

UDSKRIFT
AF
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

DOM

Afsagt den 8. april 2016 af Østre Landsrets 16. afdeling

(landsdommerne [redacted], [redacted] og [redacted] (kst.))

16. afd. nr. B-612-14:

1) Ligebehandlingsnævnet som mandatar for

[redacted]

2) Ligebehandlingsnævnet som mandatar for

[redacted]

3) Ligebehandlingsnævnet som mandatar for

[redacted]

[redacted]

mod

[redacted]

[redacted]

Odense Rets dom af 13. februar 2014 (BS 1-2255/2012) er anket af Ligebehandlingsnæv-

net som mandatar for [redacted], [redacted] og [redacted]

[redacted] med påstande om, at [redacted] tilpligtes til [redacted] at be-

tale 290.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. august 2011, at [redacted]

tilpligtes til [redacted] at betale 275.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8.

august 2011, og at [redacted] tilpligtes til [redacted] at betale 240.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. august 2011.

Indstævnte, [redacted], har principalt påstået stadfæstelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb end påstået af appellanterne.

Supplerende sagsfremstilling

[redacted] blev med virkning fra 1. maj 2008 ansat som ergoterapeut hos [redacted]. [redacted] blev med virkning fra 10. april 2006 ansat midlertidigt som ergoterapeut hos [redacted], og hun blev efterfølgende tilbudt en fast stilling. [redacted] blev ansat som ergoterapeut hos [redacted] med virkning fra 1. maj 2005.

Ligebehandlingsnævnet traf den 20. juni 2012 tre afgørelser vedrørende appellanterne, der i det væsentlige er enslydende. Af afgørelsen vedrørende [redacted] fremgår blandt andet:

”Sagsfremstilling

Med virkning fra 1. maj 2008 blev klager ansat som ergoterapeut hos indklagede, der er en kommune. Klager skulle arbejde i Specialbørnehaven [redacted].

Den 1. august 2010 blev [redacted] etableret. Den var resultatet af en sammenlægning af tre områder, der nu blev opdelt i tre teams:

- Team A – specialeområdet, småbørn 0 – 6 år
- Team B – almenområdet, 0 – 16 år
- Team C – specialskoler og centerskoler, 7 – 18 år

Der var 53 fastansatte medarbejdere i [redacted] fordelt på ergo- og fysioterapeuter. Derudover var der ansat otte vikarer og en tidsbegrænset medarbejder.

Klager var ansat i Team A, hvor der var 29 personer ansat med følgende fordeling:

- 15 ergoterapeuter
 - Heraf 2 på barselsorlov og 2 på vej på barselsorlov
 - 1 ergoterapeut var tillidsmand og særlig vidensmedarbejder i [enhed]
 - 1 ergoterapeut havde særlig uddannelse til at have studerende

- 1 ergoterapeut til sagsbehandling af børnehjælpemidler – ingen af disse særlige funktioner kunne erstattes af andre i teamet
- 14 fysioterapeuter

Team B havde 8 ansatte fordelt på 4 ergoterapeuter og 4 fysioterapeuter. Team C havde 15 ansatte fordelt på 7 ergoterapeuter og 8 fysioterapeuter. Der var i alt 11 på barselsorlov; 10 fastansatte og 1 barselsvikar.

Ved brev af 10. november 2010 modtog klager meddelelse om påtænkt afsked fra indklagende på grund af arbejdsmangel. Som begrundelse for opsigelsen var anført:

”... Årsagen er, at der på dit arbejdssted sker en omfattende budgetreduktion begrundet i nedgang i salg af ydelser til de [sted] kommuner samt kapacitetstilpasning af serviceniveauet inden for de trænedede terapeuter.

Kriterier for udvælgelsen til afsked er formuleret af ledelsen i samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Medarbejderstaben er vurderet ud fra et helhedssyn på [redacted] for at kunne sikre den samlede fremtidige opgaveløsning og de samlede driftsmæssige opgaver ud fra nedenstående kriterier:

Faglige kompetencer

- Viden og erfaring inden for sit arbejdsområde
- Effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen
- [redacted] behov for bredde i faglige kompetencer såvel teoretisk som praktisk

Personlige kompetencer

- Overblik til at prioritere og planlægge arbejdsopgaver i komplekse situationer
- Kunne indgå i skiftende samarbejdsrelationer og arbejdsopgaver såvel dagligt som over tid
- Kunne se og være med til at skabe mulighederne for den faglige indsats og udvikling ud fra vores ny virkelighed og de til enhver tid gældende ressourcer
- Fleksibilitet, robusthed og omstillingsparathed

Sociale kompetencer

- Ansvarlighed for [redacted] samlede opgavevaretagelse
- Kunne vægte sin faglige rolle i tværfaglige samarbejdsrelationer og indgå kompromisser for at sikre helheden omkring barnet
- Formidlings- og kommunikationsevne

...

Inden valget er faldet på dig, har vi undersøgt muligheden for omplacering. Det har desværre ikke været muligt at omplacere dig til en anden stilling...”

Den 10. december 2010 fødte klager sit barn.

Indklagede har et regelsæt, der finder anvendelse ved afskedigelser på grund af omstruktureringer og budgetbesparelser.

Tillidsrepræsentanter og ledergruppen udarbejdede i fællesskab kriterier for indstilling til afskedigelse og spørgeskema til medarbejderne til afklaring af oplysninger om mulighed for at gå ned i tid, uddannelse og naturlig afvikling.

I forbindelse med kapacitetstilpasningen [redacted] blev der foretaget en reduktion på 12 – 15 stillinger af de i alt 53 faste stillinger:

- 2 gik ufrivilligt ned i tid (Team C)
- 15 gik frivilligt ned i tid (6 i Team A, 3 i Team B og 6 i Team C)
- 12 fastansatte blev afskediget, heraf 6 ergoterapeuter og 6 fysioterapeuter. Klager var med i denne gruppe.

Derudover stoppede alle vikarerne. Alle de fastansatte med medarbejdere, der blev afskediget, blev udvalgt fra Team A

To af de andre afskedigede ergoterapeuter har også indbragt deres sag for Ligebehandlingsnævnet.

I brev af 26. november 2010 modtog klager den endelige opsigelse.

I notat af 29. november 2010 fra indklagede om baggrunden for kapacitetstilpasningen fremgår følgende:

”Vi er i en tid hvor de fleste kommuner trækker flere specialiserede opgaver indenfor Børn- og Ungeområdet hjem i eget regi. Dette er opgaver som de tidligere har fået opgavevaretaget ved køb af ydelser i eksempelvis den tidligere ”[navn på ordning], [redacted] [by] kommune.

Imidlertid er vi i den situation, at vi siden juni 2010 har haft et minimum af salg af ydelser til kommuner udenfor [by] og som det ser ud her og nu er der efter 1.1.2011 ganske få tidsbegrænsede ydelser i én enkelt [sted] kommune og ellers udelukkende opgavevaretagelse for [indklagede].

Dette kombineret med at vi i forbindelse med etableringen af [redacted] pr. 1.8.2010 budgetmæssigt er overgået fra den tidligere normtalsstyring til lønsumsstyring har medført, at vi har skulle tilpasse antal af medarbejderstimer/ansatte svarende til den udmeldte lønsum. Da de fleste medarbejdere oppebærer en højere løn end den der er udmeldt som budgetgrundlag, har det været nødvendigt at reducere i antallet af medarbejdertimer svarende til det budgetmæssige grundlag.

Endelig er der en politisk aftalt reduktion på 2 % på de takstfinansierede områder i 2011 – 3 % yderligere i 2012”.

Den 21. december 2010 blev der afholdt møde mellem klagers fagforening og indklagede omkring opsigelsen af klager. Det fremgår af referatet fra dette møde, at indklagede blandt andet anførte:

”Der var således tale om, at der som udgangspunkt blev valgt medarbejdere ”til” og ikke ”fra”. Udvælgelsen af de pågældende medarbejdere er derfor baseret på ledelsen skøn af den enkelte i forhold hele gruppen og til de opstillede kriterier. I den forbindelse skal det præciseres, at de tre valgte ikke var blandt de medarbejdere, der ud fra det samlede skøn ikke blev valgt ”til”.

Det blev under mødet aftalt, at indklagede skulle fremskaffe ledelsens uddybende bemærkninger vedrørende valget af de tre opsagte ergoterapeuter på barsel.

Indklagede har i notat redegjort for en række kompetencer, herunder kurser, som klager efter det oplyste ikke er i besiddelse af.

Klager har oplyst, at den tidligere ledelse hos indklagede lagde vægt på forskellighed, og at den nye ledelse aldrig har givet udtryk for, at klager manglede kurser.

Klager har i notat opregnet hendes særlige kompetencer, herunder kursusdeltagelse.

Fagforeningen anmodede i brev af 17. januar 2011 Kommunernes Landsforening om en forhandling. Den 22. februar 2011 blev der afholdt forhandling mellem foreningen, Kommunernes Landsforening og indklagede.

Der er fremlagt referat fra mødet, der også indeholder konkrete begrundelser for valget af medarbejdere, der blev indstillet til afskedigelse.”

Det i afgørelsen omtalte notat udarbejdet af [REDACTED] hvori der blandt andet er redegjort for en række kompetencer, herunder kurser, som appellanterne efter det oplyste ikke var i besiddelse af, indeholder derudover en beskrivelse af de tilbageværende ergoterapeuter i team A's kompetencer. Notatet blev udarbejdet efter gennemførelsen af afskedigelserne.

[REDACTED] har til brug for landsrettens behandling af sagen udarbejdet en oversigt over udvalgte kompetencer hos henholdsvis appellanterne og en række af de tilbageværende medarbejdere i team A, B og C (støttebilag). De i støttebilaget udvalgte kompetencer er ikke helt identiske med kompetencerne medtaget i det tidligere udarbejdede notat.

Der er enighed mellem parterne om, at det alene var medarbejdernes forskellige faglige kompetencer, der var udslagsgivende i forbindelse med afskedigelserne.

Forklaringer

Der er for landsretten afgivet supplerende forklaringer af [REDACTED]

[REDACTED] har forklaret blandt andet, at hun har arbejdet 14 måneder på [REDACTED], som er en centerskole. I forhold til en specialskole har børnene på en centerskole større indlæringspotentiale, men på begge skoler har børnene fysiske handicaps, og den ergoterapeutiske behandling er den samme. Det er korrekt, at hun ikke har arbejdet i specialgrupper, men hun har erfaring indenfor området. Sondringen er ikke relevant. Det afgørende er, hvilken erfaring man har; om man har erfaring med børn med lette og/eller meget svære handicaps. Når man som hun har en bred erfaring, vil man kunne blive placeret i specialgrupperne. Hun har to års erfaring med hjemmetræning af unge og ældre. Det er korrekt, at hun ikke konkret har erfaring med [REDACTED] ordning, men så længe man har en bred erfaring inden for området, kan man indgå i en hjemmetræningsordning. Hun mener, at de af [REDACTED] udvalgte kompetencekategorier er for firkantede. Selvom hun har erfaring inden for f.eks. hjemmetræning, er det ikke angivet i støttebilaget, fordi der lægges vægt på erfaring inden for kommunens konkrete hjemmetræningsordning. Hun kunne godt være placeret i team C, da mange af de børn, hun arbejdede med i team A, gik videre til team C i forbindelse med skolestart, sammenholdt med at hun havde erfaring fra [REDACTED]

Hun har fået oplyst fra en tidligere kollega, der fortsat er ansat i [REDACTED] at det var de enkelte medarbejdere, der selv har skrevet deres kompetencer ned til brug for [REDACTED] notat, der også beskriver de tilbageværende medarbejders kompetencer. Dette blev medarbejderne bedt om at gøre, da afskedigelserne var gennemført.

[REDACTED] har forklaret blandt andet, at hun kendte til [REDACTED] og kurset vedrørende systemisk familieterapi og metode, men hun vidste ikke, at de var relevante, eller at kolleger havde været på kurserne. Hjemmetræningsordningen startede i [REDACTED] i 2003 eller 2004 som forsøgsordning. Hun arbejdede med ordningen i godt to år. Ordningen er ikke ændret siden, bortset fra at det nu kun er ledelsen, der laver § 50-undersøgelsen. Selve træningen er den samme, og hendes erfaring med og viden inden for området er derfor ikke forældet. Hun kunne godt have overtaget [REDACTED] opgaver.

Hun kunne se sig selv i team B, fordi hovedparten af de opgaver, hun havde siddet med, overgik til team B. Da det før sommerferien skulle besluttes, hvem der skulle være i team B, meldte hun sig også som interesseret. Da hun var på vej på barsel, trak hun sig imidlertid. Specialgrupper er for børn med lettere motoriske vanskeligheder. Den terapeutiske indsats er den samme, om man arbejder med specialgrupper, specialbørnehaver og lign. Hendes spidskompetencer dækker sanseintegration, Sensory Profile og neuropædagogik. Områder der kan være svære at skille ad. Fordi hun havde alle tre kompetencer i kombination, blev hun ofte spurgt til råds. Selvom det er en relevant kombination, kan hun ikke se, at det er blevet tillagt vægt ved udvælgelsen.

I støttebilaget er der nu tilført den ene af hendes spidskompetencer: "Erfaring med Sensory Profile". Det var ikke inddraget som en relevant kompetence i det første notat udarbejdet af [REDACTED]. Hun mener også, at de af [REDACTED] udvalgte kompetencekategorier er for firkantede. Hendes erfaring er ikke korrekt gengivet i støttebilaget.

[REDACTED] har forklaret blandt andet, at hun har arbejdet knap to år med svært handicappede. Hun kendte også til de forskellige kurser, men hun vidste ikke, at de var relevante. Hendes erfaring med børn med autisme kan også med fordel anvendes i forhold til børn, der ikke har autisme. Det undrer hende, at ledelsen ikke forstod, hvor vigtig hendes erfaring var, og hvor bredt den kunne anvendes. Hun har arbejdet både med helt små børn og med skolebørn, og hun arbejdede med terapiforløb op til et år forud for hendes afskedigelse. Hun har en bred erfaring, og har arbejdet med alle typer af børn, der dækker alle tre teams, selvom hun ikke nødvendigvis fysisk har været på de enkelte skoler. Hendes erfaring er ikke korrekt gengivet i støttebilaget. Det fremgår blandt andet ikke, at hun havde erfaring med genoptræning og 1-5 års erfaring indenfor specialbørnehaveområdet.

Hun har fra to tidligere kolleger fået at vide, at de tilbageværende medarbejdere blev bedt om at supplere [REDACTED] notat, der blandt andet beskriver de tilbageværende medarbejders kompetencer. De pågældende medarbejdere fik at vide, at det skulle bruges i den verserende sag.

Hun fik ansættelse på en institution i [REDACTED] umiddelbart efter endt barsel.

[REDACTED] har forklaret blandt andet, at det var i alt tre kommuner – og ikke to kommuner – der opsagde samarbejdet. Fynsordningen blev etableret, så [REDACTED] kunne levere behandling af specialbørn i de omkringliggende kommuner. Det var tre af disse kommuner, der pludseligt trak deres opgaver hjem. Da hun blev udpeget som leder, vidste hun ikke, at der var opsigelser på vej fra de omkringliggende kommuner.

Hun mener, at kommunen brugte ca. to år på at forberede den nye struktur, og hun blev inddraget i processen i det sidste års tid. Det var de øverste chefer, der besluttede opdelingen i team A, B og C. Team A omfattede også sagsbehandling i spørgsmål om hjælpemidler. ”Knasterne” var små grupper af børnehavebørn, der havde særlige behov, men som blev integreret med andre børn. Team B var hele almenområdet. Terapeuterne i team B arbejdede udelukkende konsultativt. De trænede ikke selv med børn. Hun havde ikke kendskab til dette område. Team C var hele special- og skoleområdet. Den måde de arbejdede på i team B var – og er – meget anderledes end den måde, de arbejdede på i team A.

Hun fik at vide, at der oprindeligt ikke forelå økonomiske beregninger, da man drøftede sammenlægningen. Da de fik overblik over de økonomiske udfordringer, blev det planlagte seminar om fusionen ændret til i stedet at handle om ”Ragnarok”, som var deres betegnelse for, hvad forventede besparelser formentlig ville komme til at betyde. Der var en form for interaktivt teater, hvor skuespillerne blandt andet gennemspillede den samtale, som lederne skulle have med hver enkelt medarbejder. På et tidspunkt stoppede skuespilleren op og sagde, at det var en meget ubehagelig situation, fordi samtalen kom til at fremstå som en jobsamtale. Det var på den baggrund, at hun foreslog, at samtalerne skulle være frivillige. Både tillidsrepræsentanterne og samtlige medarbejdere var til stede, og de var enige i dette.

[REDACTED] havde kendskab til en række af fysioterapeuterne i team C, og dem Ingrid ikke kendte så godt, kom alle til samtale. [REDACTED] havde kendskab til medarbejderne i team B, og dem hun ikke kendte så godt, gav de mulighed for en samtale. [REDACTED] kendte ergoterapeuterne i team A, og hun kendte selv til fysioterapeuterne i team A. Hun føler derfor, at de havde det fornødne grundlag for at afgøre, hvem der skulle afskediges. Alle blev tilbudt en forudgående samtale.

Det er korrekt, at der ikke findes noget skriftligt materiale vedrørende beslutningsprocessen fra tiden inden afskedigelserne. Det var de ikke opmærksomme på, at de skulle sikre.

Det var en rigtig ”møggøge”, men de brugte en masse tid på at sikre, at alt blev gjort ordentligt. De fokuserede på at finde de medarbejdere, der bedst kunne løfte de opgaver, som de skulle varetage fremover. Derfor blev deres tilgang, at de skulle vælge folk til, frem for at vælge folk fra. De vidste godt, at det ville ende med at være marginaler i forhold til de individuelle kompetencer, der ville blive afgørende. De valgte derfor medarbejdere til, indtil de ikke havde flere penge. Den tilbageværende gruppe vurderede de så igen for at sikre, at de havde valgt de medarbejdere, der bedst kunne løfte opgaverne. De sammenlignede derved de enkelte medarbejdere, og på den baggrund fandt de frem til den gruppe, som måtte afskediges. Restgruppen blev også vurderet i forhold til team B og C. De overvejede nøje, hvad det ville betyde, hvis man flyttede medarbejdere til andre teams.

Hun har udarbejdet notatet, hvori der er redegjort for en række kompetencer, herunder kurser, som appellanterne ikke var i besiddelse af, og som beskriver de tilbageværende ergoterapeuter i team A's kompetencer. Hun deltog ikke i møderne med Ergoterapeutforeningen, men hun blev af HR bedt om at beskrive, hvorfor de afskedigede medarbejdere var blevet fravalgt. Samtidig beskrev hun de tilvalgte medarbejders kompetencer for at vise, hvorfor de var valgt til. Hun havde det etisk dårligt med, at de tilbageværende medarbejdere på den måde blev inddraget i den verserende sag med navns nævnelse, så hun sendte de individuelle beskrivelser til de respektive medarbejdere, så de var orienteret om, hvad der stod om dem. Medarbejderne fik på den måde mulighed for at korrigere og supplere oplysningerne, men det var der ikke mange, der gjorde. Selvom notatet er udarbejdet efter gennemførelsen af afskedigelserne, mener hun derfor, at notatet afspejler deres viden forud for afskedigelserne. Hun mener, at de havde overblikket over samtlige medarbejders kompetencer, selvom de ikke forud for afskedigelserne udarbejdede skemaer over medarbejdernes kompetencer.

Hun har været med til at udarbejde støttebilaget. Det var et forsøg på at gengive indholdet af deres drøftelser forud for afskedigelserne, og det var et forsøg på at vise, hvad der var vægtet tungest. [REDACTED] er ikke med i støttebilaget, da det ikke var udslagsgivende. Det er korrekt, at kompetencen ”Erfaring med Sensory Profile” er en ny kategori i støttebilaget, som ikke var med i notatet. Hverken notatet eller støttebilaget er udtømmende, og hun har ikke sammenholdt støttebilaget med notatet.

Det er korrekt, at erfaring med autisme kan anvendes mere generelt, men [REDACTED] erfaring kunne ikke overgå [REDACTED] erfaring. Hun var ikke op-

mærksom på, at [redacted] blandt andet havde erfaring inden for genoptræning og som klinisk vejleder, men det ville ikke være blevet tillagt vægt ved deres afgørelse. Selvom denne kompetence er medtaget i støttebilaget, er den ikke fremhævet som særlig vigtig hos nogen af de andre medarbejdere. Det er korrekt, at [redacted] ikke havde så lang erfaring som [redacted] men [redacted] havde blandt andet ikke den nyeste viden inden for det relevante område. Derudover havde [redacted] arbejdet med tillægsydelse, dvs. servicelovens § 11, og den opgave skulle ledelsen ikke overtage [redacted] underviste også i dette. Hun erkender dog, at de var meget i tvivl, og derfor forelagde hun sammen med de øvrige teamledere spørgsmålet om valget mellem [redacted] og andre medarbejdere med en bredere erfaring for deres chef. De afholdt et møde, hvor de fik udtrykkeligt besked på, at de skulle vælge [redacted] [redacted] på grund af hendes spidskompetence. [redacted] blev ikke valgt til, fordi de andre ergoterapeuter havde en meget lang og bred erfaring.

Hun mener ikke, at de på nogen måde har lagt vægt på graviditet og barsel ved vurderingen af, hvem der skulle afskediges. De tog deres opgave meget alvorligt og ønskede at behandle alle ordentligt. Det var en meget svær opgave. De kunne godt overskue alle medarbejdernes kompetencer under deres mundtlige drøftelser.

[redacted] har forklaret blandt andet, at hendes tidligere ledelseserfaring stammer tilbage [redacted], hvor hun i to omgange var konstitueret leder. Hun havde derfor kendskab til de medarbejdere, der også var ansat dengang. Derudover havde de haft ugentlige møder i teamet, så hun følte, at hun kendte alle medarbejders kompetencer i team A.

Fusionen fandt sted i midten af september. Hun var lige blevet leder, så det var en rigtig svær situation for hende at være med til at udvælge de medarbejdere, der skulle afskediges. Hun oplevede det ikke som uretfærdigt, at der kun blev afskediget medarbejdere i hendes team. Det var en konsekvens af deres vurderinger af den samlede medarbejderstab. De tilbød alle medarbejdere at komme til samtale.

De havde indledningsvis drøftelser i ledergruppen om, hvordan de skulle gribe processen an. Herefter vurderede hun og [redacted] hver enkelt medarbejder i team A og foretog på den baggrund udvælgelsen. De foretog også en tværgående vurdering. De skrev ned undervejs, hvilke kvalifikationer, de enkelte medarbejdere havde, så hun følte, at de traf afgørelsen på et veloplyst grundlag. Hun deltog i et møde med deres overordnede,

[redacted] og [redacted], hvor de blandt andet drøftede hjemmetræningsordningen og [redacted] kompetencer sammenlignet med de øvrige medarbejders. De fik på mødet at vide, at [redacted] kompetencer var vigtige.

Hun har været med til at udarbejde støttebilaget. [redacted] havde primært kompetencer inden for autismeområdet, og de havde ikke egentlige autisme-opgaver i teamet. Det er korrekt, at en erfaring inden for autisme generelt er anvendelig, men de andres erfaringer vægtede tungere. Tilsvarende blev [redacted] og [redacted] kompetencer samlet vurderet ikke at kunne matche de øvrige medarbejders. [redacted] kunne formentlig være flyttet til team B, men de vurderede, at medarbejderne i team B havde bedre kompetencer. [redacted] erfaring inden for genoptræning fyldte ikke så meget i deres overvejelser og var ikke så væsentlig.

Det er korrekt, at både notatet og støttebilaget, der sammenholder medarbejdernes kompetencer, er udarbejdet efter gennemførelsen af afskedigelserne, men de giver et godt billede af deres overvejelser forud for de gennemførte afskedigelser. Det er ikke alle medarbejdere, der er behandlet i støttebilaget, men de har medtaget de medarbejdere, der har været fokus på i retssagen. [redacted] er ikke med i støttebilaget, da det ikke var så væsentligt. Det er nævnt i notatet, fordi en af de tilbageværende medarbejdere havde været på kurset, og fordi de havde fået besked på at beskrive forskellene i medarbejdernes kompetencer.

Det er korrekt, at [redacted] kompetencer også kunne anvendes i team B. Det er også korrekt, at [redacted] inden sommerferien havde sagt til hende, at hun godt kunne se sig selv i team B. [redacted] sagde vist samtidig, at det nok ikke var det rigtige tidspunkt, fordi hun snart skulle på barsel.

[redacted] har forklaret blandt andet, at hun tydeligt husker, at de overvejede, om de fravalgte medarbejdere kunne placeres andet sted. Hendes forklaring er på dette punkt således ikke gengivet korrekt i byrettens dom.

Team B betjente hele byen, dvs. samtlige daginstitutioner, skoler mv. Der var en stor gennemstrømning af børn. Deres opgaver var meget vejledende. De medarbejdere, som de fik over i team B, havde en rigtig god erfaring og interesse for området.

Hun og [REDACTED] havde samtaler med de to nytilkomne i team B, så de blev bekendt med deres kompetencer. De medarbejdere, som fortsat skulle være i team B, blev valgt til på baggrund af deres konkrete kompetencer. Hun føler, at hun fik de helt rigtige medarbejdere. Hun husker, at deres ledere anbefalede, at de skulle tilvælge [REDACTED] kompetencer, da hun var mere opdateret inden for det rent administrative.

Hun har været med til at udarbejde støttebilaget. Det er udarbejdet for at give et overblik over de kompetencer, som de mente, var vigtige. Det er lavet efterfølgende, men de udvalgte kompetencekategorier svarer til de arbejdsopgaver, der ville være i de enkelte teams. Hun vidste, at [REDACTED] havde erfaring fra almenområdet. Der var bare ikke plads til ret mange i team B, og de andre medarbejdere havde vigtigere kompetencer. Hun har ikke været med til at udarbejde notatet om medarbejdernes kompetencer.

[REDACTED] har blandt andet forklaret, at ergoterapi og fysioterapi er en specialpædagogisk bistand i folkeskolen, som kræver et tæt samarbejde med skolen. Ved fusionen blev medarbejderne på de enkelte skoler fusioneret sammen til en enhed. Hun deltog i arbejdet med at udvælge kriterierne til brug for afskedigelserne. Det er hendes opfattelse, at alle var enige om kriterierne.

Der var ingen medarbejdere i team C, der blev opsagt. De overvejede, om [REDACTED] kunne flyttes til team C, da hun tidligere havde været ansat på [REDACTED]. Hun kendte således [REDACTED] ganske udmærket, og de holdt [REDACTED] op imod de andre medarbejdere, da de skulle foretage udvælgelsen. Først vurderede de, hvem der var behov for i team A. Derefter foretog de en sammenligning af de fravalgte medarbejdere i team A med medarbejderne i team B og C.

Hun har været med til at udarbejde støttebilaget. Støttebilaget omhandler kun de medarbejdere, der har været fremhævet under retssagen.

Procedure

Parterne har for landsretten i det væsentligste gentaget deres anbringender for byretten og har procederet i overensstemmelse hermed.

Landsrettens begrundelse og resultat

Der er enighed om, at [REDACTED] havde det fornødne driftsmæssige grundlag for at foretage afskedigelser i [REDACTED] og at der i den forbindelse skulle afskediges 12 medarbejdere i den samlede [REDACTED]. Herved afskedigede [REDACTED] alt 6 fastansatte ergoterapeuter, heriblandt appellanterne.

Det er [REDACTED], der efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, skal godtgøre, at appellanternes afskedigelser fra [REDACTED] som et led i de besparelsmæssigt betingede afskedigelser ikke var begrundet i appellanternes graviditet og barsel.

Landsretten lægger til grund, at der ikke forud for afskedigelserne blev udarbejdet en skriftlig vurdering af medarbejdernes kompetencer eller andet skriftligt materiale, der belyser den konkrete udvælgelse af hvilke medarbejdere, der skulle afskediges.

Efter den skete bevisførelse finder landsretten, at [REDACTED] ikke har ført det fornødne bevis efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, for, at afskedigelserne af appellanterne var uden sammenhæng med appellanternes fravær som følge af graviditet og barsel.

Landsretten har herved lagt vægt på, at [REDACTED] var nyetableret, og at den bestod af et større antal medarbejdere med til dels forskellige men i øvrigt overlappende kompetencer. Særligt på den baggrund finder landsretten, at [REDACTED] ikke har godtgjort, at kommunen forud for de gennemførte afskedigelser havde sikret sig tilstrækkelige oplysninger om appellanternes kvalifikationer og ønsker. Endvidere finder landsretten det ikke godtgjort, at [REDACTED] i tilstrækkeligt omfang forud for de gennemførte afskedigelser foretog en tværgående vurdering, hvori indgik alle medarbejdere fra de tre teams.

Appellanterne har som følge heraf krav på godtgørelse i henhold til lovens § 16, stk. 2, jf. § 9. Under hensyn til varigheden af ansættelserne og sagens omstændigheder i øvrigt fastsættes godtgørelsen for hver af appellanterne til 9 måneders løn med renter, som påstået af appellanterne.

Landsretten tager på den baggrund appellanternes påstande til følge.

[REDACTED] skal betale sagsomkostninger for begge retter til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [REDACTED], [REDACTED] og [REDACTED].

[redacted] med i alt 158.000 kr. Beløbet omfatter 8000 kr. til retsafgift og 150.000 kr. til udgifter til advokatbistand inkl. moms. Ved fastsættelsen af beløbet til dækning af udgifterne til advokatbistand er der ud over sagens værdi taget hensyn til sagens omfang og varighed.

T h i k e n d e s f o r r e t :

[redacted] skal til [redacted] betale 290.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. august 2011.

[redacted] skal til [redacted] betale 275.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. august 2011.

[redacted] skal til [redacted] betale 240.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. august 2011.

I sagsomkostninger for begge retter skal [redacted] betale 158.000 kr. til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [redacted] og [redacted].

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den 08-04-2016

Susanne Kristiansen
souschef