



# RETEN I LYNGBY DOM

afsagt den \* ~~21. januar 2019~~ 21. december 2018

---

Sag BS-8975/2018-LYN

[arbejdsgiver]  
(advokat Lise Høy Falsner)

mod

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for  
[person 1]  
(beskikket advokat Lene Damkjær Christensen)

Denne afgørelse er truffet af dommer Helle Hjelm Poulsen, dommer Ulrik Finn Jørgensen og dommer Ivan Larsen.

## Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 14. marts 2018 og behandlet under medvirken af tre dommere. Sagen drejer sig om, hvorvidt [arbejdsgiver] ved varslingen af ændringen af [person 1]s arbejdstid, og at hun efterfølgende blev betragtet som opsagt fra sit fleksjob, da hun ikke accepterede ændringen, har handlet i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod diskrimination på grund af handicap.

*[arbejdsgiver]* (herefter **\*\*\***) har nedlagt følgende påstande:

1. Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] skal anerkende, at Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 11. januar 2018 vedrørende [person 1] og [ARBEJDSGIVER] er ugyldig.
2. Over for den af Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] nedlagte påstand 2 påstås frifindelse, subsidiært frifin-

delse mod betaling af et mindre beløb end det påstævnte og/eller forrentning fra 23. maj 2018.

*Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] har nedlagt følgende påstande:*

1. Frifindelse.
2. [ARBEJDSGIVER] skal til [person 1] betale 265.000 kr. med procesrente fra den 21. juni 2017.

Det er ikke under sagen bestridt, at [person 1] har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

### **Oplysningerne i sagen**

Den 3. januar 1996 var [person 1] udsat for en arbejdsulykke, hvor hun pådrog sig en nakke- og hovedskade. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring godkendte skaden som en arbejdsskade den 14. februar 1997.

Arbejdsskadestyrelsen traf den 21. maj 1997 afgørelse om, at [person 1] ikke var berettiget til godtgørelse for mén og erstatning for tab af erhvervsevne.

Den 27. september 2002 anmodede [person 1] Arbejdsskadestyrelsen om genoptagelse af sagen. Anmodningen var vedlagt et brev fra [person 1], hvoraf fremgik blandt andet, at "På arbejdsdage på 8 timer i et køkken begynder mine gener for alvor at dukke op efter ca. 4-5 timers arbejde, og det gør mig meget træt og ked af det."

Efter anmodning fra Arbejdsskadestyrelsen og på foranledning af Kommunernes Arbejdsskadeforsikring afgav overlæge [person 2] den 20. december 2002 en neurokirurgisk speciallægeerklæring om [person 1], hvoraf følgende fremgår:

"...

#### Diagnoser

Commotio cerebri sequelae (følger efter hjernerystelse (postkommotionelt syndrom)).

Distorsio columnae cervicalis traumatica sequelae (følger efter vridtraume af halshvirvelsøjlen af såkaldt hyperfleksionskarakter).

#### Resumé og konklusion

38-årig kvinde, som for næsten 7 år siden under arbejde var udsat for et hoved- og vridtraume mod halshvirvelsøjlen, som ovenfor beskrevet.

Har siden kontinuerligt haft de klager, som beskrives under "aktuelle klager" og i de sidste 5-6 år har de været af intermitterende karakter. Der blev foretaget røntgenbilleder af halshvirvelsøjlen og EEG begge undersøgelser var normale.

Tilstanden har nok indenfor de sidste adskillige år været nogenlunde uændret.

Ved den aktuelle objektive undersøgelse findes der ikke abnormiteter, men [klager] angiver, at lige for nærværende går det ganske godt. Subjektivt er der adskillige klager, som kan relateres til ulykkesmekanismen med udløsning af følger efter hjernerystelse og vridtraume mod halshvirvelsøjlen. Forud for aktuelle ulykkestilfælde var [klager] fuldt erhvervsaktiv og deltog i privatlivet i sportsaktiviteter og havde ingen problemer med at klare hjemmets vedligeholdelse.

..."

I speciallægeerklæring af 13. marts 2003 om [person 1] fra Arbejdsmedicinsk Klinik ved overlæge [person 3] er under resumé og konklusion angivet følgende:

"38-årig køkkenassistent henvist af [kommune 1] til vurdering. Rask frem til arbejdsulykke i 1996, hvor hun med betydelig kraft slog hovedet op i en stabel tallerkener. Pådrog sig en hjernerystelse men var ikke bevidstløs. Havde betydelige gener efterfølgende med hovedpine, svimmelhed, trykken i ørene, smerter i nakken og føleforstyrrelser. Var sygemeldt på grund af dette i 3-4 måneder, hvor hun følte sig helt slået ud. Lå det meste af tiden i sengen. Har efterfølgende gennemført køkkenassistentuddannelsen og arbejdet i køkken frem til sygemelding august 2002. Har samtidig haft de nævnte gener periodevis om end med varierende intensitet. Oplevede en betydelig angst for optræden af symptomerne, var bange for hvad det skulle føre med sig.

Forløbet har imidlertid vist, at uanset hvad hun beskæftiger sig med må hun, som hendes situation er nu, acceptere symptomer i et vist omfang. I et varieret og relativt ubelastet arbejde, som laborantarbejdet er, skønnes disse symptomer ikke at være hindrende. Pt. afsluttes."

I forbindelse med [kommune 1]s revaliderings- og pensionsafklaring holdt socialrådgiver [person 4] den 10. juni 2003 en rådgiversamtale med [person 1], der blandt andet forklarede, at "hun på sin tidligere arbejdsplads som køkkenassistent på [plejehjem 1], fungerede godt fra hun mødte kl. 7 til omkring ved 12-13 tiden, hvor hun fik svimmelhedsanfald, synsforstyrrelser (sløret syn – konturer udflydende). Hun oplyser, at synsforstyrrelserne er forsvundet i forbindelse med aktuelle sygemelding. Omkring middagstid

oplevede hun, at smerterne kom pludseligt. Det startede i nakken og bredte sig nogle gange til panden. Oplevede en enorm træthed, når smerterne meldte sig."

Den 9. juli 2003 konkluderede teamet for revaliderings- og pensionsafklaring, at [person 1] på grund af sin diagnose ville have svært ved fysisk krævende arbejde som f.eks. køkkenassistent, hvorfor teamet foreslog, at hun blev henvist til arbejdsprøvning.

Den 26. april 2004 blev [person 1] bevilliget løntilskud til fleksjob og ansat hos [VIRKSOMHED 1], hvor hun blandt andet skulle deltage i tilberedning af frokost, mødeforberedelser og alle servicefunktionsopgaver. I bevillingen er under skånehensyn angivet, at "[person 1] må ikke udsættes for tunge og mange løft pr. dag. Der må ikke være opgaver som belaster nakke/ryg. Det er aftalt, at [person 1] arbejde max 25 timer om ugen."

[person 1] blev den 23. januar 2007 ansat som køkkenassistent i et fleksjob hos [ARBEJDSGIVER] med tiltrædelsesdato den 1. februar 2007. Jobindholdet hos [ARBEJDSGIVER] var i [kommune 2]s "Tilbud om ansættelse i fleksjob", dateret den 17. januar 2007, angivet som lette serviceopgaver med mulighed for at indlægge kortere pauser efter behov, og den ugentlige arbejdstid var angivet til 20 timer.

I brev af 23. oktober 2008 fra [ARBEJDSGIVER] ved kundechef [person 5] til [person 1] og tre andre servicemedarbejdere er angivet følgende:

"...

I henhold til møde d.d. skal det herved bekræftes at den flekstidsaftale du har med [ARBEJDSGIVER]'s kundecenter ikke opsiges.

Der er indgået aftale om at de 4 servicemedarbejdere der er ansat i Kundecenteret i samarbejde vil bemande Kundecenteret, således at du vil bemande mødecenteret fra kl. 08,00 til kl. 12,00 hver hverdag og afløse ved sygdom om eftermiddagen og at ... vil bemande centeret en uge af gangen fra 12,00 til kl. 16,00.

...

Vedrørende arbejdsområderne kan disse på nuværende tidspunkt ikke specifikt defineres idet de ikke er kendte på nuværende tidspunkt, men som eksempel kan nævnes servicering af mødecenterets gæster, sørge for servicering af kopicentral, afrydning af service, opvask af service i opvaskemaskine, renholdelse af området samt renholdelse og oprydning af kaffeautomater.

De nye arbejdstider vil ca. være gældende pr. 1. juni 2009."

Ved ansættelsesbrev af 31. august 2010 overgik [person 1] med virkning fra den 1. juli 2010 til ansættelse i et fleksjob som receptionist/kontor hos [ARBEJDSGIVER]. Den ugentlige arbejdstid fremgik ifølge ansættelsesbrevet af den aftale, som [ARBEJDSGIVER] havde indgået med [person 1]s bopælskommune.

I [kommune 2]s "Bevilling af løntilskud til fleksjob", dateret den 19. august 2010, vedrørende [person 1]s stilling som receptionist/kontor hos [ARBEJDSGIVER] er under særlige aftaler for ansættelsen angivet følgende:

" ...  
20 timer pr. uge, kl. 8 – 12, var. arbejdsstillinger, ingen tunge løft (hæve - sænkebord, headset)  
..."

Den 10. februar 2017 holdt personaleleder hos [ARBEJDSGIVER], [person 6], en samtale med [person 1] om en ændring af hendes arbejdstid. I et mødereferat fra samtalen udarbejdet af [person 6] er angivet blandt andet følgende:

"[person 1] og [person 6] har dd. holdt møde om mulighederne for at [person 1] ændrer sin faste arbejdstid, da det er nødvendigt at tilrettelægge arbejdsskemaerne på mest mulige effektive og økonomiske og fleksible måde og for at opfylde UMV og Handlingsplanen om effektiv drift samt i relation til nødvendige besparelser.

Det betyder, at det er nødvendigt med fleksibilitet så man ved fravær (ferie, fridage, sygdom, kurser mv) kan undgå eller minimere vikarudgifter ligesom åbne/lukkevagter kan fordeles bedre mellem de ansatte i reception og omstilling.

[person 1] havde medtaget en bisidder til mødet, [person 7] fra [afdeling 1].

Det tilbydes [person 1] at fastholde en ugentlig arbejdstid på max 20 timer og en maksimal arbejdsdag på 4 timer. Arbejdstiden fastholdes altså på de 4 timer mens mødetiden afhænger af behovet.

(fx mødetid fra kl. 10-14 eller 13-17)

[person 1] oplyste at hendes fast arbejdstid fra kl. 8-12 var aftalt som et skånebehov, og derfor ville [person 1] ikke ændre denne iht. det tilbudte."

I e-mail af 15. februar 2017 til blandt andet [person 6] oplyste fleksjobambassadør [person 7] fra [kommune 2] følgende:

" ...

Vi har modtaget kopi af mødereferat mellem [person 1], [person 6] og [person 7] af d. 10/2/2017.

Af referatet fremgår det, at [person 1]s arbejdstid fremover vil svinge efter behov i tidsrummet 10-17 – dog med max 20 timer ugentligt. Af fleksjobbevillingen af 2/9/2010 fremgår det, at et af [person 1]s skånebehov netop er, at hendes mødetid ligger om formiddagen.

Vi skal som Jobcenter sikre os, at fleksjobberens skånebehov bliver tilgodeset. Det betyder også, at vi er uenige i at en ændring af [person 1]s arbejdstid hører under ledelsesretten.

...”

Ved brev af 22. februar 2017 blev [person 1] partshørt om varsling af væsentlige ændringer af hendes arbejdstid. I brevet er angivet følgende:

” ...

[afdeling 2] påtænker at varsle ændring af din arbejdstid således, at din arbejdstid fremover kan fastlægges i hele receptionens åbningstid.

Baggrunden er, at der er foretaget personalereduktion i receptionen, som nødvendiggør en øget fleksibilitet hos alle medarbejdere i receptionen. Det er derfor ikke længere driftsmæssigt muligt at imødekomme en fast arbejdstid for dig fremover.

[afdeling 2] påtænker derfor at varsle følgende ændringer i din arbejdstid:

Din ugentlige arbejdstid udgør 20 timer om ugen, hvilket fordeles med maksimalt 4 timer pr. dag. Arbejdet kan fastlægges inden for hele receptionens åbningstid, dvs, mellem kl. 8 og kl. 17, af din nærmeste leder.

...”

[person 1] sendte den 13. marts 2017 følgende bemærkninger til den påtænkte varsling til [ARBEJDSGIVER]:

” ...

Det er ikke muligt for mig, at imødekomme ifølge min fleks ansættelse, og mine skånebehov ligger i min tidlige arbejdstid, 8-12.

At blive tilbudt en ordinær deltidsstilling med en arbejdstid som spænder fra 8-17, er for mig at se ikke et tilbud, når man på forhånd ved det

ikke er muligt for mig, at acceptere dette, grundet mine skånebehov, som ligger i min tidlige arbejdstid, 8-12.

...

Jeg finder derfor varsling af ændret arbejdstid og opsigelse uberettiget, og ønsker at fortsætte på mine nuværende vilkår.

..."

[ARBEJDSGIVER] varslede herefter en ændring af [person 1]s arbejdstid ved brev af 14. marts 2017. I brevet er angiver blandt andet følgende:"

"Ved brev af 21. februar 2017 meddelte [afdeling 2] dig, at [afdeling 2] påtænker at ændre din arbejdstid således, at din arbejdstid fremover kan fastlægges i hele receptionens åbningstid. [afdeling 2] har nu besluttet at varsle ændringen af din arbejdstid over for dig.

Som nævnt i partshøringsbrevet varsles ændringen af din arbejdstid overfor dig med dit individuelle opsigelsesvarsel. Det sker formelt på den måde, at du opsiges fra din nuværende stilling, og at [afdeling 2] samtidig tilbyder dig ansættelse på de ændrede vilkår .

...

[afdeling 2] bemærker hertil, at det ikke længere er driftsmæssigt muligt for [afdeling 2] at tilbyde dig fast arbejdstid hver dag, og at det derfor ikke længere er muligt at tilbyde dig dine nuværende vilkår. [afdeling 2] har behov for fleksibilitet fra alle medarbejdere i receptionen, herunder også dig.

Det er [afdeling 2]s vurdering, at der er berettiget grundlag til at varsle ændringer over for dig, også selvom du er ansat på særlige vilkår. [afdeling 2] har derfor besluttet at varsle ændringen af din arbejdstid.

Din ugentlige arbejdstid udgør fortsat 20 timer om ugen, hvilket fordeles med maksimalt 4 timer pr. dag. Arbejdet kan dog efter varslets udløb fastlægges inden for hele receptionens åbningstid, dvs. mellem kl. 8 og kl. 17, af din nærmeste leder.

Ændringen varsles med dit individuelle varsel på 6 måneder, jf. Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer ... og § 2 i funktionærloven. Dine nuværende ansættelsesvilkår opsiges derfor med 6 måneders varsel til ophør ved udgangen af september 2017, og dine fremtidige ansættelsesvilkår med den ændrede arbejdstid vil gælde fra den 1. oktober 2017.

[afdeling 2] opfatter dit partshøringssvar således, at du ikke kan acceptere de varslede ændringer, og at du derfor vælger at betragte dig som opsagt. Dette vil indebære, at du betragter dig som opsagt til fratræden ved udgangen af september 2017. Vi anmoder dig om at bekræfte, at dette er den korrekte forståelse af dit partshøringssvar ved at sende email til ... senest den 24. marts 2017. Det bemærkes, at du fortsat kan vælge at acceptere de ændrede vilkår, hvis dit partshøringssvar er misforstået.

Hvis du vælger at betragte dig som opsagt, skal du udføre dit arbejde på sædvanlig vis i hele varslingsperioden."

[person 1] sygemeldte sig den 15. marts 2017 og var sygemeldt frem til ansættelsesforholdets ophør.

Ved stillingsopslag af 21. marts 2017 søgte [ARBEJDSGIVER] efter en "Administrativ og frontoffice medarbejder til Servicecentret". I stillingsopslaget er angivet blandt andet følgende:

"En del af opgaveporteføljen vil/kan være:

- Kundebetjening på dansk og engelsk (telefoner/omstilling, mail, personlige henvendelser)
- Supportere ledere og kollegaer med administrative opgaver
- Planlægning og administration af møder, arrangementer, rejser og varebestilling
- Indkøb og kontering af fakturaer samt øvrigtøkonomibehandling  
Booking af lokaler
- Pakkemodtagelser og adgangskort-håndtering
- Superbruger og support af kolleger på [indklagedes] administrative IT systemer
- Bidrage til udvikling af egen og afdelingens opgaveløsning
- Øvrige sekretærfunktioner med div. administrative ad hocopgaver herunder hjælp til kollegaer i deres arbejdsfunktioner."

Den 28. marts 2017 rettede [retshjælp 1] på vegne [person 1] henvendelse til [ARBEJDSGIVER] vedrørende varslingen af ændringen i placeringen af hendes arbejdstid.

[ARBEJDSGIVER] besvarende henvendelsen ved brev af 1. maj 2017, hvoraf følgende blandt andet fremgår:

"Det er korrekt at [ARBEJDSGIVER] kun har varslet ændringer i arbejdstidens tilrettelæggelse over for [person 1]. Baggrunden er, at de øvrige



medarbejdere i receptionen allerede er ansat med den nødvendige mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden efter [ARBEJDSGIVER]'s behov. Det har derfor ikke været nødvendigt at varsle samme ændringer over for andre medarbejdere i receptionen.

Det er korrekt, at der er en anden medarbejder ansat i fleksjob med en ugentlig arbejdstid på 20 timer, og at der er en fuldtidsansat medarbejder i receptionen. Begge er som nævnt ansat med den for [ARBEJDSGIVER] nødvendige fleksibilitet, og [ARBEJDSGIVER] benytter i dag deres fleksibilitet.

Det er driftsmæssigt nødvendigt for [ARBEJDSGIVER] at kunne tilrettelægge arbejdstiden mere fleksibelt i forhold til alle medarbejdere og dermed og- så i forhold til [person 1]. [ARBEJDSGIVER] har igennem ansættelsen for- søgt at fastholde den faste arbejdstid for [person 1]. Personalereduktionen i receptionen betyder imidlertid, at det nu er driftsmæssigt nødvendigt med en øget fleksibilitet hos alle medarbejdere i receptionen, og at det derfor er driftsmæssigt nødvendigt at varsle den nødvendige fleksibilitet fra [person 1] s side også.

Behovet for fleksibilitet vil primært være nødvendig ved andre medarbejders fravær og ved ad-hoc opgaver, hvor det ikke altid vil være muligt kun at benytte de to andre medarbejders fleksibilitet. [ARBEJDSGIVER] har for- søgt at fastholde [person 1]s faste arbejdstid, men det er desværre ikke længere driftsmæssigt muligt.

[ARBEJDSGIVER] har tidligere drøftet problemstillingen med [person 1] med henblik på at indgå en aftale om større fleksibilitet ved andre medarbejders fravær og ved ad hoc opgaver. [person 1] har dog afvist at aftale fleksibilitet i forhold til arbejdstidens tilrettelæggelse.

Det er [ARBEJDSGIVER]'s opfattelse, at [ARBEJDSGIVER] har foretaget de nødvendige og relevante tilpasningsforanstaltninger i forhold til [person 1].

Det bemærkes, at [ARBEJDSGIVER] vil naturligvis fastholde den ugentlige arbejdstid på 20 timer og en daglig arbejdstid på 4 timer. Det er således alene i forhold til placeringen af arbejdstiden, at [ARBEJDSGIVER] har et driftsmæssigt nødvendigt behov for fleksibilitet fra [person 1] s side på samme måde som de to øvrige medarbejdere.

Varslingen af ændring af arbejdstidens placering er efter [ARBEJDSGIVER]'s opfattelse berettiget, hvorfor krav i henhold til funktionærlovens § 2b og/eller forskelsbehandlingslovens § 7 afvises.”

Ved brev af 20. juni 2017 indgav [person 1] klage til Ligebehandlingsnævnet under henvisning til, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap, ligesom hun anmodede Ligebehandlingsnævnet om at fastsætte en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1.

Ligebehandlingsnævnet traf den 11. januar 2018 traf afgørelse om, at [ARBEJDSGIVER]s afskedigelse af [person 1] fra sit fleksjob var i strid med forskelsbehandlingsloven, og at [ARBEJDSGIVER] skulle betale en godtgørelse til [person 1] på 265.000 kr. med procesrente fra den 21. juni 2017, hvor [person 1]s klage var modtaget i Ligebehandlingsnævnet. I afgørelsen er angivet følgende:

" ...

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet med videre (forskelsbehandlingsloven).

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en [arbejdsgiver] ikke på grund af handicap må forskelsbehandle lønmodtagere ved afskedigelse.

Det følger af EU-domstolens afgørelse i sagerne C-335/2011 (Ring) og C337/2011 (Skouboe Werge) af 11. april 2013, at begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv skal fortolkes således, at det også omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. Karakteren af de foranstaltninger, som [arbejdsgiver]en skal træffe, er ikke afgørende for, om en persons helbredstilstand skal anses for omfattet af dette begreb.

Det er klager, der har bevisbyrden for, at hun på afskedigelsestidspunktet led af en sygdom, der havde medført et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Klager var den 3. januar 1996 udsat for en arbejdsulykke, hvor hun pådrog sig en nakke- og hovedskade. Ifølge den neurokirurgiske speciallægeerklæring af 20. december 2002 er klager diagnosticeret med følger efter hjernerystelse og følger efter vridtraume af halshvirvelsøjlen af såkaldt hyperfleksionskarakter.

Klager blev ansat som køkkenassistent i et fleksjob hos indklagede i 2007. Stillingen blev ændret til en ansættelse som receptionist i et fleksjob hos indklagede i 2010.

Det fremgår af dokumentet "Bevilling af løntilskud til fleksjob" dateret den 19. august 2010, at der for stillingen som receptionist var aftalt skånehensyn i form af bl.a. nedsat arbejdstid til 20 timer ugentligt, og at den daglige arbejdstid var placeret mellem kl. 8 og 12.

Den 14. marts 2017 varslede indklagede klager om en ændring i placeringen af hendes arbejdstid således, at hendes fire daglige arbejdstimer fra den 1. oktober 2017 kunne placeres mellem kl. 8-17. Klager accepterede ikke ændringen i placeringen af sin arbejdstid, hvorefter hun var at betragte som afskediget den 30. september 2017.

Det er efter den neurokirurgiske speciallægeerklæring og oplysningerne om klagers ansættelse i fleksjob nævnets vurdering, at det er dokumenteret, at klager på tidspunktet for afskedigelsen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Da det ifølge dokumentet "Bevilling af løntilskud til fleksjob" dateret den 19. august 2010 var et aftalt skånehensyn for stillingen som receptionist i fleksjob, at klagers daglige arbejdstid var placeret mellem kl. 8 og 12, hvilket klager også henviste til over for indklagede ved mødet den 10. februar 2017 og i sine bemærkninger af 13. marts 2017 til den påtænkte varsling, har klager påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun ved afskedigelsen har været udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap.

Efter forskelsbehandlingslovens § 2 a skal en [arbejdsgiver] træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse, medmindre [arbejdsgiver]en derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Det er en forudsætning for, at [arbejdsgiver]en kan anses for at have tilsidesat tilpasningsforpligtelsen, at arbejdstageren godtgør, at arbejdsgiveren vidste eller burde vide, at arbejdstageren var handicappet i lovens forstand.

Nævnet vurderer, at indklagede, der havde ansat klager i fleksjob og var bekendt med klagers særlige vilkår, vidste, at klager havde et handicap. Indklagede var ligeledes på afskedigelsestidspunktet bekendt med, at det for ansættelsen var aftalt, at arbejdstiden var placeret mellem kl. 8 og 12.

Når [arbejdsgiver]en er bekendt med eller burde være bekendt med arbejdstagers handicap og det deraf følgende behov for tilpasningsforanstaltninger, er [arbejdsgiver]en forpligtet til at undersøge og eventuelt afprøve mulige, hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger.

Det er indklagedes bevisbyrde, at indklagede har overholdt denne tilpasningsforpligtelse.

Nævnet vurderer, at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at det ikke var muligt at bevare klager i sin stilling med en fast placeret arbejdstid mellem kl. 8 og 12. Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang har sandsynliggjort, at en ændring i placeringen af klagers arbejdstid var en driftsmæssig nødvendighed, eller at det ville være forbundet med en uforholdsmæssig stor byrde at få bemandet receptionen på anden vis i de eftermiddagstimer, hvor der måtte være behov herfor. Endvidere ses indklagede ikke at have forsøgt at belyse baggrunden for de aftalte skånebehov, herunder behovet for at placere arbejdstiden mellem kl. 8 og 12.

Indklagedes udokumenterede oplysninger om, at en omplacering af klager til en af indklagedes øvrige afdelinger ikke var mulig, kan ikke føre til en anden vurdering.

Indklagede har således tilsidesat sin forpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Klager får derfor medhold i klagen.

### **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 265.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.  
..."

[ARBEJDSGIVER] har fremlagt vagtskemaer for receptionen for 2017 samt oversigt over afholdte udgifter til vikarer i receptionen i 2016 og 2017.

## Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [person 1], [person 6] og [person 8].

[person 1] har forklaret blandt andet, at hun er uddannet kontorassistent, men har arbejdet som køkkenassistent og således ikke brugt sin uddannelse. I [kommune 3] var hun køkkenassistent i cirka 3 år.

Hun har ikke fået erstatning fra Arbejdsskadestyrelsen.

Efter arbejdsskaden havde hun i mange år slemme smerter i nakke og arme. Hun led af hovedpine, følelseløshed i armene, svimmelhed og synsforstyrrelser. Det var værst, når hun ikke var i ro. Hun fungerede bedst om morgenen, da smerterne og de øvrige gener tiltog i løbet af formiddagen, så hun til sidst var grædefærdig. Hvis ikke hun stod tidligt op, begyndte smerter og gener tidligere. Sådan er det stadig, og smerterne er uforandrede.

Hun kom i arbejdsprøvning, så det kunne konstateres, hvor mange timer hun var i stand til at arbejde om dagen, og hvilke arbejdsopgaver hun kunne udføre. Der var tale om madlavning og lidt regnskabsarbejde. Arbejdsprøvningen var kun til kl. 14, da hendes gener var kendte. Hun kom i arbejdsprøvning i et køkken og ikke på kontor, da det var det, hun blev tilbudt.

Hendes første fleksjob var med arbejdstid fra kl. 9-14, men arbejdstiden blev hurtigt ændret til kl. 7.30-12.30, da hun fik gener i den sidste del af arbejdstiden.

I 2007 fik hun et fleksjob på [ARBEJDSGIVER] som køkkenmedhjælper. Hun servicerede rektoratet og tekøkkenerne. Arbejdstiden var fra kl. 8-12. Efter kl. 12 blev arbejdet varetaget af sekretærerne. Det blev derfor ikke skrevet ind som skånebehov, at hun alene kunne arbejde om formiddagen.

I oktober 2008 fik hun af sin chef [person 5] at vide, at hun skulle bemande mødecentret fra kl. 8-12 og afløse i kundecentret om eftermiddagen. Dette blev dog trukket tilbage, dels fordi det blev besluttet, at mødecentret skulle være ubemandet, dels på grund af indsigelser om skånehensynene.

I 2010 blev hun flyttet til receptionen. Det var efter hendes eget ønske. Hun ønskede at skifte fra køkken til reception som kompetenceudvikling, og fordi hun havde en kontoruddannelse. Da fleksjobsaftalen om den nye ansættelse skulle indgås, blev der afholdt et møde med deltagelse af blandt andre [person 5], [person 9] fra jobcentret og tillidsrepræsentanten. De talte på mødet om, at det var vigtigt, at hun kun arbejdede 20 timer om ugen, selv om [person 5] gerne ville havde arbejdstiden sat op til 25 timer. De talte også om, at det på grund af nakkeskaden var vigtigt, at arbejdstiden lå mellem kl. 8 og kl. 12. Der blev også talt om arbejdspladsens indretning.

I begyndelsen af 2016 var der i receptionen to fuldtidsansatte, en deltidsansat på 25 timer og to fleksjobbere på hver 20 timer. Da der manglede arbejdskraft i receptionen, blev den deltidsansatte medarbejder varslet op til fuld tid, men dette ønskede hun ikke og fratrådte. Stillingen blev ikke genbesat, men dækket ind af vikarer.

[person 6] tiltrådte som hendes chef i oktober 2016 og holdt møder med alle de ansatte. Hun var også til en individuel samtale med ham og fortalte ham om skånehensynene, herunder at hendes arbejdstid skulle ligge om formiddagen.

Da der blev brug for flere timer i receptionen, ønskede [person 6], at alle ansatte tog flere timer. [person 6] sagde dog, at hendes arbejdstid ikke kunne ændres på grund af skånehensynene.

Hun deltog i teambuilding en hel dag én gang om året. Det var obligatorisk, men hun fik også mén af det. Der blev én gang stillet et værelse til hendes rådighed, så hun kunne trække sig tilbage og hvile. Hun deltog i julefrokoster, men kun i selve spisningen.

I januar 2017 havde [person 6] en samtale med hende. Han ønskede at kunne placere hendes timer over hele dagen, da en fuldtidsmedarbejder havde sagt op. Det afviste hun med henvisning til sine nakkeproblemer og skånebehov.

Ved samtalen med [person 6] den 10. februar 2017 havde hun en bisidder med, så der ikke kunne opstå tvivl om, hvad der blev sagt. [person 6] ønskede igen en udvidelse af det tidsrum, hun kunne arbejde i, og han sagde ikke noget om, at arbejde efter kl. 12 skulle være undtagelsesvis.

Hun henvendte sig til sin sagsbehandler i kommunen, da hun ikke fandt, at [ARBEJDSGIVER] respekterede hendes skånebov. Sagsbehandleren holdt ikke et møde med [ARBEJDSGIVER], men skrev til [ARBEJDSGIVER].

Hun talte ikke yderligere med [person 6], inden hun modtog partshøringsbrevet på et møde, hvor hendes bisidder også deltog. Der blev ikke sagt noget udover det, der stod i brevet. Der blev ikke luftet andre muligheder end det, der blev foretaget høring om. Hun tilbød ikke [ARBEJDSGIVER] at overgå til andet administrativt arbejde, da der ikke var lagt op til, at hun kunne flyttes.

Hun havde været syg af stress og været til læge allerede inden, hun modtog høringsbrevet. Hun havde ingen sygedage i hverken 2014 og 2015 og alene to sygedage i 2013. Hendes sygemelding havde ikke noget at gøre med varslingen. På varslingstidspunktet havde hun allerede en akuttid hos lægen.

Hun har siden september 2018 været i et nyt fleksjob, og det er igen af kommunen præciseret, at arbejdstiden skal ligge inden kl. 12. Hun arbejder 15 timer om ugen med administrativt arbejde.

Hun har ikke haft noget at gøre med [person 8], der arbejdede i en anden afdeling. Hun har aldrig arbejdet efter kl. 12 på [ARBEJDSGIVER].

Hun overvejede ikke at forsøge den varslede arbejdstid om eftermiddagen, da hun ved, hvilke smerter og gener hun får efter kl. 12.

Hun husker ikke, hvornår hendes børn stoppede med at spille ishockey.

I en periode mødte hun kl. 7.45, fordi [person 6] havde bedt hende om det.

Det er kommunen, der har vurderet hendes skånebehov. Der er ingen læger, der har sagt til hende, at hun ikke må arbejde efter kl. 12.

[person 6] har forklaret blandt andet, at han har været ansat på [ARBEJDSGIVER] i servicecentret siden november 2011. Han fratrådte den 1. august 2017. Han havde ledelsesansvaret for [person 1].

I 2016 var der to fuldtidsansatte og to flekstidsansatte i receptionen. I begyndelsen af 2016 var der endvidere en deltidsansat, men hun fratrådte.

[ARBEJDSGIVER] gennemførte i 2016 en sparerunde, hvilket for receptionen betød, at der skulle skæres ned fra 114 timer til 77 timer. Det betød, at der skulle spares en fuldtidsstilling. Da en fuldtidsmedarbejder fratrådte, blev det ikke nødvendigt med afskedigelser.

I begyndelsen af 2017 var der i receptionen en fuldtidsansat, to flekstidsansatte og en medarbejder, der havde 10 timer om ugen, og som var på vej på efterløn. Det kunne overvejes at supplere med studentermedhjælp og vikarer, men løsningen var dårlig på grund af arbejdsopgavernes karakter, der krævede oplæring. Navnlig vikarer gav problemer, da der næsten hver gang kom en ny vikar. Der skulle i øvrigt også spares på vikarudgifterne.

Den 10. februar 2018 deltog han i et møde med HR og [person 1] om hendes arbejdstid. Han havde forinden holdt et uformelt formøde med [person 1], der nævnte, at placeringen af hendes arbejdstid var en del af fleksjobaftalen. Han spurgte ikke nærmere ind til det. Der var mulighed for, at [person 1] i løbet af dagen kunne holde pauser efter behov.

Han har ikke aftalt med [person 1], at hun skulle møde kl. 7.45. Der skulle være klar i receptionen kl. 8, så medarbejdere skulle være der lidt før kl. 8.

[ARBEJDSGIVER] holdt teambuildingarrangementer med overnatning både af hensyn til det sociale, og så medarbejderne havde et værelse, hvor de kunne trække sig tilbage.

Der var ikke mulighed for, at [person 1] beholdt sin arbejdstid om formiddagen. Det var vigtigt, at der var rutinerede medarbejdere også om eftermiddagen, blandt andet af hensyn til bemanningen af akut- og beredskabstelefonen. Det var ikke tanken, at [person 1]s normale arbejdstid skulle ændres, men hun skulle kunne arbejde om eftermiddagen ved sygdom og andet fravær.

[person 1] sygemeldte sig straks efter høringen.

Der blev efter høringen opslået en stilling, der mest var administrativ, men receptionsarbejdet blev også nævnt i stillingsopslaget for en sikkerheds skyld. Stillingsopslaget var ikke til hinder for, at [person 1] kunne have beholdt sin ansættelse.

Spidsbelastningen i receptionen ligger mellem kl. 10 og kl. 14.

Han så ikke mailen fra kommunen om [person 1]s skånebehov.

Der blev ikke talt om en omplacering af [person 1]. Der var ingen muligheder herfor i hans sektion. Han hørte de andre ledere i [afdeling 2], om de havde ledige job, men da alle skulle spare, var det ikke tilfældet. Han spurgte ikke i andre dele af [ARBEJDSGIVER].

Han har ikke tidligere talt med [person 1] om hendes skånehensyn. Han kendte hendes ansættelsesvilkår og hæftede sig ved den ugentlige og daglige arbejdstid, men ikke ved arbejdstidens placering på dagen.

Efter det uformelle møde, hvor [person 1] nævnte, at arbejdstidens placering var en del af skånehensynet, undersøgte han det ikke nærmere, men oplyste HR om [person 1] synspunkt. Det var HR, der havde kontakten med kommunen og eventuelt skulle stå for en omplacering. Han var ikke inde i drøftelser med [person 1] om andre løsninger i forhold til hendes ansættelse.



Hvis [person 1] var forblevet ansat uden yderligere fleksibilitet, ville det have været nødvendigt at ansætte en yderligere medarbejder til afløsning ved fravær.

[person 8] har forklaret blandt andet, at hun er sektionsleder i [afdeling 2] og har haft ansvaret for receptionen siden oktober 2017. Inden da ledede hun rengøringssektionen og kendte derfra [person 1].

Vikarer og studentermedhjælpere kan meget vanskeligt varetage beredskabsopgaver og adgangskortadministrationen. Tidligere kunne de heller ikke varetage booking af lokaler, men efter ændring af systemet er det nok muligt. Besvarelse af mails, varebestilling og til dels kalenderhåndtering er også opgaver, der skal varetages af fastansatte. Der er behov for en erfaren medarbejder i hele receptionens åbningstid. Det er mellem kl. 10 og kl. 14, der er travlest i receptionen.

I dag er der i receptionen en fuldtidsansat og to fleksible medarbejdere på hver 20 timer.

### **Parternes synspunkter**

[arbejdsgiver] har i sit påstandsdokument anført følgende:

”... Til støtte for den nedlagte påstand 1 og til støtte for frifindelsespåstanden over for sagsøgtens påstand 2 gøres det gældende, at det ikke strider mod forskelsbehandlingsloven, at [person 1] blev varslet ændringer i sin arbejdstid ved brev af 14. marts 2017.

I den forbindelse gøres det gældende, at [person 1]s skånebehov, der bestod i at arbejde 20 timer om ugen, anvendelse af headset, hævesænkebord, ingen tunge løft og pauser efter behov, fortsat var gældende efter den varslede ændring. Det fremhæves i den forbindelse, at [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] alene har ønsket en mulighed for at ændre placeringen af [person 1]s arbejdstid og ikke omfanget af arbejdstiden. Samtidig hermed fremhæves, at det hele tiden har været hensigten, at [person 1] så vidt muligt skulle beholde sine faste møde- og gåtider, men at der efter behov kunne ske ændringer, hvorfor en fleksibilitet i hele åbningstiden var nødvendig.

[ARBEJDSGIVER] bestrider således ikke, at [person 1] havde behov for nedsat arbejdstid, hvilket er et skånehensyn, som [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] på ingen måde har ønsket at ændre. [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] har dermed foretaget passende tilpasningsforanstaltninger for [person 1] ved ansættelsen i fleksjob, ved at fastholde de 20 timer, ved at bibeholde en daglig arbejdstid på maksimalt 4 timer og ved i øvrigt oprindeligt at flytte hende fra stillingen som køkkenassistent i

[afdeling 2], ... til ansættelse i en stilling i receptionen uden tunge løft, der kunne belaste hende.

[person 1] har anført, at det var en del af hendes skånebehov, at hendes arbejdstid skulle ligge mellem kl. 8.00 og kl. 12.00. Dette skånebehov er udokumenteret i det lægelige materiale, der ikke understøtter, at [person 1] skulle være mere påvirket senere på dagen. Dette ville også savne mening, da [person 1] i tidligere beskæftigelse har haft en anden arbejdstid, og da hun i forbindelse med teambuilding-arrangementer og deslige hos [ARBEJDSGIVER] godt kunne deltage i arrangementer, selvom de sluttede ud på eftermiddagen.

[ARBEJDSGIVER] har noteret sig, at nævnet fastholder, at det er [ARBEJDSGIVER], der skal godtgøre [person 1]s skånehensyn. Dette er [ARBEJDSGIVER] uenig i. Nævnets afgørelse er således efter [ARBEJDSGIVER]s opfattelse truffet på baggrund af en fejlagtig retsopfattelse.

[ARBEJDSGIVER] har i den forbindelse noteret sig, at nævnet ikke har opfyldt den i stævningen på side 5 anførte opfordring (4) om at redegøre for, om den af nævnet anførte retsopfattelse afspejles i nævnets øvrige praksis og/eller retningslinjer. [ARBEJDSGIVER] må herefter lægge til grund, at denne retsopfattelse ikke afspejles i hverken øvrig praksis eller retningslinjer.

[ARBEJDSGIVER] kan i øvrigt konstatere, at den af nævnet her tilkendegivne retsopfattelse ikke har støtte i hverken lovgivning, forarbejder eller trykte domme. Umiddelbart havde [ARBEJDSGIVER] og undertegnede formodet, at det anførte i nævnets afgørelse beroede på en fejlskrift, men efter svarskriftets fastholdelse af retsopfattelsen er det således taget ad notam, at parterne har en forskellig retsopfattelse på dette punkt.

Det gøres fortsat gældende, at det er [person 1], der må bevise det påståede skånebehov om fast arbejdstid mellem 8 og 12.

Det har aldrig været et hverken dokumenteret eller af [ARBEJDSGIVER] anerkendt skånebehov, at arbejdstiden altid skulle ligge mellem kl. 8 og 12. Det er [person 1], der gør dette gældende, og dermed hende, der skal bevise/påvise dette.

Et sådant bevis/påvisning er ikke ført. Tværtimod har arbejdstiden 8-12 aldrig været et skånebehov. De anerkendte skånebehov, jf. ovenfor, er imidlertid stedse blevet respekteret.

Det kan således lægges til grund, at det var et skånebehov, at arbejdstiden skulle udgøre maksimalt 4 timer pr. dag og 20 timer pr. uge, men at det ikke var et skånebehov, at arbejdstiden skulle ligge mellem kl. 8.00 og kl. 12.00.

[ARBEJDSGIVER] har således fuldt ud opfyldt den tilpasningsforpligtelse, der følger af forskelsbehandlingslovens § 2a, da stillingen også efter varslingen af ændringen respekterede de relevante skånebehov.

Allerede af denne grund bør [ARBEJDSGIVER] få medhold i den nedlagte påstand.

[person 1] har anført, at det ikke kunne forventes, at hun kunne arbejde og være fleksibel i samme omfang som sine øvrige kollegaer. Hertil bemærkes, at de øvrige faste medarbejdere i receptionen omfattede en anden fleksjobber, der også havde skånehensyn, og kun én fuldtidsansat derudover. Som angivet blev det heller ikke forventet af [person 1], at hun skulle arbejde mere end 20 timer ugentligt eller 4 timer pr. dag, ligesom arbejdstiden som udgangspunkt fortsat skulle være mellem kl. 8.00 og kl. 12.00.

[ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] har ikke på noget tidspunkt i forløbet lagt negativt vægt på [person 1]s handicap. [ARBEJDSGIVER] anerkender i den sammenhæng, at [person 1] var kompetent og egnet til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling. [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] ønskede også at beholde [person 1], i og med at hun netop blev tilbudt at fortsætte i stillingen.

Sagsøgte har citeret en række lægeerklæringer med henblik på at understøtte synspunktet om, at [person 1] var/er handicappet. Til opfordringen (B) om at tiltræde, at [person 1] er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, kan oplyses, at dette er [ARBEJDSGIVER] eller undertegnede ikke kompetente til at afgøre. Det, der kan konstateres og anerkendes af [ARBEJDSGIVER], er, at [person 1] havde et dokumenteret skånebehov, der bestod i at arbejde 20 timer om ugen, anvendelse af headset, hæve/sænkebord, ingen tunge løft og pauser efter behov. Disse skånebehov var gældende både før og efter den varslede ændring.

[ARBEJDSGIVER] glider dermed ikke af på opfordringen, som nævnet beskriver. [ARBEJDSGIVER] og undertegnede er imidlertid ikke læger og kan kun forholde sig til de anerkendte skånebehov i form af arbejde 20 timer om ugen, anvendelse af headset, hæve-sænkebord, ingen tunge løft og pauser efter behov. Disse skånebehov blev fuldt ud respekteret gennem hele [person 1]s ansættelse og ville også blive respekteret efter den varslede ændring.

Det gøres yderligere gældende, at varslingen i ændringen af [person 1]s arbejdstids placering alene blev foretaget, fordi der forelå et driftsmæssigt og økonomisk nødvendigt behov for fleksibilitet, således at der var den nødvendige bemanning af receptionen. Altså et objektivt og sagligt formål.

Under sagen for Ligebehandlingsnævnet har [person 1] anført, at hun ikke kan sidestilles med de øvrige deltidsmedarbejdere, som kan varsles ændrede arbejdstider, såfremt der måtte være behov herfor. Såfremt ændringerne er begrundet i et sagligt formål - her opretholdelse af driften og fuld bemanning af receptionen - og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, gøres det gældende, at [person 1]s arbejdstid - som sket - kan varsles ændret. Det bemærkes i den henseende, at en medarbejder ansat i fleksjob også er en medarbejder, men med særlige hensyn, som [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] har taget hensyn til.

Sagsøgte har i skriftvekslingen fremhævet, at [ARBEJDSGIVER] ikke har dokumenteret, at det ville være særligt byrdefuldt at ansætte en medarbejder i en deltidsstilling til varetagelse af arbejde efter kl. 12.00, eller at det ikke var muligt at finde egnet arbejdskraft til en deltidsstilling med arbejdstid i tidsrummet mellem kl. 12.00 og kl. 17.00. Hertil kan oplyses, at i og med, at arbejdstid mellem 8 og 12 ikke var et skånebehov, er det ikke denne bevisbedømmelse, der skal anvendes på ændringen, men kun en almindelig bevisbyrde, om der forelå saglige hensyn bag ændringen.

Men selvom denne tungere bevisbyrde blev lagt til grund, er beviset ført. Der henvises til, at der med udgangspunkt i [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2]s økonomiske forhold blev gennemført en strukturel tilpasning, hvor en fuldtidsstilling blev nedlagt i receptionen. Der var ansat en medarbejder til i udgangspunkt at varetage eftermiddagstimerne. Behovet var ikke en permanent ansættelse om eftermiddagen og i øvrigt heller ikke det, som blev varslet over for [person 1], men derimod fleksibilitet ved ferie, sygdom, fridage, kurser og andre uforudsete hændelser. [ARBEJDSGIVER] ville også skulle udvide medarbejderstaben, hvilket ikke økonomisk var muligt og ej heller driftsmæssigt nødvendigt i dag-til-dag bemanningen af receptionen.

Højesteret har i øvrigt klart fastslået ved UfR 2016.2463H, at det ikke ligger inden for en [arbejdsgiver]s tilpasningsforpligtelse at opnormere bemanningen.

Det gøres således gældende, at [ARBEJDSGIVER] ville være pålagt en uforholdsmæssig stor byrde, hvis man skulle have ansat endnu en medarbejder på baggrund af [person 1]s nægtelse af at være fleksibel ved fravær og ferie mv.

Ligebehandlingsnævnet har fundet, at [ARBEJDSGIVER] ikke har løftet bevisbyrden for, at det ikke var muligt at omplacere [person 1]. Hertil kan oplyses, at der ikke hos [ARBEJDSGIVER] var ledige stillinger, som [person 1] var kvalificeret til. [ARBEJDSGIVER] har i stævningen på side 10 opfordret (opfordring nr. 5) Ligebehandlingsnævnet til at oplyse, hvilke(n) stilling(er) [person 1] fandtes at kunne om-

placeres til. Nævnet har alene henvist til antallet af ansatte på [ARBEJDSGIVER] og på [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2]. Opfordringen er derfor ikke opfyldt. På dette grundlag, sammenholdt med de øvrige foreliggende oplysninger i sagen, kan [ARBEJDSGIVER]'s oplysning om manglende omplaceringsmuligheder lægges til grund.

I øvrigt har [person 1] på intet tidspunkt ytret ønske om omplacering, men sygemeldte sig umiddelbart efter varslingen af ændringen og kom aldrig tilbage.

Den omstændighed, at [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] efterfølgende slog en stilling op, bl.a. indeholdende arbejdsopgaver i reception og omstilling, ændrer ikke ved ovennævnte. [person 1] havde allerede på daværende tidspunkt tilkendegivet i sit partshøringssvar, at hun ikke ville acceptere ændringerne, ligesom sygemeldingen til stor ærgrelse for [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] skabte den klare formodning for, at [person 1] ikke ville acceptere ændringen og vende tilbage. Herudover var der et behov for at løse de mere kvalificerende administrative og koordinerende opgaver, som tydeligt fremgik af stillingsopslaget.

Til støtte for den subsidiære påstand gøres det gældende, at en eventuel godtgørelse bør udmåles til et mindre beløb end ved nævnets afgørelse, herunder navnlig henset til at det på ingen måde var [ARBEJDSGIVER]'s ønske at afskedige [person 1], kun at varsle hendes arbejdstid mere fleksibel ved fravær m.v.

Yderligere bestrides, at der er grundlag for betaling af renter et tidligere tidspunkt end tidspunktet for nedlæggelsen af betalingspåstanden ved indgivelsen af svarskriftet af 23. maj 2018. Det bestrides i den forbindelse, at indbringelse for Ligebehandlingsnævnet kan anses for påbegyndelse af retsforfølgning, jf. rentelovens § 3, stk. 4. Retsforfølgning af kravet skete først fra nedlæggelsen af Ligebehandlingsnævnets betalingspåstand i svarskriftet den 23. maj 2018, og rente kan først kræves fra denne dato. I U 2011.1776H var rentepåstanden ikke bestridt.

..."

*Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] har i sit påstandsdokument anført følgende:*

" ...

Til støtte for de nedlagte påstande gøres det overordnet gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets vurdering, hvorefter det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at [person 1] (herefter [person 1]) blev afskediget fra sin stilling som receptionist hos [arbejdsgiver] (herefter "[ARBEJDSGIVER]") og derfor har krav på en godtgørelse skønsmæssigt fastsat til kr.

265.000.

Det gøres i den forbindelse gældende, at reglen om delt bevisbyrde i forskelsbehandlingslovens § 7a finder anvendelse i denne sag.

[PERSON 1] fik sin diagnose i 2003 ..., hun blev visiteret til fleksjob i 2004 ... og ansat i receptionen i [ARBEJDSGIVER] [afdeling 2] pr. 1. juli 2010 ... Forinden havde hun siden 1. februar 2007 været ansat som køkkenassistent i [afdeling 2]. Den 14. marts 2017 varslede [ARBEJDSGIVER] en ændring af [PERSON 1]s arbejdstid ... Da hun ikke accepterede ændringen, var hun at betragte som afskediget fra den 30. september 2017.

I forlængelse heraf gøres det gældende, at [PERSON 1] på opsigelsestidspunktet var handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, idet hendes diagnosticerede lidelser, herunder *Commotio cerebri sequelae* (følger efter hjernerystelse (postkommotionelt syndrom)) og *Distorsia columnae cervicalis traumatica sequelae* (følger efter vridtraume af halshvirvelsøjlen af såkaldt hyperfleksionskarakter), medførte en langvarig begrænsning, som hindrede hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere.

Det gøres i fortsættelse heraf gældende, at [ARBEJDSGIVER], som havde ansat [PERSON 1] i fleksjob, vidste, at hun havde et handicap.

Videre gøres det gældende, at [PERSON 1] har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun ved afskedigelsen blev udsat for forskelsbehandling på grund af sit handicap.

Det fremgår således specifikt af fleksjobaftalen af 19. august 2010 ..., at der for [PERSON 1] i stillingen som receptionist var aftalt skånehensyn i form af nedsat arbejdstid til 20 timer ugentligt med en daglig arbejdstid mellem kl. 08.00 - 12.00, og ingen tunge løft.

Det var derfor slet ikke muligt for [PERSON 1] at acceptere ændringen, hvorefter hendes arbejdstid kunne placeres i hele receptionens åbningstid, som forudsat af [ARBEJDSGIVER] ..., ligesom både [PERSON 1] og hendes sagsbehandler fra Jobcentret gjorde [ARBEJDSGIVER] opmærksom herpå inden afskedigelsen ...

I den forbindelse bestrides det, som hævdet af [ARBEJDSGIVER], at [PERSON 1] efter den varslede ændring af arbejdstiden, som udgangspunkt skulle bevare sin faste arbejdstid fra 08.00 - 12.00, og at der derfor kun efter behov skulle ske ændringer i arbejdstiden.

Herefter gøres det gældende, at [PERSON 1], jf. forskelsbehandlingslovens § 7a, har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling pga. sit handicap, hvorefter det påhviler [ARBEJDSGIVER] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er

blevet krænkede. Det gøres gældende, at [ARBEJDSGIVER] ikke har løftet denne bevisbyrde.

Uddybende gøres det samlet gældende, at [ARBEJDSGIVER] ikke har opfyldt tilpasningsforpligtelsen i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2a.

Kendskabet til [PERSON 1]s handicap og skånehensyn forpligtede [ARBEJDSGIVER] til at undersøge og eventuelt afprøve alle de tiltag, som kunne være hensigtsmæssige i forhold til hendes skånehensyn. Præambelbetragtning nr. 20 i direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet) anfører bl.a. arbejdsmønstre, opgavefordeling samt adgang til uddannelse og instruktion som eksempler på effektive og praktiske foranstaltninger med henblik på at tilpasse arbejdspladsen til en handicappet.

[ARBEJDSGIVER] har bevisbyrden for, at tilpasningsforpligtelsen er opfyldt. Det bemærkes i den forbindelse, at [ARBEJDSGIVER] har anerkendt, at [PERSON 1] var kompetent, egnet og disponibel til at udføre sine arbejdsopgaver.

Til støtte for sit anbringende om, at tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2a blev opfyldt, har [ARBEJDSGIVER] gjort gældende, at den aftalte arbejdstid for [PERSON 1] mellem kl. 08.00 - 12.00 ikke var et skånehensyn, og at de øvrige skånehensyn ikke blev berørt af ændringen.

Heroverfor gøres det gældende, at den aftalte arbejdstid mellem 08.00-12.00 er et dokumenterbart skånebehov, hvilket også er understøttet af de lægelige erklæringer.

I den forbindelse bemærkes, at hensynet netop fremgår specifikt af fleksjobaftalen som et skånebehov, og at de fremlagte lægeerklæringer dokumenterer, at [PERSON 1]s gener efter arbejdsulykken særligt viste sig om eftermiddagen, og at hun derfor ikke var i stand til at varetage arbejdet tilfredsstillende i eftermiddagstimerne. De fremlagte lægeerklæringer underbygger således, at [PERSON 1] bliver træt om eftermiddagen og får hovedpiner. [PERSON 1] vil forklare nærmere om generne og påvirkningen af funktionsniveauet under hovedforhandlingen.

I fortsættelse heraf bemærkes, at det ikke er lægernes opgave at fastsætte, hvilke skånebehov der er relevante for den enkelte fleksjobber i forbindelse med visiteringen til fleksjob. Denne vurdering foretages af jobcentret efter drøftelse med fleksjobberens sammenholdt med grundlaget for bevillingen af fleksjobbet, herunder de lægelige vurderinger og eventuel arbejdsprøvning. Fastsættelsen heraf skal sikre, at fleksjobberens kan forblive på arbejdsmarkedet, når vedkommende ikke længere kan arbejde på fuld tid.

I nærværende sag har jobcentret efter dialog med [PERSON 1] således

vurderet, bl.a. på baggrund af hendes gener og tidligere erfaringer, at den daglige arbejdstid skulle ligge om formiddagen. Kun derved sikres, at hun også i fremtiden kan forblive på arbejdsmarkedet. I øvrigt er arbejdstidens placering om formiddagen tillige et fastlagt skånebehov i [PERSON 1]'s nuværende stilling ... [PERSON 1] vil under afvikling af hovedforhandlingen nærmere forklare, hvordan skånehensynet løbende blev drøftet under hendes ansættelse hos [ARBEJDSGIVER].

Herefter gøres det gældende, at [PERSON 1] har dokumenteret, at arbejdstiden mellem 08.00 - 12.00 er et aftalt skånebehov, og at [ARBEJDSGIVER] som led i at opfylde forpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2a skulle have forsøgt at afdække skånebehovet nærmere. Det ville være udtryk for en ny retstilstand, hvis fleksjobberens skånebehov ikke ansås for dokumenteret ved aftalen om fleksjob.

[PERSON 1]'s deltagelse i et par årlige arrangementer kan heller ikke, som påstået af [ARBEJDSGIVER], udstrækkes til en konstatering af, at hun "ved på samme måde i ny og næ at holde en pause også ville have kunnet passe et arbejde om eftermiddagen.", som anført i replikken, særligt når disse arrangementer var obligatoriske, og særligt fordi sådanne arrangementer ikke kan sidestilles med arbejde i receptionen.

Endvidere gøres det gældende, at [ARBEJDSGIVER] hverken for Ligebehandlingsnævnet eller i skriftvekslingen for retten i tilstrækkeligt omfang har sandsynliggjort den driftsmæssige nødvendighed af, at placeringen af [PERSON 1]'s arbejdstid ikke kunne fastholdes, herunder at det ville være en uforholdsmæssig stor byrde at få bemandet receptionen om eftermiddagen på anden vis, jf. hertil bl.a. præambelbetragtning nr. 21 til beskæftigelsesdirektivet.

I den forbindelse har [ARBEJDSGIVER] heller ikke dokumenteret, at det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde at ansætte en yderligere deltidsmedarbejder til eftermiddagstimerne eller på anden måde få dækket receptionen i tidsrummet fra kl. 12.00 - 17.00.

Videre gøres det gældende, at [ARBEJDSGIVER] ikke har dokumenteret, endsige sandsynliggjort, at der ikke var relevante ledige stillinger i perioden fra varslingen og indtil afskedigelsestidspunktet på hele [ARBEJDSGIVER], og at omplaceringsmulighederne reelt blev undersøgt. Denne forpligtelse til at afsøge mulighederne for omplacering er ikke afhængig af, om [PERSON 1] havde ytret en interesse herfor.

I fortsættelse heraf bemærkes, at det hverken fremgår af partshøringen eller den endelige afgørelse om varsling af ændringen af hendes arbejdstid, at [ARBEJDSGIVER] havde overvejet omplacering, ligesom der må antages at have været gode muligheder for en omplacering, når det tages i betragtning, at [PERSON 1] bl.a. havde erfaring med administrativt arbejde og som køkkenassistent, og når



[ARBEJDSGIVER] på tidspunktet for afskedigelsen havde i alt ca. 5.800 medarbejdere, og [afdeling 2] med ca. 215 ansatte var et af de største af [ARBEJDSGIVER]'s otte tekniske koncernstabe.

Overvejelser om omplacering skulle i øvrigt allerede have været foretaget inden varslingen af ændringen af arbejdstiden, hvorfor det i den forbindelse ikke er relevant, at [PERSON 1] sygemeldte sig kort tid herefter.

Det gøres herefter samlet gældende, at [ARBEJDSGIVER] har handlet i strid med forskelsbehandlingslovens § 2 ved at afskedige [PERSON 1].

Endelig gøres det gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den af Ligebehandlingsnævnet fastsatte godtgørelse på kr. 265.000, der svarer til 9 måneders løn (inkl. pension), med procesrente fra den 21. juni 2017.

I tilknytning hertil bestrides det, at procesrenten først skal løbe fra det tidspunkt, hvor [PERSON 1] har nedlagt betalingspåstanden for retten i stedet for det tidspunkt, hvor klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Til støtte herfor henvises til nævnets faste praksis, jf. hertil bl.a. forslag til lov om ændring af lov om Ligebehandlingsnævnet fra 2012, hvoraf fremgår af høringsnotatet af 28. marts 2012, at den foreslåede rentebestemmelse udgik, da der var tale om overflødig lovgivning.

Hertil bemærkes i øvrigt, at reglen i rentelovens § 3, stk. 4, hvorefter der senest skal betales rente fra den dag, da fordringshaveren begyndte retsforfølgning til betaling af gælden, også gælder for indbringelse af en sag for Ligebehandlingsnævnet. Således kan en sag i henhold til ligebehandlingsnævnslovens § 4, stk. 3 ikke anlægges ved domstolene, så længe den verserer ved nævnet. Derfor må en indbringelse af sagen for nævnet forstås som indledning af retsforfølgning. Dette er i øvrigt også i overensstemmelse med fast retspraksis, jf. bl.a. Højesterets dom trykt i UfR 2011, side 1776.

..."

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

### **Rettens begrundelse og resultat**

I den blanket for bevilling af løntilskud til fleksjob, der blev anvendt ved ansættelsen af [person 1] i stillingen som receptionist/kontor, fremgår under særlige aftaler for ansættelsen bl.a. det vilkår, at arbejdstiden var fra kl. 8 til 12.

Retten finder ikke, at [kommune 2] havde grundlag for at skrive dette vilkår ind i blanketten, såfremt det ikke var af betydning for bevillingen af fleksjobbet. [kommune 2] har endvidere ved e-mail af 15. februar 2017 til [ARBEJDSGIVER] anført, at [person 1]'s skånebehov netop var, at hendes mødetid lå om formiddagen.

[ARBEJDSGIVER] varslede herefter den 22. februar 2017 ændring af vilkåret om [person 1]s arbejdstid, så arbejdstiden fremover kunne fastlægges i hele receptionens åbningstid.

Retten finder, at der ved varslingen af ændringen af vilkåret om arbejdstid fra kl. 8 til 12 er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der udøves indirekte forskelsbehandling, jf. § 7a i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Det påhviler herefter [ARBEJDSGIVER] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, da [person 1] fik varslet ændring af vilkåret om arbejdstid fra kl. 8 til 12.

Efter § 2a i forskelsbehandlingsloven skulle [ARBEJDSGIVER] træffe de foranstaltninger, der var hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov, der var forbundet hermed, for at give [person 1] beskæftigelse, medmindre [ARBEJDSGIVER] herved blev pålagt en uforholdsmæssig stor byrde.

Det fremgår af forklaringen fra [person 6], at han ikke var inde i en drøftelse med [person 1] om, der kunne være andre løsninger i forhold til hendes ansættelse. [person 6] forhørte sig i [afdeling 2]s ledelseskreds, om [person 1] kunne ansættes andre steder, men der var besparelseskrav, hvorfor der ikke var andre, der kunne ansætte [person 1]. Retten finder det ikke bevist herved og ved oplysningerne om besparelser, at der ville være en uforholdsmæssig stor byrde forbundet med at beskæftige [person 1] på anden vis.

Det fremgår videre af [person 6]s notat af 10. februar 2017, at ændringen af den faste arbejdstid var nødvendig for at tilrettelægge arbejdsskemaerne for receptionen på den mest mulige effektive og økonomiske og fleksible måde for at opfylde mål om effektiv drift samt i relation til nødvendige besparelser.

[ARBEJDSGIVER] har anført, at den fleksibilitet, der ønskedes af [person 1], ville være af mindre omfang. Retten finder efter en samlet vurdering ikke, at [ARBEJDSGIVER] har ført bevis for, at [ARBEJDSGIVER] ville blive pålagt en uforholdsmæssig stor byrde ved at skulle bemane receptionen også med hensyntagen til [person 1]s arbejdstid fra kl. 8 til 12, såfremt [ARBEJDSGIVER] ikke beskæftigede hende andet sted.

Rettens vurderinger af, om [ARBEJDSGIVER] har løftet bevisbyrden, er sket på baggrund af [person 1]s kompetencer, [ARBEJDSGIVER]s størrelse som [arbejdsgiver], og at [ARBEJDSGIVER] har haft og har bemandet receptionen med ansatte, der også har udført andre funktioner.

Som følge heraf frifindes [person 1] for [ARBEJDSGIVER]s påstand om, at Ligebehandlingsnævnet skal anerkende, at afgørelse af 11. januar 2018 er ugyldig.

Godtgørelsen efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, findes passende at kunne fastsættes som sket i størrelsesordenen af 9 måneders løn med pensionsbidrag, henset til ansættelsesperiodens længde og idet [person 1] ikke var forpligtet til at acceptere ændringerne i sin arbejdstid, hvorfor hun kunne betragte sig som afskediget.

Retten lægger til grund, at sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet som en klage uden, at der i forbindelse hermed blev fremsat krav om et bestemt godtgørelsesbeløb. Var en sag med samme indhold som klagen indbragt for domstolene, ville forrentning af kravet først ske fra nedlæggelse af påstand om betaling, jf. U.1998.937H. Retten tager herefter ikke [person 1]s rentepåstand til følge, hvorfor der tilkendes renter fra den 23. maj 2018 som påstået af [ARBEJDSGIVER].

Sagsomkostningerne er efter sagens karakter værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 50.000 kr. inklusiv moms og retsafgift med 4.000 kr., i alt 54.000 kr.

#### **THIKENDESFORRET:**

[person 1] frifindes.

[arbejdsgiver] skal inden 14 dage til [person 1] betale 265.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 23. maj 2018.

[arbejdsgiver] skal til Statskassen betale sagsomkostninger med 54.000 kr. inden samme frist. Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

\* er berigtiget i medfør retsplejelovens § 221, stk. 1.