

# Gode råd om handicap



# Indhold

<b>Handicap efter forskelsbehandlingsloven (handicapbegrebet).....</b>	<b>3</b>
<b>Hvornår er en medarbejder handicappet? .....</b>	<b>4</b>
<b>Handicap eller sygdom?.....</b>	<b>4</b>
<b>Psykiske lidelser..... Fejl! Bogmærke er ikke defineret.</b>	
<b>Hvis din medarbejder er omfattet af reglerne om handicap .....</b>	<b>4</b>
<b>120 dages reglen.....</b>	<b>5</b>
<b>Godtgørelse for overtrædelse af loven .....</b>	<b>6</b>
<b>Konkret rådgivning.....</b>	<b>6</b>

# Gode råd om handicap

**Forskelsbehandlingsloven forbyder arbejdsgivere at forskelsbehandle medarbejdere på grund af en række forskellige kriterier, herunder handicap.**

**Denne pjece giver et overblik over hvilke forhold, du som arbejdsgiver skal være opmærksom på for ikke at forskelsbehandle dine medarbejdere som følge af handicap.**

## Forskelsbehandlingsloven

Forskelsbehandlingsloven forbyder, at en medarbejder forskelsbehandles på grund af sit handicap. Det betyder, at du som arbejdsgiver ikke må lægge vægt på handicappet ved beslutning om f.eks. opsigelser, forflytninger, forfremmelser og ved fastsættelse af løn- og arbejdsvilkår. Forskelsbehandlingsloven gælder også ved større afskedigelsesrunder.

Der er dog ikke krav om positiv særbehandling af en handicappet. Det betyder, at en handicappet medarbejder godt kan opsiges, hvis opsigelsen ikke har noget med medarbejderens handicap at gøre.

Forskelsbehandlingsloven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling.

Man taler om direkte forskelsbehandling, når en person forskelsbehandles med henvisning til handicappet. Man taler om indirekte forskelsbehandling, når et vilkår forekommer ens for alle men rammer medarbejdere med handicap hårdere end andre.

### Eksempel

*Direkte forskelsbehandling:*

Det er i strid med loven at fravælge en ansøger med den begrundelse, at vedkommende er handicappet.

*Indirekte forskelsbehandling:*

Det er i strid med loven at kræve, at en medarbejder kan skelne farver korrekt, hvis det er unødvendigt for det konkrete arbejde. Det vil ramme farveblinde hårdere end andre.

## Hvornår er en medarbejder handicappet?

Handicap er ikke defineret i forskelsbehandlingsloven og er derfor ikke et entydigt begreb.

Handicap efter forskelsbehandlingsloven kan være fysiske lidelser som manglende lemmer, gigt, piskesmæld, organsygdomme og syns- og hørehæmmelse. Men også psykiske lidelser som f.eks. depression kan være et handicap.

Det er i retspraksis fastslået, at en lidelse kan udgøre et handicap, hvis lidelsen medfører, at medarbejderen begrænses i at udføre sit arbejde, og at denne begrænsning er langvarig. Dermed kan en helbredelig sygdom udgøre et handicap, hvis varigheden er tilstrækkelig lang.

Det er uden betydning, om medarbejderens lidelse skyldes arbejdet, eller noget, der er sket i medarbejderens fritid.

Højesteret har i en dom slået fast, at det ikke er en betingelse for handicap, at den lidelse, der giver funktionsnedsættelsen, skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret.

## Handicap eller sygdom?

Når man skal vurdere, om en medarbejder er syg eller handicappet, bør man inddrage alle sagens omstændigheder. Dette inkluderer oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, samt de begrænsninger der konstateres på arbejdspladsen.

Det er medarbejderen, der skal bevise, at der forelå et handicap på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, og at arbejdsgiveren var bekendt med handicappet. Også i situationer, hvor arbejdsgiveren burde vide, at medarbejderen havde et handicap, er medarbejderen beskyttet efter forskelsbehandlingsloven.

Retspraksis på området viser, at en lidelse i et tilfælde kan udgøre et handicap, mens samme lidelse ikke gør det i et andet tilfælde. Det skyldes, at samme lidelse ikke altid medfører, at medarbejderen begrænses i sit arbejde, eller at lidelsen ikke er tilpas langvarig. Det er derfor vigtigt, at der i hvert enkelt tilfælde foretages en konkret vurdering.

## Hvis din medarbejder er omfattet af reglerne om handicap

Hvis medarbejderens lidelse udgør et handicap, er vedkommende beskyttet efter forskelsbehandlingsloven.

Beskyttelsen pålægger dig som arbejdsgiver en særlig pligt til at tilpasse indhold i og omfang af den handicappedes stilling.

Denne pligt angår såvel den fysiske arbejdsplads som tilrettelæggelsen af arbejdsopgaver, både i indhold og tid. Disse tilpasninger kan være hjælpemidler, fleksibilitet i arbejdstid, ændring i opgavefordeling, nedsat tid eller lignende.

Forpligtelsen indebærer, at du som arbejdsgiver skal undersøge og afprøve alle relevante hjælpeforanstaltninger med henblik på at bevare medarbejderen i arbejde. Medmindre det medfører en uforholdsmæssig stor byrde for dig som arbejdsgiver. Grænsen for, hvornår en tilpasning kan anses for at være for byrdefuld, vurderes konkret i det enkelte tilfælde.

Hvis du som arbejdsgiver vurderer, at en foreslået tilpasning er for byrdefuld, bør du konsultere kommunen. Byrden kan måske lettes ved en offentlig foranstaltning.

Det vil være i strid med forskelsbehandlingsloven at opsigse medarbejderen, hvis du som arbejdsgiver ikke forinden har iagttaget pligten til at tilpasse stillingen.

Medarbejderen skal kunne varetage sine arbejdsopgaver, det vil sige være såkaldt "kompetent, egnet og disponibel". Hvis du som arbejdsgiver har afprøvet alle relevante, rimelige tilpasninger, uden at medarbejderen kan varetage sine opgaver, vil du kunne opsigse vedkommende, uden at det er i strid med forskelsbehandlingsloven.

Det er dig som arbejdsgiver, der skal bevise, at forpligtelsen har været iagttaget, og at alle relevante tilpasninger er afprøvet. Eller at det slet ikke er muligt at foretage relevante tilpasninger.

Derfor bør du som arbejdsgiver sikre dokumentation for, at du har afsøgt alle muligheder, herunder hørt medarbejderens forslag til tilpasninger.

### **Det siger loven om tilpasningsforpligtelsen:**

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig.

Formuleringen indebærer, at der altid foretages en konkret vurdering. Relevante tilpasninger kan være fleksibilitet i arbejdstid, tilpassede arbejdsopgaver, specialindrettet arbejdsplads og lignende.

## **120 dages reglen**

120 dages reglen i funktionærloven betyder, at du som arbejdsgiver kan opsigse medarbejderen, hvis han/hun har modtaget løn under sygdom i 120 dage.

120 dages reglen skal være aftalt i medarbejderens ansættelseskontrakt. Også i forhold til brug af 120 dages reglen har pligten til at tilpasse en handicappet stilling betydning. Det skyldes, at sygefravær begrundet i lidelser omfattet af handicapbegrebet alene kan medtælles i de 120 dage, hvis tilpasningsforpligtelsen har været overholdt.

## **Godtgørelse for overtrædelse af loven**

Personer, der er blevet diskrimineret i strid med forskelsbehandlingsloven, kan tilkendes en godtgørelse.

Loven fastsætter ikke, hvilket beløb der kan tilkendes i godtgørelse. Det vil derfor være op til domstolene at fastlægge godtgørelsesniveauet. I retspraksis tilkendes der godtgørelser svarende til 6 til 12 måneders løn afhængigt af medarbejderens anciennitet og sagens konkrete omstændigheder i øvrigt.

Der gælder en delt bevisbyrde i sager om forskelsbehandling. Det betyder, at hvis medarbejderen kan pege på nogle forhold, der giver anledning til at tro, at der er lagt vægt på handicappet, skal du som arbejdsgiver kunne modbevise dette. Det vil sige, at du skal bevise, at der ikke har fundet ulovlig forskelsbehandling sted, altså at handicappet ikke havde betydning for den personalemæssige beslutning. Det kan være svært at løfte den bevisbyrde.

## **Konkret rådgivning**

Det anbefales, at du som arbejdsgiver kontakter Dansk Erhverv for yderligere og konkret rådgivning, hvis du skal håndtere en problematik omkring en mulig handicappet medarbejder.

Dansk Erhvervs juridiske Hotline kan kontaktes på telefonnummer 3374 6400.

Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhvervsliv.

Vi repræsenterer et bredt udsnit af virksomheder og brancheforeninger. Vores mission er at fremme konkurrencekraft hos vores medlemmer i en globaliseret økonomi.