

Vidste du at forskelsbehandlingsloven går forud for 120 dages-reglen

Det betyder, at en arbejdsgiver ikke kan afskedige sin medarbejder, hvis medarbejderens sygefravær skyldes et handicap. Som en nylig afgørelse viser, vil 120 dages-reglen i sådanne tilfælde skulle vige for forskelsbehandlingsloven.

Arbejdsgiveren og funktionæren kan som udgangspunkt aftale i forbindelse med udfærdigelsen af en ansættelseskontrakt, at 120 dages-reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, skal gælde under ansættelsesforholdet.

Efter Sø- og Handelsretten afgørelse af 31. januar 2014 går forskelsbehandlingsloven imidlertid forud for 120 dagesreglen.

Sagen vedrørte en medarbejder, der var blevet opsagt i medfør af 120 dages-reglen. Medarbejderen havde tidligere på året fået rygproblemer, der bestod af svære slidgigtforandringer ved lændehvirvlerne. Ifølge EU-domstolen var medarbejderen på grund af problemernes langvarige karakter omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven.

120 dages-reglen måtte vige

Sø- og Handelsretten lagde i sin afgørelse vægt på, at en del af medarbejderens sygefravær skyldtes den omstændighed, at arbejdsgiveren ikke havde overholdt sin pligt til at indrette arbejdspladsen efter medarbejderens handicap, på trods af at det ikke ville have været en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren. Endvidere fremhævede retten, at arbejdsgiveren i umiddelbar tilknytning til medarbejderens opsigelse havde opslået en ledig deltidsstilling som kontorassistent, hvorefter der forelå direkte forskelsbehandling.

Sø- og Handelsretten fandt herefter, at 120 dages-reglen måtte vige for forskelsbehandlingsloven. Medarbejderen blev efterfølgende tilkendt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

Afgørelsen viser således, at hvis en medarbejder lider af en sygdom, som efter forskelsbehandlingsloven anses for at være et handicap, og hvis medarbejderens sygefravær skyldes handicappet, kan arbejdsgiveren ikke afskedige medarbejderen i medfør af 120 dages-reglen.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM