

# Handicapbegrebet er ikke betinget af en lægeligt diagnosticeret sygdom

Hvorvidt en medarbejder er omfattet af handicapbegrebet – og dermed beskyttet ifølge forskelsbehandlingsloven – skal konkret vurderes på baggrund af en sags faktiske omstændigheder. Det har Højesteret bestemt i en ny afgørelse om forskelsbehandling på grund af handicap. Handicapbegrebet er ikke betinget af, at der foreligger en lægeligt diagnosticeret sygdom.

## Den konkrete sag

Sagen angik en kvindelig medarbejder, der var ansat som systemudvikler i en virksomhed. Medarbejderen var i sin fritid ude for en ulykke i forbindelse med karatetræning, hvorefter der blev gennemført en kikkertundersøgelse af hendes knæ.

Medarbejderen var efter operationen plaget af svimmelhed, hovedpine, synsforstyrrelser og koncentrationsbesvær. Hun blev som følge heraf sygemeldt fra juni til september, hvor hun delvist genoptog sit arbejde.

Under en udviklingssamtale i november blev medarbejderen opsagt med henvisning til uacceptabel adfærd.

På tidspunktet for opsigelsen forelå en række lægeerklæringer, hvoraf ingen indeholdt hverken en diagnose eller prognose for medarbejderens svimmelhed, hovedpine, synsforstyrrelser eller koncentrationsbesvær.

Medarbejderen mente, at hendes uarbejdsdygtighed var årsagen til opsigelsen, og anlagde sag mod virksomheden med krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, idet medarbejderen gjorde gældende, at hun som følge af generne var omfattet af handicapbegrebet.

## Landsretten: Der er ikke tale om et handicap

Sagen blev behandlet af både Østre Landsret og Højesteret. Østre Landsret lagde i sin afgørelse vægt på, at medarbejderen på opsigelsestidspunktet ikke var i en tilstand, der var forårsaget af en lægeligt diagnosticeret sygdom. Landsretten kom herefter frem til, at medarbejderens lidelse ikke udgjorde et handicap, hvorfor hun ikke nød nogen opsigelsesbeskyttelse ifølge forskelsbehandlingsloven.

## Højesteret: Handicapbegrebet er ikke betinget af en lægeligt diagnosticeret sygdom

Højesteret gjorde i sin afgørelse først og fremmest gældende, at forskelsbehandlingslovens handicapbegreb skal fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet og EU-Domstolens praksis på området.

Herefter slog Højesteret fast, at handicapbegrebet ikke efter EU-Domstolens praksis er betinget af, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret. Om en medarbejder er omfattet af handicapbegrebet, beror derimod på en vurdering af samtlige sagens forhold, herunder oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner om, hvorvidt medarbejderen på opsigelsestidspunktet kunne anses for handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand.

Højesteret kom endelig frem til, at der ikke var sket en overtrædelse af forskelsbehandlingsloven, *selvom medarbejderens svimmelhed opfyldte betingelserne for at kunne anses som et handicap* i lovens forstand, idet det fandtes bevist, at opsigelsen skyldtes medarbejderens udviste adfærd, og ikke hendes sygdom eller sygefravær.

## Afgørelsen viser, at ...

Det ikke er en betingelse for at være omfattet af handicapbegrebet i beskæftigelsesdirektivet og dermed forskelsbehandlingslovens forstand, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret. Højesterets afgørelse viser derimod, at for at være omfattet af handicapbegrebet skal samtlige foreliggende omstændigheder i sagen vurderes.

Begrebet "handicap" i forskelsbehandlingslovens forstand kan herefter bestå i en sygdom eller øvrige gener, der medfører en funktionsbegrænsning af vedvarende eller lang varighed, uanset om der foreligger en lægelig diagnose.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM