravær skønnet til at udgøre op til 3 måneder.

Den 28. januar 2014 blev medarbejderen opsagt fra sin stilling.

Medarbejderen anlagde herefter sag mod arbejdsgiveren med krav om godtgørelse for at have handlet i strid med forskelsbehandlingsloven. Medarbejderen mente, at denne på grund af sin type 2-diabetes var omfattet af handicapbegrebet.

Type 2-diabetes er ikke et handicap

Østre Landsret gjorde indledningsvis rede for, hvordan handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven skal fortolkes. Ifølge Landsrettens udlægning omfatter begrebet:

En tilstand, der er forårsaget af en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når sygdommen medfører en begrænsning for medarbejderen, som hindrer denne i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med de øvrige medarbejdere.

På den baggrund vurderede Landsretten, at medarbejderens type 2-diabetes ikke hindrede medarbejderen i at deltage i erhvervslivet på lige fod med de øvrige medarbejdere. Type 2-diabetes kan derfor ikke i sig selv udgøre et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Derimod fandt Landsretten, at følgesygdommen Charcotfod udgjorde en sådan begrænsning i medarbejderens mulighed for at deltage i erhvervslivet på lige fod med de øvrige medarbejdere. Denne følgesygdom kunne derfor godt udgøre et handicap for medarbejderen i forskelsbehandlingslovens forstand.

Landsretten vurderede imidlertid, at medarbejderens følgesygdom ikke var af langvarig karakter på opsigelsestidspunkt, og i det konkrete tilfælde havde medarbejderen altså *ikke* et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Afskedigelsen var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Afgørelsen viser, at ...

Selv om type 2-diabetes ikke i sig selv er et handicap, kan følgesygdomme være af en sådan karakter, at de samlet kan udgøre et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

I den konkrete sag var det den omstændighed, at medarbejderen blev vurderet at have været raskmeldt inden for en periode på 3 måneder, som afgjorde sagen. Det skyldes, at det er en betingelse for godtgørelse efter lovgivningen, at sygdommen skal have været af langvarig karakter på opsigelsestidspunktet, og denne betingelse var ikke opfyldt i sagen.

Vil du vide mere?

Reglerne og retspraksis om forskelsbehandling i forhold til handicap er omfattende, og det kan koste op til 12 måneders løn i godtgørelse at fyre en handicappet medarbejder.

Som abonnent på HR eBogen har du altid seneste retspraksis og lovgivning ved hånden, når du skal afskedige en medarbejder. Vi hjælper dig også med overblik over, hvilke konsekvenser en usaglig afskedigelse kan have, og hvad du som arbejdsgiver kan gøre for at undgå eventuelle krav.

Læs mere om og blev abonnent på HR eBogen [her](#)



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM