

DOM

Afsagt den **29. april 2015**

F-9-12

Ingeniørforeningen, IDA
som mandatar for A
(advokat Kim Schioldann)
mod
Ikast-Brande Kommune
(advokat Yvonne Frederiksen)

Biintervenient til støtte for Ikast-Brande Kommune:
Kommunernes Landsforening
(advokat Yvonne Frederiksen)

Indledning

Sagen handler om, hvorvidt Ikast-Brande Kommune ved afskedigelsen af A har overtrådt forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap, herunder om A på afskedigelsestidspunktet var omfattet af handicapbegrebet.

Sagen, der er anlagt den 8. marts 2012 ved Retten i Herning, blev ved kendelse af 11. juli 2012 henvist til Sø- og Handelsretten i medfør af retsplejelovens § 227, stk. 1. Sø- og Handelsretten traf den 2. juli 2013 afgørelse om, at der ikke var grundlag for at forelægge præjudicielle spørgsmål i sagen for EU-Domstolen.

Påstande

A har nedlagt påstand om, at Ikast-Brande Kommune skal betale 404.231,16 kr. med procesrente af 303.173,37 kr. fra sagens anlæg og af 101.057,79 kr. fra den 23. oktober 2013.

Ikast-Brande Kommune har påstået frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Kommunernes Landsforening har som biintervenient udtalt sig til støtte for Ikast-Brande Kommune.

Oplysningerne i sagen

A blev den ... 2009 som nyuddannet civilingeniør med speciale i arkitektur og urbanisering ansat i en fast stilling som byplanlægger i planafdelingen i Ikast-Brande Kommune med en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Hendes arbejdsopgaver bestod ifølge hendes stillingsbeskrivelse primært i udarbejdelse af lokalplaner fra den indledende kontakt med bygherren til den endelige godkendelse og udsendelse af planerne. Udover varetagelse af egne planopgaver bestod arbejdet i koordinering af store som små opgaver i lokalplangruppen og de øvrige afdelinger på det tekniske område.

Ikast-Brande Kommunes planafdeling er opdelt i fem funktioner, henholdsvis kommuneplanlægning, lokalplanlægning, tværgående projekt, grundsalg mv. og Kort og GIS + Staben. Der er fem planlæggere ansat i afdelingen fordelt på kommuneplanlægning med to ansatte og lokalplanlægning med tre ansatte. Der er derudover 10 medarbejdere ansat i afdelingen.

Den 25. maj 2009 var A involveret i en arbejdsrelateret trafikulykke, hvor hun blandt andet kom til skade med sin højre arm. Ulykken blev den 9. juni 2009 anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen som en arbejdsskade. Kort tid efter trafikuheldet genoptog A sit

arbejde på fuld tid, men da smerterne i højre arm var tiltagende, blev hun i august måned 2009 deltidssygemeldt.

Af statusattest af 18. december 2009 vedrørende A til Jobcenteret i Holstebro Kommune udarbejdet af praktiserende læge Lars Dudal Madsen fremgår blandt andet:

"Pt. har refleksdystrofi. Forløbet af disse er helt uforudsigelige, tager oftest et par år, men kan både blive kortere og længere tid afhængig af, hvordan det spontane forløb er. Vi har ikke nogen mulighed for at behandle hende, al behandling er empirisk. Det eneste vi kan gøre os håb om er, at vi kan lindre hendes smerter med et eller andet smertestillende middel. Det er ikke på forhånd givet, at det lykkes. Indtil nu er det bedst virkende middel et epilepsimedicin, som mindsker, men ikke fjerner smerten. Det er sjældent at tilstanden bliver ved i 10 år, medmindre den giver anledning til komplikationer, som er invaliderende. Indtil nu har det ikke set ud til at pt.'s refleksdystrofi vil gøre det."

I patienthåndbogen under sundhed.dk beskrives refleksdystrofi således:

"Tilstandens fulde navn er komplekst regionalt smertesyndrom. Altså en smertetilstand som optræder i et afgrænset område, og som foruden smerte også kan bestå af andre gener i det samme område. Tilstanden betegnes også refleksdystrofi.

Det er en usædvanlig, kronisk tilstand som normalt rammer armen eller benet. I meget sjældne tilfælde kan sygdommen ramme andre dele af kroppen. Man kan opleve intense brændende eller sviende smerter sammen med hævelse, ændring i hudfarven, ændret temperatur, unormal sveden og overfølsomhed i det angrebne område.

Regionalt smertesyndrom er en lidt mærkelig tilstand, og årsagen er ikke helt klarlagt. Tilstanden kan skyldes forstyrrelser i det sympatiske nervesystem, dvs. den del af nervesystemet, som kontrollerer blodstrømmen og svedkirtlerne."

A blev af sin egen læge henvist til Regionshospitalet i Holstebro, hvor hun den 4. juni 2010 blev undersøgt af afdelingslæge på neurologisk afdeling Birgitte Sandal, som konkluderede, at A overvejende sandsynligt havde refleksdystrofi.

I en specifik helbredsattest af 13. juli 2010 til Jobcentret i Holstebro Kommune beskrives refleksdystrofi af As egen læge som invaliderende, så længe sygdommen er aktiv, hvilket den kan være i længere tid, men at sygdommen oftest går i ro igen efter nogle år. A beskrives

som kraftigt medicineret på grund af smerter, og hun vurderes til at have et ugentligt funktionsniveau på ca. 20 timer inklusive transport. Af helbredsattesten fremgår videre at:

”Sygdomsforløbet vil stadig tage lang tid, men forventes at brænde ud, således at hun bliver i stand til at varetage sit job.

I den aktive fase af sygdommen vil det være hensigtsmæssigt, at hun var ansat 15 timer og at man på kommunen ansatte én på det manglende antal timer eller fuldtids, sådan at man lader pt. være ekstra i de 15 timer pr. uge, for at bevare tilknytningen til sit fag mhp. at hun efter endt sygdom, vil være i stand til at fungere med sin uddannelse. Dette vil muligvis kræve tilskud til nuværende arbejdsgiver.”

Den 11. august 2010 blev ulykken anerkendt som en arbejdsskade af Arbejdsskadestyrelsen, og A blev tilkendt en godtgørelse på 60.160 kr. for varigt mén på 8 %. Arbejdsskadestyrelsen meddelte samtidig, at de ville se på størrelsen af varigt mén igen med det samme, fordi hun fortsat var under behandling.

Af statusbedømmelse af 24. august 2010 udarbejdet af afdelingslæge Birgitte F. Sandal på Neurologisk Ambulatorium, Regionshospitalet Holstebro til Jobcenteret i Holstebro Kommune fremgår blandt andet, at As tilstand kunne frygtes at være stationær, men at det endnu var for tidligt at vurdere dette.

På et møde afholdt den 25. august 2010 med deltagelse af A, hendes tillidsrepræsentant, planchef Karina Kisum Madsen og en konsulent fra Ingeniørforeningen IDA med henblik på en afklaring af As ansættelsesforhold i planafdelingen blev As mulighed for at kunne overgå til en fast ansættelse på 20 timer om ugen drøftet. Det fremgår af referatet, at A under mødet var blevet gjort opmærksom på, at kommunen i så fald ikke kunne garantere en genansættelse på fuld tid i den toårige periode, hvor hun forventedes at have behov for nedsat tid eller i tiden derefter.

Speciallæge i ortopædisk kirurgi Jens Kampmann foretog den 18. oktober 2010 en vurdering af As tilstand efter anmodning fra Arbejdsskadestyrelsen. Af ”Resumé og konklusion” fremgår blandt andet:

"Hø. arm er således i dag stort ubrugelig og alt foregår stort set med ve. hånd. Dette bekræftes af den objektive undersøgelse.

Der er således svære mén og tilstanden er fuldt forenelig med refleksdystrofi.

Erfaringsmæssigt kommer der bedring i løbet af længere tidshorizont (år), men hvorvidt det bliver aktuelt her er uklart"

Den 4. november 2010 blev der afholdt et afklaringsmøde med deltagelse af A, hendes tillidsrepræsentant og Karina Kisum Jensen. Af referatet fremgår, at kommunen ikke så anden udvej end at indlede en afskedigelse af A og at:

"... Det er overvejet, om en anden allerede ansat medarbejder i Teknisk Område kunne hjælpe i lokalplanteamet i 17 timer om ugen. På grund af det højt specialiserede arbejdsområde har det vist sig ikke at være en mulighed. Det er desuden vurderet, at det ikke er realistisk, at ansætte en ny medarbejder på 17 timer om ugen. Der kan ikke blive tale om en vikaransættelse, da As fremtidige ansættelse ville være på 20 timer og derfor måtte anses for en permanent situation. Lokalplanteamet, som A er en del af, er under et konstant stort arbejdspress. Arbejdspresset har i de knapt 1½ år hvor A har været på nedsat tid være urimeligt højt for de to andre planlæggere i teamet. ..."

Afskedigelsesprocedure med partshøring blev indledt den 12. november 2010. A fremkom med sine bemærkninger hertil ved brev af 25. november 2010, hvor hun for at fastholde sin ansættelsesmæssige tilknytning til kommunen foreslog en mulighed for omplacering. Den 29. november 2010 blev A afskediget til fratrædelse den 28. februar 2011. Af afskedigelsen fremgår blandt andet:

"Årsagen til afskedigelsen er dit langvarige og fortsatte sygefravær. Der har løbende været afholdt møder med dig. Mødet den 25. august 2010 havde bl.a. deltagelse af din organisation, som fremlagde forslag om en permanent ansættelse på 20 timer. Dette har været undersøgt og vurderet fra ledelsens side. Konklusionen herpå er, at det desværre ikke vil være muligt med en deltidsansættelse på dit område, da det er et højt specialiseret arbejdsområde. Du har senest ved møde den 4. november 2010 fået dette oplyst. Samtidig hermed oplyste din leder, at der ville blive indledt en afskedigelse af dig. Du har fået kopi af udskrift af fraværsoplysninger vedlagt i brev om partshøring.

...

Ikast-Brande Kommune har den 25. november 2010 modtaget dit høringssvar. Ledelsen har fået forelagt dit høringssvar, og der er endnu en gang undersøgt mulighed for ansættelse på 20 timer ugentlig eller omplacering til andet område. Dette er desværre ikke muligt, hvorfor Ikast-Brande Kommune må oplyse dig om, at dit høringssvar ikke har givet anledning til at træffe en anden afgørelse."

Den 24. maj 2011 fastsatte Arbejdsskadestyrelsen As erhvervsevnetab til 30 %, og den 12. oktober 2011 blev erhvervsevnetabet forhøjet til 40 %.

Den 17. oktober 2013 blev A fundet berettiget til fleksjob, som hun fik pr. 1. november 2013 som planlægger i planafdelingen i Holstebro Kommune med en ugentlig arbejdstid på 12 timer.

Der er dokumenteret fra lægefaglige journaler i perioden efter afskedigelsen, og As tilstand ses ikke at være i bedring. Af speciallægeerklæring af 16. juli 2013 fremgår, at tilstanden nu skønnes at være stationær.

Der er ligeledes dokumenteret en organisationsplan for Ikast-Brande Kommune.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af A, Aase Klausen, Karina Kisum Jensen og Marianne Davidsen Galsgaard.

A har forklaret blandt andet, at hun er uddannet civilingeniør i arkitektur ved Ålborg Universitet med speciale i urban design. Uddannelsen er blandt andet rettet mod tegnestuer og kommuner. I løbet af uddannelsen har man et semester, hvor man laver lokalplaner. På studiet skelner man ikke mellem lokalplanlægning og kommuneplanlægning. Der ser man mere på den overordnede planlægning. Hun blev færdig med sin uddannelse i juni 2008 og var på det tidspunkt ansat som planlægger i et barselsvikariat ved Herning Kommune. I Herning Kommune arbejdede hun med lokalplaner, højhuspolitik, kommuneplantillæg og få grafiske opgaver. Der var ikke i Herning Kommune den samme skarpe opdeling mellem kommune- og lokalplanlæggere som i Ikast-Brande Kommune.

Hun fik fra ... 2009 en fast stilling i Ikast-Brande Kommunes lokalplan-team, hvor de var tre ansatte. I kommuneplan-teamet var der to ansatte; den ene var vikar for en sygemeldt medarbejder. Hun mener, at den sygemeldte medarbejder kom tilbage i oktober eller november 2009.

Hun kom til skade 1½ måned efter, hun var blevet ansat. Hun skulle hjælpe med at hente en kage til et byrådsmøde. Hun skulle holde kagen i bilen, da kagen ikke kunne spændes fast. Chaufføren overså sin vigepligt, og de blev ramt af en bil i højre side, hvorved det køretøj, hun befandt sig i, blev slynget rundt. Hun fik ved uheldet kagefadet ind på armen. Hun havde ondt i armen og blev kørt på skadestuen. Hun blev ikke indlagt.

Smerterne i armen forsvandt ikke, og hun var derfor til læge flere gange i løbet af juni måned. Smerterne i armen blev værre og værre, og efter en sommerferie i USA konsulterede hun i august atter sin læge. Hun blev diagnosticeret med refleksdystrofi. De mange smerter gjorde, at hun ikke fik en ordentlig nattesøvn, og kroppen blev overbelastet. Lægen mente, at det ikke var holdbart for hende at arbejde på fuld tid, og hun blev derfor den 19. august 2009 deltidssygemeldt. I første omgang fik hun at vide, at hendes sygemelding ikke kunne registreres i kommunen på grund af ferie. Hun arbejdede derefter mellem 20 og 31 timer om ugen. I december 2009 tilkendegav lægen, at hun kun kunne arbejde i 20 timer om ugen, hvilket hun rettede sig efter. Da hun orienterede Karina Kisum Jensen herom, erklærede denne sig indforstået hermed frem til den 10. januar 2010. Hun forsøgte derfor fra januar at trække arbejdstiden op, uden at dette lykkedes. Hun drøftede ikke sin arbejdstid med neurologen, men denne havde sagt, at det lød til, at hun arbejdede for meget, hvilket hendes egen læge også bekræftede.

Hun holdt løbende Karina Kisum Jensen orienteret om smerterne i armen og afleverede alle de lægelige papirer, hun fik, til hende. De havde et møde efter sygemeldingen. Hun havde opfattelsen af, at Karina Kisum Jensen var indforstået med, at hun kun arbejdede 20 timer om ugen. I juni måned 2010 indkaldte Karina Kisum Jensen hende til et møde, hvor hun fik at vide, at hendes arbejdstid skulle øges, og at det ville få konsekvenser, hvis det ikke skete. Hun forsøgte at øge arbejdstiden, men da hun var til læge i august 2010, blev hun anbefalet at holde arbejdstiden på 20 timer om ugen. Karina Kisum Jensen ønskede efter mødet i juni 2010 ikke længere at modtage udskrift af hendes journal. Karina Kisum Jensen ville ikke blande sig i hendes privatliv. Hun havde ikke samtaler med Karina Kisum Jensen om arbejdsbyrden. Hun spurgte Karina Kisum Jensen, om hun til aflastning kunne få en bærbar computer. Det kunne hun ikke. Der var ikke andre i afdelingen, der havde en, og hun blev

henvist til at bruge afdelingens bærbare computer, når den var ledig. Hun endte med selv at investere i en bærbar computer, som hun brugte på arbejde. Hun måtte også selv investere i særlige gribegreb og andre skrivehjælpemidler.

Hun fik på mødet den 25. august 2010, hvor Anita Nielsen fra IDA også deltog, at vide, at det var hårdt for de øvrige medarbejdere, at hun var på deltid, og at det derfor kunne komme på tale, at hun ville blive afskediget. Karina Kisum Jensen fik på mødet udleveret journalen af 4. juni 2010 fra Regionshospitalet, specifik helbredsattest af 13. juli 2010 og Arbejdsskadestyrelsens afgørelse af 11. august 2010. Anita Nielsen foreslog, at hun kunne blive fastansat med en 20 timers arbejdsuge. Karina Kisum Jensen ville undersøge mulighederne for dette og vende tilbage. Hendes arbejdstid var også efter mødet 20 timer om ugen.

På mødet den 4. november 2010 fik hun at vide, at kommunen ville indlede en afskedigelsesprocedure. Hun blev ikke spurgt om, hvornår hun forventede at kunne raskmelde sig, og hun sagde det ikke selv. Kommunen havde ikke bedt hende om at medbringe eventuelle nye lægelige oplysninger til mødet. Hun havde ikke inden mødet modtaget erklæringen af 18. oktober 2011 fra Jens Kampmann og oplyste heller ikke kommunen om, at hun havde været til undersøgelse hos ham.

Hun skrev et partshøringssvar til kommunen i november 2010. Hun husker ikke, om hun havde modtaget erklæringen fra Jens Kampmann på det tidspunkt, men da det var en Arbejdsskadesag, hvor kommunen var part, gik hun ud fra, at de fik de samme papirer.

Begrundelsen for afskedigelsen var, at kommunen ikke kunne tilbyde hende nedsat arbejdstid, da hendes arbejdsområde var højt specialiseret. Hun er noget uforstående over for begrundelsen, da det efter hendes mening kommer an på, hvor åben man er over for omstruktureringer og ændringer. Det viser hendes 12-timers ansættelse som planlægger i Holstebro Kommune, hvor der er en mere løs organisering, og hvor man arbejder mere tværfagligt. Hun har fået at vide, at hun indgår som en del af planafdelingen i Holstebro.

Hun arbejdede også med lokalplanlægning i Ikast-Brande Kommune og arbejder med lokalplanlægning i Holstebro Kommune. Hun informerer dem, hun samarbejder med, om, at hun kun er til stede inden for et vist tidsrum. Hun holder møder om formiddagen. Hun tilrettelagde sit arbejde på tilsvarende måde, da hun arbejdede i Ikast-Brande Kommune, og det kan og kunne godt lade sig gøre på den måde.

Ikast-Brande Kommune forsøgte ikke at rekruttere en deltidsansat til supplerende af hendes timer. Der var i kommuneplan-teamet en kollega, der arbejdede på deltid. Vedkommende var ramt af kræft og var deltidssygemeldt. Hun drøftede ikke med Karina Kisum Jensen, om hun kunne supplere denne kollegas timer.

Da hun arbejdede i Ikast-Brande Kommune havde hun en samlet transporttid på ca. 2 timer dagligt. Hun bor i Holstebro, og det tager i dag ca. 15-20 minutter at gå på arbejde.

Hun havde den 4. januar 2011 et møde med jobkonsulent Hanne Lindgaard og Karina Kisum Jensen. På mødet oplyste Karina Kisum Jensen, at kommunen mente, at hendes reelle arbejdstid var på 10 timer. Det var et ubehageligt møde, og hun skrev derfor et brev til jobcenteret i Holstebro, hvor hun fremkom med sine synspunkter, herunder at hun mente, at hendes arbejdskapacitet var på mere end 10 timer.

Aase Klausen har forklaret blandt andet, at hun siden 1. juni 2010 har arbejdet som personalekonsulent i Ikast-Brande Kommune. Hun er kontoruddannet og har siddet med løn og personale i forskellige kommuner siden 1984.

Hun blev involveret i sagen, da Karina Kisum Jensen efter mødet den 25. august 2010 drøftede muligheden for en deltidsansættelse af A med hende. Karina Kisum Jensen oplyste, at A formentlig ville være deltidssygemeldt i op til to år. Hun fik at vide, at muligheden for en deltidsansættelse var blevet drøftet i chefgruppen i Teknisk Forvaltning, og at det var chefgruppens vurdering, at en deltidsansættelse af hensyn til den driftsmæssige kontinuitet ville være problematisk. Hun synes, at det giver god mening, at planlæggerne er ansat på fuldtid, da strukturen i planafdelingen er baseret på fuldtidsansættelser. En

deltidsansættelse et andet sted i kommunen var ikke mulig, da det udelukkende var i planafdelingen, at der var ingeniører ansat. Hun blev ikke gjort bekendt med, at A havde behov for tekniske hjælpemidler, og hun husker ikke, at A selv havde givet udtryk for dette. As ønske om, at der blev indkøbt en bærbar computer, hørte hun først om, da sagen blev anlagt.

Det var ikke inden afskedigelsen relevant at tale om et fleksjob til A, da hendes tilstand på daværende tidspunkt endnu ikke var stationær.

Kommunen slog ikke en deltidsstilling på 17 timer op. Det var ikke muligt at dele fuldtidsstillingen op på grund af den måde, arbejdet var struktureret, og på grund af den manglende kontinuitet i opgavevaretagelsen, dette ville medføre. Det var også vurderingen, at der ikke ville komme mange ansøgere. Det er svært at tiltrække akademikere til Ikast-Brande Kommune. Der er ikke mange, der vil køre langt for en deltidsstilling.

Karina Kisum Jensen har forklaret blandt andet, at hun er planchef i Ikast-Brande Kommune. Hun er uddannet arkitekt. Den fremlagte organisationsplan illustrerer måden, hvorpå de har organiseret sig. De er meget opdelt, og det er kun i forbindelse med udarbejdelse af kommuneplantillæg, at man kan arbejde på tværs af teams'ene.

En kommuneplan er et strategisk værktøj for kommunen. Det er byrådets vision inden for en 12-årig periode, og det kræver god fornemmelse for den politiske proces at udarbejde kommuneplaner. Lokalplanlæggernes arbejde adskiller sig herfra ved at være mere konkret og ikke så strategisk. Lokalplanlæggere skal have en god forståelse for rummelighed og bydannelse og er i dialog med borgerne. Lokalplanerne skal overholde kommunalplanens rammer.

En lokalplanlægger og en kommuneplanlægger har samme uddannelse, men man specialiserer sig i hver sin retning. Man skal som kommuneplanlægger trives med den mere strategiske langsigtede planlægning i samarbejde med byrådet. Som lokalplanlægger er det

en fordel at have siddet på den anden side af bordet og at være god til at kommunikere og være i dialog.

Det er korrekt, at der var en kommuneplanlægger, der i perioder var sygemeldt med kræft. Hun husker ikke, at der i de perioder var nogen vikar for vedkommende. Det ville ikke have været sædvanligt at ansætte en vikar, idet man som kommuneplanlægger af hensyn til kontinuiteten ikke kan overtage en andens arbejde i en kort periode. Det betyder, at de andre kollegaer trækker et stort læs i de perioder, der er sygdom. Som lokalplanlægger har man et tæt og konstruktivt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere og projektudviklere. Man har også et samarbejde med byggesagsbehandlerne, og dette kræver en høj grad af tilstedeværelse. Lokalplanlæggere kan ikke lappe over hinanden. Man sidder med hver sine lokalplaner. Man kan sparre med sine kollegaer, men man kører selv en lokalplan igennem fra start til slut.

Medarbejderne i de to teams er ansat 37 timer. Det er nødvendigt med fuldtidsansættelser, da der af hensyn til det tætte samarbejde, kommunen har med erhvervslivet, er et krav om tilgængelighed. Det betyder, at der er en forventning om tilstedeværelse i kommunens åbningstid, og at borgermøder eksempelvis holdes, når borgerne har fri, dvs. om eftermiddagen eller om aftenen. De går dog på kompromis med tilgængeligheden, når der er tale om barsel, og man har mulighed for at arbejde på nedsat tid på 34 timer om ugen de første 3-4 måneder efter endt barsel.

Organiseringen af planafdelingerne i de enkelte kommuner afhænger af kommunens størrelse og dermed af kommunens fleksibilitet. Jo større kommunen er, jo større er muligheden for at være fleksibel. Ikast-Brande Kommune har en opgaveportefølje, der er mere specifik og specialiseret i opgavevaretagelsen end andre kommuners, og det kræver de ansattes tilstedeværelse. Holstebro Kommune er større og har en større fleksibilitet i deres mulighed for at håndtere deres opgaver.

A blev ansat som planlægger, fordi hun havde lidt erfaring fra Herning Kommune, og fordi hun havde en god rummelig forståelse og fornemmelse for bydannelse og byrum. A ville

ikke uden oplæring kunne indgå som kommuneplanlægger. De har meget ambitiøse byomdannelsesprojekter i kommunen. Det er meget tidskrævende, og det medfører også, at man skal arbejde uden for almindelig kontortid.

A arbejdede ca. 20 timer om ugen. Under hendes sygeforløb mødtes de hver 14. dag og talte om status. De talte meget om As helbred, fordi det fyldte meget for A, og de talte om de opgaver, A kunne varetage. A viste hende løbende lægeerklæringer, men hun syntes, at det var for personligt, og fra sommeren 2010 ønskede hun ikke at se flere. Hun fik det indtryk, at A var syg, og at hun havde det skidt. Der var en periode, hvor der ikke var udsigt til, at A ville få det bedre. A fik det værre jo længere tid, der gik. Hun fik det psykisk svært, og hun var træt på grund af medicinen. På et tidspunkt bevilgede hun psykologtimer til A.

Det gav nogle driftsmæssige udfordringer, at A var deltidssygemeldt, da de andre skulle dække ind og tage de henvendelser, der kom i As sager, når hun ikke var på arbejde om eftermiddagen. Hun sørgede derfor for, at A fik opgaver, som hun kunne varetage. Det betød blandt andet, at hun måtte tage lokalplanlægningen fra A. Som lokalplanlægger er der behov for en tæt dialog med samarbejdspartnere mv., som A havde vanskeligt ved at varetage, da hun kun var til stede om formiddagen. A fik i stedet grafiske opgaver og en opgave vedrørende håndtering af regnvand, som ikke krævede den eksterne dialog. Det var typisk opgaver, som de andre gerne ville have som afveksling til deres arbejde.

Hun har sagt nej til en bærbar computer til A, da de har en politik om, at man ikke arbejder under transporten til arbejde. Derudover havde afdelingen en bærbar computer, som ikke blev brugt af andre om formiddagen. Hun husker ikke, at hun skulle have afvist at købe skrivegreb eller andre skrivemidler, eller at de har haft en dialog om dette. Hun ville ikke have afvist indkøb af dette. Hun mener, at de gjorde, hvad de kunne for at tilrettelægge opgaverne således, at As behov kunne tilgodeses.

De havde et afklaringsmøde om As ansættelsesforhold den 25. august 2010. Arbejdsbyrden var blevet for stor en belastning for de øvrige lokalplanlæggere. Det var egentlig kun A og tillidsrepræsentanten, der var inviteret til mødet, men Anita Nielsen fra IDA deltog også.

Efter mødet talte hun med sin direktør og de to andre chefkollegaer om en 20 timers fastansættelse af A. De drøftede blandt andet, om der var nogle fra de andre afdelinger, der kunne dække ind. De kom frem til, at arbejdet var alt for specialiseret, og at sådan en løsning ikke kunne sikre den kontinuitet, der er brug for. De overvejede også at ansætte en vikar, men det ville heller ikke løse deres problem. De ansætter som udgangspunkt kun barselsvikarer. Hun vurderede også, at der ikke ville være kvalificerede ansøgere til en deltidsstilling. Hendes medarbejdere har alle en transporttid på mellem 45 og 75 minutter til arbejde. Det ville blive en svingdørsstilling, og det ville ikke bidrage til den kontinuitet, der er behov for. Derudover var A ikke effektiv i de 20 timer, hun var på arbejde, og en deltidsansættelse af én i de resterende timer ville kræve en yderligere normering. Efter hendes vurdering var A effektiv i 10 timer. Hun var i tvivl om, hvorvidt A overhovedet kunne bestride en deltidsstilling.

Man sidder i gennemsnit med 10-12 lokalplaner om året, og færre hvis man er ansat mindre tid. Et kommuneplantillæg følger lokalplanen. Der laves mellem 8-10 tillæg om året. Planlæggerne bruger ca. 10 % af deres tid på at lave kommuneplantillæg. Resten er langsigtet planlægning. Hun ved ikke, om A rent faktisk ville have været i stand til at løfte opgaverne indenfor arbejdet med kommuneplanerne. Hun spurgte ikke A, om hun kunne tage arbejde fra det tværgående projekt-team, da de har mange borgermøder og workshops om eftermiddagen og aftenen og nogle gange også om lørdagen.

Hun mener ikke, at hun havde set Arbejdsskadestyrelsens afgørelse af 26. november 2010 og speciallægeerklæringen fra Jens Kampmann af 18. oktober 2010, da de afskedigede A. De har formentlig modtaget erklæringen fra Jens Kampmann, da de modtog afgørelsen fra Arbejdsskadestyrelsen.

Marianne Davidsen Galsgaard har forklaret blandt andet, at hun er plan- og miljøchef i Thisted Kommune. Hun har 40 medarbejdere ansat, heraf ca. 5 ½ planlæggere, der hver især arbejder med både kommune- og lokalplanlægning. Den "halve" arbejder også med landzoneplanlægning. Planlæggerne er alle fuldtidsansatte. Der er mulighed for at arbejde hjemme, så længe det kan passes ind i driften. Udfordringen i forhold til at være planlægger

er, at man skal deltage i mange møder, hvilket skal afstemmes med mange deltagere. Hvis man har en ansat på 20 timer, kan det blive svært at passe møderne ind, så alle kan deltage. Hun har pt. 2 sygemeldte ansatte, og det lægger hele afdelingen ned. Det er vigtigt, at de ansatte er til stede 37 timer om ugen og er til rådighed. Arbejdet med lokalplanlægning kræver særlig tværgående samarbejde og tilstedeværelse og fleksibilitet.

Det er hendes oplevelse, at det er svært at tiltrække erfarne akademikere til de mindre jyske kommuner. Det er typisk nyuddannede, der søger stillingerne. Hun kan kun rekruttere til fuldtidsstillinger.

Parternes argumentation

A har i alt væsentligt procederet i overensstemmelse med det fremlagte påstandsdokument, hvoraf bl.a. fremgår følgende:

"Omfattet af forskelsbehandlingsloven

Sagsøger gør gældende, at sagsøger på afskedigelsestidspunktet var omfattet af reglerne i forskelsbehandlingsloven om beskyttelse mod afskedigelsen på grund af handicap, idet sagsøger var diagnosticeret med refleksdystrofi, der sandsynligvis ville have et langvarigt forløb eller være varig.

EU-domstolens afgørelse i de forenede sager C-335/2011 (Ring) og C-337/2011 (Skouboe Werge) af 11. april 2013 definerer således i præmis 47, at begrebet "handicap" i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende direktiv "skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uheldelig 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed."

Sagsøger kom den 25. maj 2009 til skade ved en arbejdsrelateret trafikulykke, og pådrog sig derved som det fremgår af skadesjournalen (...) en skade på højre underarm. Skaden blev få måneder senere diagnosticeret som refleksdystrofi og symptomerne har lige siden ulykken påført sagsøger alvorlige smerter i højre underarm og hånd og har derved begrænset sagsøgers mulighed for at deltage i arbejdslivet fuldt og effektivt på lige fod med andre arbejdstagere, jf. herved EU-Domstolens definition på handicap i præmis 40 i EU-dommen.

Det er ikke ifølge EU-Dommen en forudsætning for "konstateringen af, at der foreligger et handicap", at der kan peges på en tilpasningsforanstaltning, jf. præmis 45 i dommen.

Endvidere fremgår det vedrørende definitionen på handicap på baggrund af karakteren af den ansattes behov for tilpasningsforanstaltninger af præmis 48 – 64

(særligt 64), at "*nedsættelse af arbejdstiden kan udgøre en af de tilpasningsforanstaltninger, der er omfattet af denne artikel*", hvorved der menes artikel 5 i beskæftigelsesdirektivet om tilpasningsforanstaltninger.

Netop nedsat arbejdstid var et væsentligt behov hos sagsøger, og netop afvisningen fra sagsøgte side af at imødekomme dette behov, var baggrunden for afskedigelsen af sagsøger.

Sagsøger gør gældende, at sagsøger var forhindret i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre, og havde derfor et udtalt behov for compensation i form af bl.a. andet personlige hjælpemidler og ... nedsat arbejdstid for at kunne passe sit arbejde.

Sagsøgers lidelse udgør og udgjorde derfor et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

På afskedigelsestidspunktet

Sagsøgte har i sagen gjort gældende, at sagsøger ikke på afskedigelsestidspunktet var omfattet af forskelsbehandlingslovens beskyttelse mod afskedigelse på grund af handicap, fordi sagsøgers begrænsning ikke på dette tidspunkt efter sagsøgte opfattelse var defineret som varig.

1) EU-rettens krav om varig eller langvarig lidelse

Sagsøgte anbringende er imidlertid ikke i overensstemmelse med fortolkningen af EU-reglerne. Det er efterfølgende blevet fastslået i Ring/Werge-dommen, at det er tilstrækkeligt til at udløse beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven, at den ansattes begrænsning i relation til arbejdslivet enten er – eller at det er sandsynligt, at den vil blive – langvarig, og det er altså dermed nu fastslået af EU-Domstolen, at det ikke et krav, at lidelsen skal være varig.

I Ring/Werge-sagen var særligt Lone Skouboe Werges situation sammenlignelig med sagsøgers situation, idet Lone Skouboe Werges kom pludseligt til skade ved et trafikuheld den 19. december 2003, hvorefter hun den 21. april 2005 blev opsagt, jf. sagsfremstillingen i dommens præmis 19 – 21.

Der var altså tale om sygdom i 1 år og 4 måneder på opsigelsestidspunktet, hvilket efter Sø- og Handelsrettens opfattelse i U.2014.1223, var tilstrækkeligt længe til, at tilstanden var omfattet af begrebet handicap.

2) Sagsøgers lidelse var varig på afskedigelsestidspunktet

Det gøres gældende, at sagsøgers begrænsning i EU-retlig forstand var varig på afskedigelsestidspunktet.

Sagsøgers sygdomsforløb havde således allerede på afskedigelsestidspunktet varet 1 ½ år og var dermed tilstrækkeligt langvarigt til, at afskedigelsen skal vurderes efter reglerne om afskedigelse af handicappede i forskelsbehandlingsloven.

Sagsøger [var] begrænset i sin relation til arbejdslivet fra ulykkestidspunktet den 25. maj 2009 og afskedigelsen blev afgivet den 29. november 2010, hvor der var forløbet 1 år og 6 måneder, hvilket klart lever op kravene til varighed i Sø- og Handelsrettens ovennævnte afgørelse.

Ganske vist sygemeldte sagsøger sig først i august 2009 – dvs. ca. 1 år og 3 måneder før afskedigelsen – men allerede efter ulykken drøftede sagsøger muligheden for sygemelding med sin chef, som dog modsatte sig denne mulighed.

Den lægelige diagnose kort tid efter trafikulykken den 25. maj 2009 angav, at der var tale om en varig lidelse, hvis den fortsatte ud over ca. 2 år, mens der blot ville tale om en forbigående lidelse, hvis symptomerne forsvandt tidligere, jf. statusattest fra egen læge i Holstebro fra 18. december 2009 ..., der senere følges op af ny statusattest fra samme læge den 13. juli 2010 ...

Det samme fremgik med endnu større klarhed af specialisterklæringen fra neurologisk afdeling af 4. juni 2010 ..., hvor der står, at "*[m]an kan håbe på spontan bedring. Desværre ser man også tilfælde, hvor skaden kan sprede sig længere op ad armen eller til andre ekstremiteter*", og i specialisterklæringen fra den 24. august 2010, hvor speciallæge Birgitte Sandal vurderer sagsøgers tilstand, anføres det, at "*man kan se bedring helt op til 2 år efter, men man kan også frygte, at tilstanden er ved at være stationær*" ...

Tilsvarende fremgår endelig af overlæge Jens Kampmann erklæring fra 18. oktober 2010, hvor overlægen ... anfører, at "*Erfaringsmæssigt kommer der bedring i løbet af en længere tidshorisont (år), men hvorvidt det bliver aktuelt her er uklart*".

Det gøres endvidere gældende, at lidelsen allerede fra tidspunktet for trafikuheldet havde karakter af en varig lidelse og dermed udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, blot bevirkede karakteren af sygdommen refleksdystrofi, at lægerne først var i stand til at fastslå dette på baggrund af sygdommens tidsmæssige udvikling (empirisk diagnose), jf. overlæge Jens Kampmanns konklusion i speciallægeerklæringen fra 16. juli 2013, hvor overlægen anfører, at sagsøgers tilstand i det væsentlige er uændret siden 2009 og, at "*[n]u 4 år efter må tilstanden skønnes at være stationær*" ...

3) "*sandsynligvis*" varig eller langvarig på afskedigelsestidspunktet

Såfremt retten ikke er enig i, at sagsøgers begrænsning var varig på afskedigelsestidspunktet den 29. november 2010, gøres det gældende, at sagsøgers begrænsning var omfattet af handicapreglerne, fordi det var sandsynligt at begrænsningen ville være varig eller langvarig på afskedigelsestidspunktet.

Der kan ikke stilles krav om, at lidelsen allerede på afskedigelsestidspunktet skal være varig eller langvarig. Det er efter EU-retten tilstrækkeligt, at der er udsigt til, at den bliver det.

Dette fremgår af EU-Domstolens afgørelse i Navas-sagen (C-13/05), hvor det i præmis 45 anføres, at en begrænsning "*sandsynligvis skal være af lang varighed*", for at være omfattet af begrebet handicap, jf. præmis 45.

Det samme fremgår ikke direkte af Domstolens dom i Ring/Werge-sagen, men det fremgår omvendt af Domstolens omformulering af spørgsmålet i præmis 34, at der efter Domstolens opfattelse spørges om, hvorvidt en begrænsning, "*der sandsynligvis vil være lang*" vil være omfattet af begrebet "*handicap*" i beskæftigelsesdirektivet, hvilket domstolen senere i dommen svarer bekræftende på.

Det fremgår endvidere af de talrige henvisninger i Ring/Werge-dommen til dommen i Chacon Navas-sagen, at Domstolen i Ring/Werge-dommen ønsker at opretholde præjudikatet fra Navas-dommen, og ikke på nogen måde har til hensigt at begrænse definitionerne i dommen.

Det giver ikke fornuftig mening at udlægge domstolens brug af ordet "sandsynligt" som et krav om langvarighed skal kunne konstateres på afskedigelsestidspunktet, al den stund der ikke kan være knyttet sandsynlighed til det, der er til stede på et givent tidspunkt. Det kan der kun, når sagen drejer sig om et forhold, som man må forvente sandsynligvis vil indtræde på et senere tidspunkt.

Det fremgår derfor af Domstolens præmisser i henholdsvis Navas-dommen og Ring/Werge-dommen, at en lidelse kan være omfattet af handicap-begrebet, hvis det er "*sandsynligt*", at sygdommen vil blive langvarig.

Dette krav fra EU-Domstolen om, at en lidelse eller en begrænsning sandsynligvis vil være langvarig, levede sagsøgers sygdom til fulde op til på afskedigelsestidspunktet, jf. de lægelige oplysninger i sagen både før og efter afskedigelsen den 29. november 2010 ... , idet der på dette tidspunkt var en klar og utvetydig formodning for, at lidelsen ville blive varig, ...

Det samme fremgår tilsvarende klart af speciallægeerklæring fra overlæge Jens Kampmann fra 18. oktober 2010, hvor overlægen ... anfører, at "*Erfaringsmæssigt kommer der bedring i løbet af en længere tidshorizont (år), men hvorvidt det bliver aktuelt her er uklart*".

Det kan derfor bevismæssigt lægges til grund, at det stod eller burde stå sagsøgte klart på afskedigelsestidspunktet, at sagsøgers lidelse måtte forventes at blive langvarig eller varig.

Sagsøgtes viden om sagsøgers begrænsning

Såfremt sagsøgte gør gældende, at sagsøgte ikke var bekendt med oplysningerne om karakteren af sagsøgers lidelse, herunder vedrørende den forventede varighed gøres det gældende, at sagsøgte var forpligtet til at efterspørge de seneste lægelige vurderinger inden sagsøgte skred til afskedigelse.

Reale hensyn tilsiger desuden, at en arbejdsgiver, der efter de lægelige oplysninger, der foreligger på afskedigelsestidspunktet, må forvente, at lønmodtagerens lidelse sandsynligvis er varig, ikke skal kunne forbedre sin retsstilling ved at afskedige lønmodtageren inden den endelige diagnose foreligger.

Dette hensyn må antages at ligge bag EU-Domstolens bemærkninger om, at det er tilstrækkeligt, at varigheden af en lidelse "*sandsynligvis vil være lang*", idet denne formulering så at sige fremrykker fuldbyrdelsesmomentet til et tidligere tidspunkt, end det tidspunkt, hvor der er sikkerhed for, at en lidelse er varig.

Det anførte hensyn har særlig vægt i en sag som den foreliggende, hvor den empiriske viden om en sygdoms udvikling udgør et diagnosticeringsredskab, således som tilfældet er med hensyn til refleksdystrofi.

Direkte forskelsbehandling og faktiske omstændigheder, der pålægger sagsøgte bevisbyrden

Det gøres gældende, at sagsøgtes afskedigelse af sagsøger udgjorde direkte forskelsbehandling på grund af handicap, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2, jf. § 2, stk. 1.

Hele perioden fra august 2009 var sagsøger deltidssygemeldt på grund af symptomerne på refleksdystrofi, og begrundelsen for afskedigelsen i opsigelsen af 29. november 2010 var sagsøgers langvarige sygefravær ...

Dermed var begrundelsen for afskedigelsen en direkte reference til sagsøgers handicap, og afskedigelsen udgjorde dermed direkte forskelsbehandling efter forskelsbehandlingsloven.

Sagsøger har herved påvist faktiske omstændigheder, der sandsynliggør, at der foreligger en afskedigelse begrundet i usaglig forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven, jf. forskelsbehandlingslovens § 7a, hvorefter det påhviler sagsøgte at føre bevis for, at afskedigelsen ikke udgjorde en krænkelse af ligebehandlingsprincippet i forskelsbehandlingsloven § 2.

Det påhviler herefter sagsøgte en omvendt bevisbyrde for, at afskedigelsen af sagsøger var sagligt begrundet i andre forhold end handicap, og det gøres gældende, at denne bevisbyrde ikke er løftet.

Sagsøgtes forpligtelse til at tilbyde kompensationsforanstaltninger, jf. forskelsbehandlingslovens § 2a

En arbejdsgiver i sagsøgtes situation er forpligtet til at tilbyde den ansatte foranstaltninger, der kan kompensere for konsekvenserne et handicap, jf. forskelsbehandlingslovens § 2a.

Sagsøger gør gældende, at sagsøgte ikke har levet op til sine forpligtelser efter forskelsbehandlingslovens § 2a.

Sagsøgte fik på grund af symptomerne efter ulykken behov for at kunne benytte en bærbar computer til at skrive notater og lignende i forbindelse med udførelsen det daglige arbejde, men sagsøgte afviste sagsøgers anmodning.

Endvidere havde sagsøger behov for skrive- og tegneredskaber, der let afgiver farve uden, at der skal trykkes hårdt, og gribegreb til at sætte på dem. ...

Sagsøgte afviste at indkøbe sådanne redskaber til sagsøger, der selv måtte finansiere indkøb af redskaberne, som var nødvendige for at sagsøger kunne udføre sit arbejde.

Endelig havde sagsøger behov for nedsat arbejdstid.

Sagsøger blev et par måneder efter ulykken deltidssygemeldt og arbejdede herefter med et varierende ugentligt timetal på mellem 20 og 31 timer. Sagsøger fremsatte gentagne gange, f.eks. ved mødet den 25. august 2010, overfor afdelingschef Karina Kisum ønske om ansættelse på nedsat tid svarende til 20 timer om ugen, jf. referatet fra mødet ...

Sagsøgers ønske om deltidsansættelse på 20 timer om ugen blev imidlertid hver gang afvist, senest fremgår det af Karina Kisums notat fra 23. september 2010, at planchefen ikke så "*anden udvej end at afskedige A snarest muligt*" ...

Ved mødet den 25. august 2010 (...) oplyste sagsøgers socialrådgiver fra IDA, at hun den 20. august 2014 havde skrevet til Fastholdelsescenteret om erstatning for tab af erhvervsevne, og at man forventede svar i uge 35, og det fremgår af planchefens ovennævnte notat, ..., at planchefen traf beslutning om afskedigelse uafhængigt af svaret fra fastholdelsescenteret.

Sagsøgers ønske om deltid blev således afvist endeligt på et ufuldstændigt grundlag, idet der ikke forinden beslutningen om afskedigelse blev truffet, var foretaget nogen form for undersøgelse af, om det var muligt at omlægge arbejdet eller ansætte en kollega på deltid til udfyldelse af de supplerende timer med henblik på, at kommunen kunne opfylde sine forpligtelser efter forskelsbehandlingslovens § 2a.

Det bør lægges til grund, at sagsøgers arbejdsevne på afskedigelsestidspunktet svarede til 20 timer, jf. herved også planchefens ovennævnte notat ...

Sagsøger deltog endvidere efterfølgende i 2 arbejdsprøvninger, hvor sagsøger arbejdede i 20 timer om ugen, og hvor der i ingen af tilfældene var bemærkninger til sagsøgers arbejds effektivitet i de 20 timer arbejdstiden var sat til, ...

... uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren

2. punktum i forskelsbehandlingslovens § 2a, åbner op for en mulighed, hvor arbejdsgiveren kan undlade at iværksætte kompensationsforanstaltninger som nævnt i 1. punktum, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Sagsøger gør gældende, at sagsøgte ikke har overholdt sin forpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2a, til at iværksætte kompensationsforanstaltninger, og det desuden gøres gældende, at de foranstaltninger sagsøger havde behov for med henblik på at kunne arbejde på lige fod med andre, ikke udgjorde en uforholdsmæssig stor byrde for sagsøgte.

Sagsøgte har i sagen gjort gældende, at det efter sagsøgtes opfattelse ikke var muligt at rekruttere en anden ansat til at varetage den overskydende arbejdstid i tilfælde af, at sagsøger gik ned i arbejdstid fra 37 timer til 20 timer om ugen.

Sagsøger må imidlertid som nævnt pege på, at sagsøgte end ikke undersøgte mulighederne for at omlægge arbejdsopgaverne blandt flere mulige ansatte i Planafdelingen, lige så lidt som sagsøger gjorde noget forsøg på at rekruttere medarbejder, som kunne udfylde de resterende timer.

I Planafdelingen var der i alt beskæftiget 6 planlæggere med fysisk planlægning og byfornyelse, hvoraf 2 var kommuneplanlæggere, 3 lokalplanlæggere og én med byfornyelse, og der var således rig mulighed for at omlægge arbejdsopgaverne og derved skabe plads til deltidsbeskæftigelse af sagsøger.

Den ene af kommuneplanlæggerne var i en periode sygemeldt og blev erstattet af en vikar, men efter raskmelding var kommuneplanlæggeren beskæftiget på deltid.

Det er således ikke korrekt, at alle planlæggere var beskæftiget på fuld tid.

Med hensyn til, at sagsøgte gør gældende, at sagsøger ikke kunne få nedsat arbejdstiden, fordi der ikke kunne rekrutteres byplanlæggere på deltid, gør sagsøger gældende, at dette ikke er korrekt. ...

Det er desuden et helt grundlæggende krav for at sagsøgte skal kunne løfte sin bevisbyrde, at sagsøgte er i stand til at dokumentere, at sagsøgte i det mindste reelt havde undersøgt, om der var mulighed for at kunne imødekomme sagsøgers behov for nedsat arbejdstid.

Sagsøgte gennemførte imidlertid ikke sådanne relevante undersøgelser, og alene af den grund har sagsøgte ikke mulighed for at løfte sin bevisbyrde for, at afskedigelsen var sagligt begrundet i karakteren af de fornødne kompensationsforanstaltninger.

Sagsøgte har ikke løftet bevisbyrden for, at sagsøgte kunne undlade at iværksætte tilpasningsforanstaltninger, der kunne kompensere for sagsøgers handicap, jf. forskelsbehandlingslovens § 2A, idet undtagelsesbestemmelsen i forskelsbehandlingslovens § 2a, 2. punktum, ikke finder anvendelse, eftersom det ikke ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt for sagsøger at ansætte sagsøger på deltid, ligesom det heller ikke var uforholdsmæssigt byrdefuldt for sagsøgte at tilbyde de arbejdsredskaber, som var nødvendige for at sagsøger kunne udføre sit arbejde trods sit handicap.

Godtgørelsens størrelse

Den nedlagte påstand svarer til 12 måneders løn á 33.685,93.

Det gøres gældende, at sagsøger har krav på en godtgørelse på op til 12 måneders løn, og i forbindelse med udmålingen af godtgørelse gøres det gældende, at det udgør en skærpende omstændighed, at sagsøger blev afskediget på grund af et handicap, der er opstået som følge af en arbejdsskade.

Dette skærper kravene til arbejdsgiverens bestræbelser for at imødekomme den tilskadekomne ansattes behov for, at der iværksættes foranstaltninger, der gør det muligt for den ansatte fortsat at udføre sit arbejde, og i en situation som den foreliggende, hvor Ikast-Brande Kommune ikke har levet op til sine forpligtelser i denne henseende, bør det have en skærpende indflydelse på godtgørelsens størrelse.

En yderligere skærpende omstændighed, der bør have indflydelse på udmåling af godtgørelsen er, at sagsøgers primære kompensationsbehov var nedsat arbejdstid, og netop behovet for nedsat arbejdstid var sagsøgtens begrundelse for at afskedige sagsøger.

Udgangspunktet for udmåling af en godtgørelse i sagen om usaglig afskedigelse på grund af handicap svarer til niveauet i sager om afskedigelse på grund af barsel og graviditet efter ligebehandlingsloven, og det betyder, at udgangspunktet for udmåling af godtgørelse til sagsøger er 9 måneders løn, jf. Højesterets bemærkninger herom i *U.2013.2575H*.

Jf. de anførte skærpende omstændigheder gøres det imidlertid gældende, at godtgørelsen bør fastsættes til 12 måneders løn."

Ikast-Brande Kommune har i alt væsentligt procederet i overensstemmelse med det fremlagte påstandsdokument, hvoraf bl.a. fremgår følgende:

"Anbringender i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt A kan anses for at have pådraget sig et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand

Det er sagsøger, der skal godtgøre, at A havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand på opsigelsestidspunktet og således var omfattet af den særlige beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af handicap i forskelsbehandlingsloven. Ikast-Brande Kommune gør gældende, at A ikke har godtgjort, at hun på opsigelsestidspunktet den 29. november 2010 havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

EU-Domstolen fastslog i sin dom af 11. april 2013 – og dermed efter sagsøgers anlæggelse af nærværende sag – i de forenede sager C-335/11 og C-337/11 (Ring & Werge) ..., at begrebet handicap skal fortolkes således, at det blandt andet omfatter

"... en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en funktionsbegrænsning som følge af bl.a. 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed. ..."

Det er Ikast-Brande Kommunes opfattelse, at EU-Domstolens formulering *"en begrænsning, der er af lang varighed"* indebærer, at der med udgangspunkt i oplysningerne om medarbejderens helbredsmæssige situation på opsigelsestidspunktet skal foretages en konkret vurdering af funktionsbegrænsningens varighed, i hvilken forbindelse den lægefaglige vurdering af den forventede varighed af funktionsbegrænsningen på opsigelsestidspunktet vil have særlig relevans.

Det gøres gældende, at det på baggrund af de faktiske forhold, herunder de lægelige oplysninger, der forelå på opsigelsestidspunktet, ikke kan anses for godtgjort, at A havde pådraget sig et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand på opsigelsestidspunktet. Af de på opsigelsestidspunktet foreliggende lægelige oplysninger – herunder den ... fremlagte helbredsattest fra juli måned 2010 ... fremgik det, at As helbredsmæssige gener på dette tidspunkt forventedes at ville "brænde ud" inden for en periode på 2 år, og at A herefter atter ville være i stand til at udføre sit arbejde.

Det gøres på denne baggrund gældende, at sagsøger ikke har godtgjort, at den funktionsbegrænsning, A havde på opsigelsestidspunktet, kan anses for at være af lang varighed.

Det gøres endvidere gældende, at de oplysninger, der er fremkommet om As helbredsmæssige situation efter opsigelsen den 29. november 2010, er uden betydning for vurderingen af, om A havde pådraget sig et handicap og dermed var beskyttet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap i forskelsbehandlingsloven på opsigelsestidspunktet.

At det er forholdene på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for vurderingen af sagligheden af en opsigelse, fremgår af såvel den ansættelsesretlige litteratur som retspraksis. Der kan i denne forbindelse blandt andet henvises til Højesterets dom i UfR 2002.2026 H ... samt Lars Svenning Andersen, Funktionærret, 4. udgave 2011, side 716 ...

Det er i retspraksis flere gange fastslået, at det samme princip gælder ved vurderingen af, om en medarbejder kan anses for at være omfattet af den særlige beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Der kan i denne forbindelse blandt andet henvises til Østre Landsrets dom af 5. juli 2013 i sagerne B-2578-12 og B-2579-12 ..., hvor landsretten for så vidt angik den ene af medarbejderne ikke fandt, at medarbejderen havde pådraget sig et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Landsretten henviste blandt andet til en på opsigelsestidspunktet foreliggende speciallægeerklæring, hvoraf fremgik, at det var forventningen, at medarbejderens helbredstilstand ville kunne forbedres gennem rygtræning eller en operation. Landsretten bemærkede samtidig, at det forhold, at det efter afskedigelsen blev fastslået, at der ikke var udsigt til en forbedring af medarbejderens tilstand, ikke kunne føre til et andet resultat.

Anbringender i forhold til Ikast-Brande Kommunes forpligtelse til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger

For det tilfælde, at Sø- og Handelsretten måtte give sagsøger medhold i, at A var omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven, gøres det gældende, at sagsøger ikke har påvist faktiske omstændigheder, der skaber en formodning for, at Ikast-Brande Kommune ikke har levet op til sine forpligtelser efter forskelsbehandlingslovens § 2 a, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a.

Sagsøger har under sagen gjort gældende, at Ikast-Brande Kommune i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2 a havde pligt til at tilbyde A at konvertere hendes faste fuldtidsstilling på 37 timer pr. uge til en deltidsstilling på 20 timer pr. uge.

EU-Domstolen konkluderede i sin dom i Ring & Werge-sagen ... for så vidt angår deltidsansættelse som en mulig hensigtsmæssig foranstaltning, som en arbejdsgiver kan være forpligtet til at iværksætte, at

"Artikel 5 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en nedsættelse af arbejdstiden kan udgøre en af de tilpasningsforanstaltninger, der er omfattet af denne artikel. Det tilkommer den nationale ret at vurdere, om en nedsættelse af arbejdstiden, under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagerne, som en tilpasningsforanstaltning udgør en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren."

Det følger heraf, at arbejdsgiver vil være forpligtet til at overveje en anmodning fra en medarbejder med handicap om nedsættelse af arbejdstiden i en situation, hvor dette vil give medarbejderen mulighed for at fastholde sin beskæftigelse. Der består derimod ikke et krav om nedsættelse af arbejdstiden, hvis det ud fra en vurdering af den driftsmæssige situation vurderes som uforholdsmæssigt byrdefuldt for arbejdsgiveren at skulle imødekomme en sådan anmodning.

Det gøres gældende, at Ikast-Brande Kommune ikke var forpligtet til at tilbyde at konvertere As fuldtidsstilling på 37 timer til en deltidsstilling på 20 timer pr. uge, idet dette ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt for Ikast-Brande Kommune som følge af den driftsmæssige situation i planafdelingen.

Som det fremgår ... var A ansat som lokalplanlægger i Ikast-Brande Kommunes lokalplanteam, der bestod af i alt tre ingeniører, der alle var ansat på 37 timer. Derudover var der ansat to kommuneplanlæggere, der ligeledes var ansat på 37 timer. Der er således tale om en relativt lille planafdeling, hvilket ikke er usædvanligt i en kommune af Ikast-Brandes størrelse (ca. 40.000 indbyggere).

Arbejdet som lokalplanlægger består i helt overvejende grad i udarbejdelse af lokalplaner i alle faser. Arbejdet involverer således et intenst koordineringsarbejde med projektudviklere, eksterne rådgivere, de berørte lodsejere og borgere, involverede kolleger og det politiske niveau i kommunen.

Udarbejdelsen af lokalplaner er akademisk, specialiseret og komplekst arbejde, som strækker sig over en lang periode, og det vil derfor driftsmæssigt være overordentligt uhensigtsmæssigt at flytte ansvaret i forbindelse med udførelsen af dette arbejde rundt mellem flere forskellige medarbejdere fra dag til dag.

Det er således efter Ikast-Brande Kommunes opfattelse afgørende for en vellykket gennemførelse af arbejdet med lokalplaner, at der er kontinuitet og sammenhæng i processen med udarbejdelsen, og det er derfor også afgørende, at koordineringsarbejdet med hver enkelt sag varetages af den samme medarbejder.

Det var og er derfor Ikast-Brande Kommunes opfattelse, at det af hensyn til opgavevaretagelsen i planafdelingen ikke vil være muligt at have medarbejdere ansat på væsentligt reduceret tid (og dermed have flere medarbejdere, der deler en stilling). Det fremhæves i den forbindelse, at Ikast-Brande Kommune ikke er bekendt med, at der tidligere har været eksempler på fastansatte medarbejdere på deltid i planafdelingen, når der bortses fra enkeltstående individuelle aftaler om en begrænset nedsættelse af arbejdstiden til fx 32 timer i en kortere periode (få måneder) efter tilbagevenden fra barselsorlov.

Det bemærkes i den forbindelse, at dette er det generelle billede på det kommunale område, og at der således også i de øvrige kommuner af samme størrelse som Ikast-Brande Kommune er praksis for, at planlæggere ansættes på fuld tid (eller meget tæt på fuld tid).

...

Sagsøger har til støtte for sine synspunkter i denne sag henvist til, at A i dag er ansat i et fleksjob på 12 timer pr. uge i Holstebro Kommune.

Det bemærkes hertil, at planafdelingen i Holstebro Kommune efter de foreliggende oplysninger består af 10 planlæggere og dermed i forhold til antallet af planlæggere er dobbelt så stor som Ikast-Brande Kommunes planafdeling. En afdeling af denne størrelse vil dermed også have nemmere ved at tilrettelægge arbejdet således, at eventuelle overskydende opgaver/restopgaver tilgår en medarbejder med et meget beskedent timetal på 12 timer.

I en kommune af Ikast-Brande Kommunes størrelse ville en sådan ansættelse derimod alene kunne lade sig gøre, hvis der tillige blev ansat en medarbejder på fuld tid eller stort set fuld tid. En sådan konstruktion ville således indebære en væsentlig forøgelse af sagsøgtens udgifter til løn i afdelingen. Det præciseres i denne forbindelse, at A ikke var visiteret til fleksjob på opsigelsestidspunktet.

Der er da også i retspraksis støtte for, at der ikke i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2 a kan stilles krav om, at en arbejdsgiver i realiteten ansætter en ekstra medarbejder for at "dække ind" for medarbejderen med handicap. Der kan i den forbindelse blandt andet henvises til Sø- og Handelsrettens dom af 22. december 2014 i sag F-2-13 ..., hvor retten fandt, at det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde at afhjælpe en skibsassistents funktionsbegrænsning, fordi det ville indebære, at der skulle ansættes en overtallig skibsassistent. Retten lagde i den forbindelse vægt på, at det var nødvendigt, at begge skibsassistenter kunne holde udkig, og at der ikke var andre jobfunktioner ombord, hvor skibsassistentens kvalifikationer kunne udnyttes fuldt ud.

Dommen illustrerer efter Ikast-Brande Kommunes opfattelse, at det er lovligt at lægge vægt på organisationens størrelse og muligheden for at udnytte den handicappede medarbejders kvalifikationer fuldt ud ved vurderingen af, hvorvidt det vil være en uforholdsmæssig stor byrde at iværksætte en given hensigtsmæssig foranstaltning.

Det gøres herudover gældende, at Ikast-Brande Kommune på baggrund af erfaringerne under As deltidssygemelding berettiget anså det for tvivlsomt, om A reelt ville være i stand til effektivt at udføre arbejde i 20 timer ugentligt, på trods af at det var dette timetal, der blev rejst krav om fra sagsøgers side. Denne tvivl understøttes da også af bemærkningerne i jobkonsulent Hanne Lindgaards notat af 5. januar 2011 ..., ligesom Ikast-Brande Kommune har noteret sig, at A i dag alene arbejder 12 timer pr. uge.

Det *bestrides* endvidere, at Ikast-Brande Kommune skulle have nægtet A adgang til relevante praktiske hjælpemidler under ansættelsen. Kommunen indkøbte således et særligt tastatur til A. Det *bestrides* i den forbindelse, at det af hensyn til muligheden for at udføre arbejdet var nødvendigt for A at finansiere en bærbar computer. A havde således mulighed for at benytte planafdelingens bærbare computer i sin arbejdstid.

Afslutningsvis *bestrides* det, at der som følge af Ikast-Brande Kommunes status som offentlig arbejdsgiver skal anlægges en anden/anderledes vurdering af, hvorvidt en hensigtsmæssig foranstaltning vil være uforholdsmæssig byrdefuld, end hvad der ville have været tilfældet for en privat arbejdsgiver. Kommunen har således ikke bedre økonomiske eller strukturelle muligheder for at stille fleksible rammer til rådighed for medarbejderne end private arbejdsgivere.

Anbringender i forhold til størrelsen af en eventuel godtgørelse

Hvis Sø- og Handelsretten måtte komme frem til, at der skal tilkendes A en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, gøres det gældende, at denne bør fastsættes til et væsentligt mindre beløb end det, der er rejst krav om fra sagsøgers side.

Sagsøger har nedlagt påstand om betaling af en godtgørelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, svarende til 12 måneders løn.

Det følger af Højesterets dom i UfR 2013.2575 H ..., at der ved fastsættelse af en godtgørelse for afskedigelse i strid med forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, skal tages udgangspunkt i den praksis, der har udviklet sig ved afskedigelser i strid med ligebehandlingslovens § 9.

Tages der udgangspunkt i As anciennitet på opsigelsestidspunktet, der var på 1 år og 9 år måneder, kan en eventuel godtgørelse til A i det højeste udgøre 6-9 måneders løn.

Det gøres imidlertid gældende, at der er en række formildende omstændigheder i nærværende sag, der bør føre til, at en eventuel godtgørelse til A bør udmåles til et mindre beløb end det, der er det sædvanlige udgangspunkt i forskelsbehandlingsloven.

Som nævnt ovenfor under ... afsagde EU-Domstolen den 11. april 2013 dom i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring & Werge) ... Både EU-Domstolens præmisser og konklusion er centrale for afgørelsen af denne sag.

Før EU-Domstolen afsagde den nævnte dom, eksisterede der en betydelig retsikkerhed både med hensyn til spørgsmålet om afgrænsningen af handicapbegrebet i forhold til sygdom og med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt ansættelse på deltid var en af de hensigtsmæssige foranstaltninger, som en arbejdsgiver ville kunne være forpligtet til at iværksætte over for en medarbejder med handicap.

Denne sag vedrører således spørgsmål, hvor der både på opsigelsestidspunktet og på tidspunktet for sagens anlæg herskede betydelig retsikkerhed, hvilket også er baggrunden for, at sagen er blevet behandlet som en principiel sag.

Der kan i den forbindelse henvises til, at sagsøger i stævningen af 4. marts 2010 ... begærede sagen henvist til Sø- og Handelsretten, idet sagen "*vedrører principielle lovfortolkningsspørgsmål på det ansættelsesretlige område vedrørende definitionen på handicap i forskelsbehandlingsloven*", og at Retten i Herning fulgte denne anmodning fra sagsøger.

Dertil kommer, at sagsøger efterfølgende begærede præjudicielle spørgsmål forelagt for EU-Domstolen, hvilket imidlertid blev afvist af Sø- og Handelsretten ved kendelse af 2. juli 2013 under henvisning til den på det tidspunkt afsagte dom i Ring & Werge-sagen.

Også i retspraksis anerkendes det, at retsikkerhed om lovfortolkning bør inddrages som en formildende omstændighed ved udmålingen af godtgørelser. Der kan blandt andet henvises til Højesterets dom af 21. januar 2015 i sag 180/2013 ..., hvor Højesteret nedsatte en godtgørelse for arbejdsgivers afskedigelse af en elev i strid med ligebehandlingslovens § 9 fra 6 til 2 måneders løn blandt andet under henvisning til den

betydelige retsusikkerhed vedrørende spørgsmålet om elevens ret til forlængelse af uddannelsesaftalen.

Sagsøger har under skriftvekslingen gjort gældende, at det udgør en skærpene omstændighed, at A *"blev afskediget på grund af et handicap, som sagsøger som følge af en skade havde pådraget sig i forbindelse med en arbejdsulykke. Dette skærper kravene til arbejdsgiverens bestræbelser på at imødekomme den ansattes behov"* ...

Det *bestrides*, at omstændighederne omkring As skade i sig selv skulle skærpe kommunens forpligtelse til at tilbyde A en deltidsstilling, i særdeleshed i lyset af at muligheden for at beskæftige A blev vurderet og ikke fundet mulig, ligesom det *bestrides*, at kommunens undladelse heraf skulle give grundlag for at forhøje det sædvanlige niveau for udmåling af en eventuel godtgørelse."

Kommunernes Landsforening har som biintervenient til støtte for Ikast-Brande Kommune i alt væsentligt procederet i overensstemmelse med det fremlagte påstandsdokument, hvoraf bl.a. fremgår følgende:

"KL er en interesse- og arbejdsgiverorganisation for de 98 kommuner i Danmark. Alle danske kommuner er på nuværende tidspunkt medlemmer af KL.

Nærværende sag omhandler spørgsmålet om, hvorvidt der i forbindelse med opsigelsen af sagsøger, A, fra en stilling som planlægger i Ikast-Brande Kommune, skete overtrædelse af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap og i bekræftende fald, hvilke retlige konsekvenser dette skal have.

Det er under nærværende sag fra sagsøgers side blandt andet gjort gældende, at sagsøger på opsigelsestidspunktet var omfattet af det EU-retlige handicapbegreb, således som dette må forstås efter EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i sagerne C-335 og 337/11, og at sagsøgte tilsidesatte sin forpligtelse til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Heroverfor har sagsøgte overordnet gjort gældende, at sagsøger ikke på tidspunktet for opsigelsen var omfattet af det EU-retlige handicapbegreb, og at sagsøgte ikke har tilsidesat sin forpligtelse til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger efter forskelsbehandlingslovens § 2 a, idet etableringen af en deltidsstilling som foreslået af sagsøger ville have udgjort en uforholdsmæssig stor byrde for sagsøgte.

KL er enig i disse principielle synspunkter, ligesom KL i det hele støtter sagsøgte påstande og de anbringender, som sagsøgte har gjort gældende til støtte herfor.

KL har fulgt sagen og haft lejlighed til at læse Sø- og Handelsrettens kendelse af 2. juli 2013, hvor Sø- og Handelsretten besluttede, at der ikke skulle ske præjudicial forelæggelse i nærværende sag som begæret af sagsøger. ..."

Sø- og Handelsrettens afgørelse

A blev den 29. november 2010 opsagt fra sin stilling som planlægger i Planafdelingen i Ikast-Brande Kommune. Denne opsigelse har hun anfægtet under henvisning til forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling af handicappede, og det første tvistepunkt under sagen er, om hun led af et handicap i lovens forstand.

Forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, indeholder et forbud mod at forskelsbehandle en handicappet lønmodtager ved afskedigelse, og retten finder, at vurderingen af, om A led af et handicap, må foretages ud fra forholdene på tidspunktet for opsigelsen den 29. november 2010.

Forskelsbehandlingslovens handicapbegreb stammer fra EU's beskæftigelsesdirektiv og skal fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis, herunder EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i den såkaldte Ring og Werge sag. Det følger heraf, at begrebet handicap omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. 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 fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.

Parterne er enige om, at A på opsigelsestidspunktet var omfattet af de to første led i definitionen af et handicap. Det vil sige, at hun led af en lægeligt diagnosticeret sygdom, som medførte begrænsninger som anført for hendes deltagelse i arbejdslivet på lige fod med andre. Parterne er derimod uenige om, hvorvidt begrænsningen var af lang varighed.

A havde ved opsigelsen den 29. november 2010 som følge af bilulykken den 25. maj 2009 været delvist sygemeldt siden den 19. august 2009.

Af statusattesten af 18. december 2009 fra egen læge fremgik, at diagnosen var refleksdystrofi, og at sygdomsforløbet oftest varede et par år, men at det var uforudsigeligt og kunne blive både kortere og længere.

Af journaludskrift af 4. juni 2010 fra Regionshospitalet Holstebro fremgik, at der overvejende sandsynligt var tale om refleksdystrofi, og at man kunne håbe på spontan bedring, men at man desværre også ser tilfælde, hvor skaden kan brede sig.

Af helbredsattest af 13. juli 2010 fremgik, at sygdommen kan være invaliderende på lang sigt, men oftest går i ro, og at mange patienter kan komme tilbage igen efter nogle års aktivitet. Der var ingen behandlingsmulighed, kun lindrende behandling. Endvidere blev det anført, at forventningen var, at A, hvis funktionsniveau på det tidspunkt var på ca. 20 timer om ugen inkl. transport, kunne gå betydeligt op i tid, eventuelt fuldstændig raskmeldes, inden for to år. Endelig fremgik det, at sygdomsforløbet stadig ville tage lang tid, men forventedes at brænde ud.

Af statusbedømmelse af 24. august 2010 fra Regionshospitalet Holstebro fremgik, at A fortsat havde mange smerter i armen. Endvidere fremgik det, at man i sådanne sygdomsforløb kunne se bedring helt op til 2 år efter traumet, men at man også kunne frygte, at tilstanden var ved at være stationær. Det var endnu for tidligt at udtale sig herom.

Af referatet af mødet mellem bl.a. A og afdelingschef Karina Kisum Jensen den 25. august 2010 fremgik, at man på det tidspunkt forventede, at A ville have behov for at arbejde på nedsat tid i yderligere to år.

Endelig fremgik det af erklæring af 18. oktober 2010 fra overlæge Jens Kampmann til Arbejdsskadestyrelsen, at A havde svære mén fuldt ud forenelige med refleksdystrofi. Det fremgik endvidere, at der erfaringsmæssigt ville komme bedring i løbet af en længere tidshorisont (år), men at det var uklart, hvorvidt det ville blive aktuelt for As vedkommende.

På baggrund af lidelsens karakter, sygdomsforløbet frem til opsigelsen og de ovenfor anførte lægelige oplysninger finder retten, at den begrænsning i form af refleksdystrofi, som forhindrede A i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, på tidspunktet for opsigelsen havde karakter af en begrænsning af lang

varighed i beskæftigelsesdirektivets forstand, og at der derfor var tale om et handicap i forskelslovens forstand. Det findes derfor at være uden betydning for sagens afgørelse, at Ikast-Brande Kommune ikke havde kendskab til de seneste lægelige erklæringer.

Det må efter kommunens anbringender og forklaringen fra afdelingschef Karina Kisum Jensen lægges til grund, at Ikast-Brande Kommune havde en nærmere begrundet fast praksis om ikke at beskæftige planlæggere på deltid, og at man ikke fandt, at denne faste praksis kunne fraviges over for A. Da A på grund af sit handicap ikke kunne arbejde på fuld tid, medførte denne praksis, at hun på grund af sit handicap blev stillet ringere end andre personer. Opsigelsen af A skal herefter bedømmes efter reglerne om indirekte forskelsbehandling i forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3. Sådan, som sagen er procederet, bliver spørgsmålet herefter, om arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at iværksætte hensigtsmæssige foranstaltninger efter forskelsbehandlingslovens § 2 a, herunder om arbejdsgiveren derved ville blive pålagt en uforholdsmæssig stor byrde.

Som det fremgår af referatet af møderne mellem A og Ikast-Brande Kommune den 25. august 2010 og den 4. november 2010, var den foranstaltning, parterne drøftede med henblik på at undgå afskedigelse, en deltidsansættelse på 20 timer ugentligt. Retten finder herefter og på baggrund af sygdomsforløbet frem til opsigelsen, at det ved vurderingen af, om kommunen har opfyldt sin pligt efter forskelsbehandlingslovens § 2 a, må lægges til grund, at en deltidsansættelse på 20 timer ugentligt ville være en hensigtsmæssig foranstaltning i betragtning af As behov.

Spørgsmålet er herefter, om Ikast-Brande Kommune ville blive pålagt en uforholdsmæssig stor byrde ved at skulle tilbyde A en ansættelse på 20 timer ugentligt.

Retten finder, at Ikast-Brande Kommune ikke har løftet sin bevisbyrde for, at der i forbindelse med overvejelserne om en deltidsansættelse af A blev foretaget den påkrævede og tilpas konkrete gennemgang af de forskellige opgaver i Planafdelingen og As mulighed for at varetage disse i en deltidsansættelse. På samme måde har kommunen heller ikke rent faktisk forsøgt at få besat en stilling til supplerende af A, men på grundlag af interne overvejelser på et mere generelt plan besluttet, at dette ikke ville være muligt. Da det på

grund af den manglende konkrete gennemgang og eventuelle afprøvning af løsningsmuligheder således ikke er muligt at afgøre, om det ville have været en uforholdsmæssig stor byrde for kommunen at tilbyde A en ansættelse på 20 timer ugentligt, og da bevisbyrden herfor påhviler kommunen, finder retten, at kommunens opsigelse var udtryk for en indirekte forskelsbehandling på grund af handicap i strid med forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 3, jf. § 2 a.

A har herefter krav på en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7 a.

Henset til, at A blev ansat den 1. april 2009 og opsagt den 29. november 2010, samt til at den anvendte definition af handicapbegrebet først blev fastlagt i EU-Domstolens dom af 11. april 2013, findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes, så den svarer til 6 måneders løn. Retten finder, at det forhold, at As handicap stammede fra en arbejdsskade, ikke kan føre til udmåling af en højere godtgørelse.

Sagens resultat bliver herefter, at Ikast-Brande Kommune skal betale 202.115,58 kr. til A med renter fra sagens anlæg.

Ikast-Brande Kommune skal efter sagens karakter, resultat og forløb betale sagsomkostninger til Ingeniørforeningen IDA som mandatar for A med 45.160 kr., hvoraf 5.160 kr. er til forholdsmæssig dækning af retsafgift og 40.000 kr. til dækning af udgifter til advokatbistand ekskl. moms.

Der findes ikke at være grundlag for at pålægge Kommunernes Landsforening sagsomkostninger.

Thi kendes for ret:

Ikast-Brande Kommune skal inden 14 dage betale 202.115,58 kr. til A med procesrente fra den 8. marts 2012.

Ikast-Brande Kommune skal inden 14 dage betale 45.160 kr. i sagsomkostninger til Ingeniørforeningen, IDA. Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8a.