

HØJESTERETS DOM

afsagt onsdag den 13. april 2016

Sag 98/2015

(1. afdeling)

Ikast-Brande Kommune

(advokat Yvonne Frederiksen)

mod

Ingeniørforeningen IDA som mandatar for A

(advokat Kim Schioldann)

Biintervenient til støtte for Ikast-Brande Kommune:

Kommunernes Landsforening

(advokat Yvonne Frederiksen)

I tidligere instans er afsagt dom af SØ- og Handelsretten den 29. april 2015.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Marianne Højgaard Pedersen, Jon Stokholm, Henrik Waaben, Lars Hjortnæs og Anne Louise Bormann.

Påstande

Parterne har gentaget deres påstande.

Supplerende sagsfremstilling

Af specifik helbredsattest af 13. juli 2010 udstedt af As egen læge, hvorfra der er citeret i SØ- og Handelsrettens dom, fremgår forud for det, der er citeret i dommen, af rubrikken ”Sygehistorie og igangværende behandling”:

”Pt. pådrog sig refleksdystrofi i forbindelse med trafikuheld, hvor hun fik en skarpkantet bageplade lige ind mod sin højre arm. Det medførte ovenstående diagnose, som er en velbeskrevet tilstand, som er ret invaliderende, så længe den er aktiv. Sygdommen kan

være invaliderende på det lange sigt, men oftest går det i ro, og mange patienter kan komme tilbage til normal funktion igen efter nogle års aktivitet. Der er desværre ingen behandlingsmulighed, kun lindrende behandling. Symptomerne består i nedsat funktion i ekstremiteten, mest på baggrund af voldsomme smerter og ubehag ved mindste berøring af ekstremiteten. Bare dét at have et stykke stof hen over er umuligt.

Pt. er byplanlægger og kan langt hen ad vejen fungere som dette, er dog ikke i stand til at bruge armen til transport, må bruge offentlige transportmidler, hvilket også er arbejdshæmmende i hendes nuværende erhverv. Hun er kraftigt medicineret med antiepileptisk medicin, som har betydelig lindrende effekt, men ikke kan fjerne patientens symptomer.

Derudover har hun en udtrætbarhed og skal gå til en del behandling.

Hendes aktuelle funktionsniveau er nu på ca. 20 timer inkl. transport. Det vil hun være i stand til at gennemføre resten af aktivitetsperioden. Herefter forventer jeg, at hun vil være i stand til at gå betydeligt op i tid, evt. fuldstændig raskmeldes. Det forventer jeg vil ske inden de næste to år er gået.

Jeg mener, at patientens jobtilpasning er optimal, som den er nu. Hun har dog brug for kun 15 timers tilknytning til jobbet pga. transporttiden, for at komme sig og få tid til at gå til den nødvendige fysioterapibehandling.”

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af Hans Jørgen Laursen, Poul Hvidberg-Hansen og Søren Hemdorff og supplerende forklaring af Karina Kisum Jensen og Marianne Davidsen Galsgaard.

Karina Kisum Jensen har forklaret bl.a., at hun er planchef i Ikast-Brande Kommune og har været det siden 2008. I Ikast-Brande Kommune har man valgt at dele fagområderne op, så man specialiserer sig inden for enten kommuneplanlægning eller lokalplanlægning. Baggrunden er, at det er specialiseret arbejde, så man er nødt til at have nogle med fokus på lokal- hhv. kommunalplanlægning. Det er en anderledes måde at gøre det på. Hendes erfaring er, at det er en almindelig måde i mindre kommuner, hvor der ikke er så mange planlæggere.

Planlæggere har et tæt samarbejde med projektplanlæggere. Det er vigtigt med kontinuitet.

Forskellen på kommuneplanlægning og lokalplanlægning er stor. En kommuneplan er en 12-årig strategisk plan, som redigeres hvert fjerde år, og som udarbejdes i tæt samarbejde med politikkerne i kommunen og med virksomhederne. Kommuneplanlæggerne arbejder meget med workshops og har mange møder med politikerne i kommunen, især om eftermiddagen og aftenen. Lokalplanlæggerne har typisk flere opgaver, som de løser på samme tid. Hovedparten af arbejdet går med at udarbejde lokalplanerne. Det er ca. 85-90 % af tiden. Lokalplanlæggerne har et meget direkte samarbejde med virksomheder og disses projektledere.

De fem medarbejdere, der er ansat som planlæggere, er alle akademisk uddannede.

Kommuneplanlæggerne er arkitektuddannede, og lokalplanlæggerne er ingeniører. De er alle ansat på 37 timer. Det er et krav, at de skal være ansat på 37 timer. Der er mange opgaver, og derfor er der ikke mulighed for mindre end 37 timer. Hun har én gang siden 2008, hvor hun blev chef, modtaget en anmodning om nedsat tid. Det var en, der kom tilbage fra barsel. Hun blev nedsat med 3 timer om ugen. Hun er ikke bekendt med planlæggere på under 37 timer, heller ikke før 2008.

Lokalplanlæggerne har arbejdet med lokalplaner som deres primære opgave. Det er nødvendigt med en høj grad af fleksibilitet og tilgængelighed, fordi lokalplaner laves efter ønske fra virksomheder. I kommunen oplever de tit, at virksomheder har et akut behov for vedtagelse af nye planer, for at deres opgaver kan løses. Derfor skal det tit gå hurtigt. Virksomhederne er ofte ikke opmærksomme på lokalplanlægning. Der er et behov for en løbende dialog med virksomhederne for at udarbejde en lokalplan. Lokalplanlæggerne bliver derfor tovholdere på en lokalplan.

Lokalplanlæggerne sidder med 10-12 planer hen over et år. Lokalplanlæggerne udfører arbejdet med lokalplanerne alene, men er meget afhængige af fagligt input fra de tekniske kollegaer. Lokalplanlæggerne er også tovholdere for de eksterne projektudviklere, som kun skal have én person at gå til i kommunen.

En projektudvikler er typisk en virksomhedsansat eller -ejer. Virksomhederne er oftest utålmodige, og virksomhederne er mange gange allerede klar til at få en byggetilladelse, når de retter henvendelse til kommunen. Byggetilladelse kan først gives, når lokalplanen er udarbejdet. Hvis det tager for lang tid at udarbejde en lokalplan, kan det måske få en virksomhed til at gå til en anden kommune. Går en virksomhed til en anden kommune, vil det betyde, at der mistes arbejdspladser. Virksomhederne har byrådets fokus, da det handler om arbejdspladser og skatteindtægter.

Virksomhederne vurderer Ikast-Brande Kommune godt. Dansk Industri har inden for en fem-årig periode i fire år vurderet kommunen som nr. ét og som nr. to det sidste år i en undersøgelse om bl.a. kommuners erhvervsvenlighed. Hun hører, at virksomhederne lægger vægt på,

at Ikast-Brande Kommune har en høj grad af tilgængelighed. Der er mulighed for at få kontakt og dialog.

Lokalplanprocessen kan tage i gennemsnit ni måneder. Hun var nødt til at tage A af lokalplanlægningen, fordi hun ikke kunne imødekomme de ovenstående krav.

Et lokalplansforløb starter typisk med en henvendelse angående udarbejdelse af et projekt. Der holdes herefter et møde, hvor der drøftes ønsker og behov, og om projektet er planmæssigt holdbart. Der tages på besigtigelse ude på stedet. Allerede her er udpeget en ansvarlig lokalplanlægger til opgaven. Lokalplanlæggeren har fremefter den direkte kontakt. I samarbejde med projektlederen laves en beskrivelse af projektet om eksempelvis vejadgang, forhold til naboer mv. Beskrivelsen drøftes på møder internt i kommunen. Der kan være eksterne med til disse møder, hvis der er andre interesser, der også skal varetages.

A kunne kun arbejde 20 timer og kun om formiddagen. Det gav udfordringer, da møderne blev tilpasset efter virksomhedernes behov. Det var problematisk, at møderne ikke kunne holdes om eftermiddagen. Den løbende telefoniske kontakt var også et problem, hvis det var kollegaerne, der skulle tage As telefon, fordi de ikke kunne gå i dialog, da de ikke eller kun overfladisk kendte til As lokalplaner. Dette ansvar kan ikke deles. Der kunne være udfordringer i forhold til besigtigelserne. I hvert fald hvis A skulle køre i bil. A kunne ikke skifte gear i en bil.

For den videre del af forløbet gav det udfordringer, når der med jævne mellemrum blev afholdt borgermøder, som afholdes, når borgerne er hjemme sidst på eftermiddagen og først på aftenen. Det var et problem, at det ikke var muligt for A at deltage i den offentlige dialog.

Som led i en offentlig høring, der normalt varer otte uger, er man i kontakt med de berørte parter. Disse ringer typisk og får en dialog og for at give udtryk for deres bekymringer og få afklaret nogle ting. Det er også kutyme, at man tager ud til de berørte parter ude på stedet og får en drøftelse af, hvilken betydning et projekt har. A havde heller ikke mulighed herfor, da sådanne møder typisk lå om eftermiddagen.

Udarbejdelse af en lokalplan strækker sig over mange måneder. I nogle måneder er der en intens dialog, som nødvendiggør tilgængelighed, og det nødvendiggør længere arbejdsdage. Nogle gange bliver kommunen bedt om at køre en lokalplan direkte i byrådet. Det kræver et stort arbejde af planlæggeren at få en sådan lokalplan klar til tiden.

Beslutningen var allerede ved deltidssygemeldingen, at A ikke kunne varetage en lokalplan, og det var A ikke uenig i. Hun har heller ikke hørt, at IDA skulle have været uenig heri. Det var hende, der som leder traf beslutningen.

Det, der var tilbage i stillingen, var ad hoc opgaver, som ikke var underlagt samme tidspres som lokalplanlægning. Det var nogle af disse opgaver, som A varetog og også løste tilfredsstillende. De kunne som udgangspunkt varetages om formiddagen, da de ikke krævede det samme kollegasamarbejde, men dog en dialog med eksempelvis tekniske kollegaer.

A var præget af sin situation, og hun var træt og nok også ked af det. Derfor distancerede hun sig nok fra kollegaerne og kom til at sidde alene med opgaverne.

Det var en udfordring, at A kun var der om formiddagen, da hun skulle i dialog med kollegaer, og kollegaerne havde også brug for at komme i kontakt med hende, eksempelvis hvis en borger var i røret. Det var en udfordring, at arbejdet skulle tilpasses hende.

A kunne kun arbejde med venstre hånd. Arbejdet gik derfor langsommere. A gav også udtryk for, at hun var meget træt, og at hun blev mere og mere træt i løbet af formiddagen, så hun kunne ikke arbejde, som hvis hun var frisk. A havde også brug for at drøfte ikke arbejdsrelaterede ting, fordi hun havde det dårligt. Hun drøftede dette med de nærmeste kollegaer og trak sig fra de mere fjerne, eksempelvis de tekniske kollegaer. Hun holdt også op med at gå til frokost. Derfor var der reelt ikke en arbejdstid på 20 timer, men på 10 timer.

Hvis de andre lokalplanlæggere skulle have taget alle lokalplaner og A alle ad hoc opgaver, ville det have betydet et stort arbejdspress for de to andre. Ad hoc opgaver er de opgaver, som anses for fagligt udviklende. Lokalplanerne er rugbrødsarbejde. Der er behov for at have ad hoc opgaver for at kunne udvikle sig fagligt, men også til at fylde de perioder ud, hvor der er

et slip i en lokalplanproces. Det ville gøre stillinger som lokalplanlæggere mindre attraktive, hvis de ikke indeholdt ad hoc opgaver. Det ville medføre, at folk ville søge et andet sted hen.

Kommuneplanarbejdet er noget helt andet end lokalplanarbejdet, og A ville fagligt kunne have løst opgaven, men hun ville have haft vanskeligt ved at arbejde med kommuneplaner, på grund af måden dette arbejde var tilrettelagt.

Ikast-Brande Kommune har besluttet at arbejde ”inddragende”. Det betyder workshops og borgermøder, som ofte ligger sidst på eftermiddagen, om aftenen og om lørdagen. Det var hendes opfattelse, at A ikke ville kunne varetage denne opgave. A havde udtrykkeligt givet udtryk for kun at kunne arbejde om formiddagen.

Det traditionelle tillægsarbejde fylder højst 10 % af kommuneplanarbejdet. Der laves 5 til 10 tillæg om året, som tager en dags arbejde. Det svinger lidt med hensyn til kompleksiteten.

I forbindelse med beslutningen om at opsiges A konsulterede hun direktør Hans Jørgen Laur- sen. Hun har haft en dialog gennem hele forløbet med ham og den øvrige ledelse. De drøftede personalet, og hvad der kunne gøres for A.

De drøftede rigtig mange ting. Eksempelvis om der var andre, som på ”teknisk område” kunne supplere. Det var ikke muligt, da A havde en byplanlægningsuddannelse. Hun er civil- ingeniør med speciale i byplanlægning. De overvejede, om hun kunne sidde et andet sted, men det var ikke muligt med hendes specialisering. Der var ingen sammenlignelige fagområ- der. De konkluderede, at det ikke var muligt at have hende på 20 timer.

De overvejede at ansætte en anden planlægger på 20 timer, men stillingen ville ikke kunne deles op, for så ville den anden medarbejder sidde der om eftermiddagen, og tilgængeligheden ville derfor alligevel ikke være til stede. Også hvis vedkommende i stedet skulle have været der om formiddagen, ville det ikke løse problemet. Det var ikke en overvejelse, de havde haft, om begge skulle være der om formiddagen, det ville måske kunne have ladet sig gøre. Det afgørende var, at man havde vanskeligt ved at løse opgaven med en halvtidsstilling. Der var også et pladmæssigt problem, men det ville nok kunne løses.

Der er ikke mange, der søger stillinger i Ikast-Brande Kommune, og dem, der er, kommer langvejs fra. De troede ikke på, at det kunne fungere. Det var kontinuiteten, der var afgørende.

Hans Jørgen Laursen har forklaret bl.a., at han er direktør for Teknisk Område i Ikast-Brande Kommune.

A er uddannet civilingeniør med speciale i byplanlægning. Kun i planafdelingen er der medarbejdere med denne kompetence. Organisationen er meget specialiseret, og medarbejderne er kompetencemæssigt matchet.

Planmedarbejderne er specialiserede. Det er ikke muligt at flytte rundt på folk, da man bliver ansat til målrettet at løse opgaver i et bestemt team.

Ikast-Brande Kommune lægger vægt på at være en erhvervsvenlig kommune. Det er ikke en bosætningskommune, men de lever af erhverv og produktion; eksempelvis inden for Energi, Tekstil, Landbrug og Formidling af fødevarer. De er begunstiget af mange store virksomheder med mange ansatte, herunder Siemens og nogle lige derunder størrelsesmæssigt. Derfor er det vigtigt for byrådet, at der er fokus på erhvervslivet, og dermed er det også vigtigt for dem. Det er vigtigt at skabe disse rammer, da det er afgørende for velfærd og vækst. I dette område af Danmark skal man kæmpe for at tiltrække virksomheder og arbejdspladser. De kommer ikke af sig selv.

Kravene til medarbejderne afspejler kravene generelt i kommunen. Medarbejderne skal være tilgængelige og give en kompetent sagsbehandling, og at man skal være hurtig til at give svar og løse opgaver.

Han mener, det er en nødvendighed med 37 timer i forhold til tilgængeligheden. Virksomhederne får en kontaktperson med ansvar for deres opgave. De har helhedssagsbehandling. Den enkelte sagsbehandler har ansvar for opgaverne fra A til Z og disses løsning. Lokalplanlæggerne er således ansvarlige for alle dele i processen.

Tempo betyder også meget. Hvis der var deltidsansatte, er det klart, at løsningen af en opgave ville tage længere tid, fordi en deltidsansat kun ville kunne arbejde med en opgave en halv

dag ad gangen. Det er ikke rimeligt for virksomhederne, at det vil tage længere tid, og det er derfor ikke politisk acceptabelt. Der bliver fulgt op på det i kommunen.

Han blev involveret i As forløb fra dag ét qua ledelsesstrukturen i Ikast-Brande Kommune, hvor de har en tæt dialog. Han er fra start af blevet kontinuerligt informeret af Karina Kisum Jensen ved statusmøder hver 14. dag. Han har hele tiden været orienteret og har drøftet sagen med Karina Kisum Jensen. Han er som overordnet chef sparringspartner for Karina Kisum Jensen.

Efter sommerferien 2010 havde de en mere konkret drøftelse af, hvad der skulle ske. Overordnet drøftede de, hvad de kunne gøre. De var underlagt, at de skulle kunne løse opgaverne. Der var ikke en slutperiode for As situation på under to år. Derfor mente de, efter en efter hans mening relativ lang periode, at de skulle finde en varig løsning, og derfor mente de, at A skulle opsiges. De blev også presset af de andre medarbejdere, der løste As opgaver.

Forslaget fra A og IDA var, at man delte stillingen op. Det vurderede de ikke, var en holdbar løsning af de ovennævnte grunde. To halvtidsmedarbejdere ville ikke kunne løse opgaverne efter Ikast-Brande kommunes retningslinjer om tilgængelighed og hurtig sagsbehandling. Det giver ikke mening at have en medarbejder om formiddagen og en om eftermiddagen. Man kunne ikke få to deltidsansatte til at varetage lokalplanarbejdet i fællesskab på grund af hensynet til dialogen med virksomhederne, men også af hensyn til den interne dialog i afdelingerne. Der skal sagsbehandleren være til stede. Han har svært ved at forestille sig, at man om formiddagen skulle kontakte den ene og om eftermiddagen den anden. Det ville være ineffektivt. To om samme lokalplan ville forudsætte en større tilstedeværelse. Man ville da skulle ansætte en anden til andre opgaver.

Det, der gør, at det tager længere tid, er, at de har ”helhedssagsbehandling” i Ikast-Brande Kommune. Derfor arbejdes der for at lave en lokalplan så hurtigt som muligt. Tidsplanen afhænger af typen af lokalplan. Der er et politisk krav om en hurtig sagsbehandling. Det betyder, at medarbejderne skal arbejde hurtigt.

En lokalplan varierer meget tidsmæssigt alt efter typen, men tager det eksempelvis 40 timer, vil den være færdig efter 1-2 uger, og sagsbehandlingstiden er så afhængig af de timer, der er

til rådighed for medarbejderen. Man kan ikke komprimere antallet af timer. Man kan arbejde med flere lokalplaner på en gang, når der eksempelvis er stilstand i de andre. Således arbejdes der kun på en lokalplan i de intense perioder, som eksempelvis er i opstartsperioden.

De kunne ikke finde alternative opgaver at placere hos A, som kunne aflaste de andre tilsvarende. Derfor ville de have skullet etablere en ny stilling, og det var der ikke økonomisk ramme til. De gjorde sig også overvejelser om at overføre A til andre afdelinger. De undersøgte alle muligheder. Men der var ikke andre stillinger i andre afdelinger, som A havde kompetence til. Der var ikke brug for As specialistfunktion i andre afdelinger.

Afdelingens økonomiske situation er anspændt. De har lavet en plan, hvor de fra 2012-2018 skal reducere den administrative organisation med 20 %. Det betyder, at de skal arbejde effektivt, og de skal hele tiden tænke på, hvordan de skal løse opgaverne. De skal være innovative. Der er ikke råd til at opnormere. Tværtimod.

I 2010 var det den samme situation, der var bare ikke lavet en plan for det. Siden 2007 har de været udsat for reduktion i økonomien. I 2010 skulle de reducere budgettet med 130.000.000 kr. Derfor var det ikke muligt at opnormere. De blev også reduceret i 2010 på det tekniske område. Årsagen til de løbende reduktioner er den generelle situation i alle kommuner.

Marianne Davidsen Galsgaard har forklaret bl.a., at der er ca. 44.000 borgere i Thisted Kommune. I Ikast-Brandø Kommune er der 48.000.

Ved udarbejdelse af lokalplaner i Thisted Kommune, er der en medarbejder, der er tovholder. Derudover er der kvalitetskontrol af de andre planlæggere. En lokalplanlægger arbejder selvstændigt med en lokalplan.

Fordelen ved, at kun én medarbejder arbejder med en lokalplan er, at vedkommende da kender lokalplanen og har kontakten til bygherren. Der er også den fordel, at hun som chef kun skal tale med en medarbejder om en lokalplan. Hvis en medarbejder bliver syg, skal de andre sætte sig ind i vedkommendes lokalplaner, og det giver mere ekstraarbejde.

En 20 timers stilling vil medføre, at man i afdelingen ville skulle afvente, at vedkommende medarbejder er der for at svare på spørgsmål mv., og det vil give forsinkelser hele vejen igennem planprocessen. Hvis man ikke kan få fat i medarbejderen, er der eksempelvis en anden medarbejder, der skal sætte sig ind i lokalplanen. Det vil være hendes vurdering, at det ville tage længere tid og medføre flere ressourcer, også for hende som chef, da hun så ville skulle svare på spørgsmål. Hun har ikke ressourcer til, at der er flere planlæggere, der samarbejder om en lokalplan.

Man bliver bedre til de opgaver, man sidder meget med, men omvendt bliver planlæggerstillingerne mere interessante, hvis spændvidden af opgaverne er brede. Derfor vil det gøre planlæggerstillingerne mindre interessante, såfremt ad hoc opgaverne blev placeret hos én medarbejder. Afdelingen ville blive mere sårbar over for fravær, hvis nogle medarbejdere sad med planlæggeropgaver og andre med ad hoc opgaver.

Hun har stadig kun fuldtidsansatte i sin afdeling. Den "halve" medarbejder, som hun forklarede om for Sø- og Handelsretten, arbejder også med landzoneplanlægning. Hun ser landzoneadministration som en del af landsplanlægningen. Den "delte" medarbejder arbejder primært med lokalplaner, kommuneplantillæg og med landzonetilladelser. Medarbejderen planlægger sit arbejde efter opgaverne og sidder fysisk og organisatorisk i hendes afdeling. Den "halve" medarbejder har mulighed for at dedikere 37 timer til Planafdelingen, hvis der er behov herfor, og hun koordinerer sin tid med en medarbejder, der arbejder fuldtids med landzoneadministration.

Poul Hvidberg-Hansen har forklaret bl.a., at han er afdelingsleder for Plan og Byggeri i Odsherred Kommune.

Han har været formand for planfaggruppen KTC (Kommunal Teknisk Chefforening), som er en professionel forening af planchefer for hele landet. Det er en aflægger af Danske Planchefer, hvor han også sidder i bestyrelsen (næstformand). Han er netop ophørt som formand for planfaggruppen, som han har bestridt i to år. Han er stadig menigt medlem af planfaggruppen.

Når der fra statens side kommer lovforslag inden for planloven, varetager planfaggruppen høringssvarene til den del, der relaterer sig til planområdet. Han har samlet op på gruppens

høringssvar og uddraget essensen og sendt denne til Kommunernes Landsforening. Han har en løbende dialog med Kommunernes Landsforening.

Han har som formand for plangruppen været en gennemgående figur, og han har fået et indblik i, hvordan der arbejdes i 45 kommuner, og han har et rimeligt kendskab til planafdelinger i kommuner. De har haft en meget faglig levende debat i plangruppen, da der sker meget på planområdet. Herunder om det krydspres, der er i kommunerne mellem eksempelvis det HR- og personalemæssige og det faglige.

Det er hans generelle indtryk, at planafdelingerne i kommunerne er presset ressourcemæssigt i forhold til krydspreset. Det skyldes flere ting. Planområdet er et område med store økonomiske og udviklingsmæssige interesser, der stiller krav til den kommunale administration. Her betyder tidsfaktoren utrolig meget. Tidsfaktoren er i det hele taget meget afgørende på planområdet i kommunernes konkurrence indbyrdes og i forhold til den vækstdagsorden, som for langt de fleste kommuner er meget aktuel.

Meget konkret er der pres på at få kørt lokalplaner igennem. I Odsherred Kommune har de enkelte gange skullet køre en lokalplanproces igennem på 14 dage. Når de har møder med developere, er det første, der ofte spørges til, hvornår planen kan være klar. De er derfor nødt til hele tiden at justere deres arbejdsplanlægning. Den måde, de gør det på i Odsherred Kommune, er at have et fast-track for lokalplaner, der skal laves med kort varsel.

De ansatte planlæggere er alle på fuld tid. Det er en bevidst beslutning. Det er nødvendigt, fordi det kræver en fysisk tilstedeværelse på arbejdspladsen. Og arbejdsmængden er så stor, at der er behov for kontinuitet og for at kunne skrue op for arbejdstiden. I 2015 har de eksempelvis haft et ekstraordinært stort lokalplanpres, og de har haft brug for aftaler om overarbejde. Det var dog kun i et enkeltstående tilfælde. De opererer normalt ikke med overarbejdsaftaler, men medarbejdere har tit overarbejde, som kræver, at de kan flexe med deres arbejdstid, så medarbejderne arbejder mere den ene uge og mindre den anden. De har enkelte gange måttet betale sig fra det.

Hvis man forestiller sig to halvtidsstillinger, vil han vurdere, at nytteværdien ville være nedbragt betragteligt, fordi han som leder ikke ville kunne få fat på de pågældende medarbejdere,

når han har brug for dem, og hans umiddelbare vurdering er, at to halvtidsansatte vil medføre en 70 % arbejdskapacitet sammenlignet med en fuldtidsstilling på 100 %.

Det er en bestemt medarbejder, der sidder med en lokalplan. Det er det mest normale. Det er fordi en lokalplan er et kompliceret dokument med masser af faldgruber. Der er mange tråde at holde rede på. Det er det bedste, at det er den samme, der har at gøre med en lokalplan. De få gange, hvor nogle har måttet overtage en lokalplan, har det udmøntet sig i fejl.

Han mener ikke, at en medarbejder vil kunne sidde med kun ad hoc opgaver. Medarbejderne indgår i en pulje. Nogle uger er mere arbejdsintensive end andre. Jo flere halvtidsmedarbejdere, jo mere ville kommunen blive forhindret i at udføre sine opgaver. Mange ad hoc opgaver skal løses her og nu. Det ville give et mere stift system i forhold til den dynamiske hverdag. Det er nemmere at have en deltidsansat i en større kommune. Et af problemerne ved en halvtidsansat er, at man mister beredskab.

Søren Hemdorff har forklaret bl.a., at han er planchef i Holstebro Kommune. Han har A ansat hos sig. Han er uddannet arkitekt i 1987, hvorefter han kom til Holstebro som planarkitekt, inden han blev planchef. Inden sammenlægningen var han teknisk direktør i fire år. Han valgte derefter at gå tilbage til planområdet. Samlet set har han været planchef i 15-17 år.

Holstebro Kommune har ca. 58.000 indbyggere. Bortset fra de 10.000 indbyggers forskel er det nogenlunde samme størrelse som Ikast-Brande kommune.

Planafdelingen omfatter planlægning inden for lokalplanlægning, kommuneplanlægning og projektudvikling. Der er mere og mere projektudvikling. Miljø og Byggeri er organiseret i andre afdelinger. Der er ingen myndighedsudøvelse.

Han har 11 medarbejdere. Der er to medarbejdere, der sidder med vindmøller. To medarbejdere sidder med kommuneplanlægning. To projektmedarbejdere sidder med "Det gamle slagteri". Resten sidder med lokalplanlægning. Der er en HK'er ansat, som holder styr på de andre i forhold til mødeplanlægning. Det er en blanding af arkitekter og civilingeniører med Urban Planning som speciale.

Arbejdet er meget mikset. Det er ikke sådan, at der er medarbejdere, der kun sidder med lokalplaner og andre med udviklingsopgaver. Alle har både lokalplaner og udviklingsopgaver. Landzoneplanlægning indgår ikke. De laver åben landsplanlægning, men kun i relation til kommuneplaner.

I øjeblikket er de i gang med 10-12 lokalplaner. De er fordelt, så ikke alle har en lokalplan, fordi de er på andre opgaver. Han mener, at man kan have gang i 2-4 lokalplaner på en gang alt efter den enkelte lokalplan, og hvor meget det presser på for at få dem igennem.

I en offentlighedsfase sidder man ikke og venter på at få en ny opgave, så der er nogle forskydninger. Der er også nogle, der sidder med en enkelt men meget stor lokalplan.

Det er den samme medarbejder, der følger en lokalplan fra start til slut. Det er en planlægningsarkitekt, der er projektleder igennem hele planlægningsfasen, hvor det så efterfølgende går over til at være en ny opgave ved anlægsopgaven, hvor medarbejderen går over og er med som almindelig projektarbejder.

Opgaverne er organiseret sådan både af hensyn til effektivitet og kvalitet. Det er ikke ligegyldigt, hvem der får hvilke opgaver. Han fordeler opgaverne mellem medarbejderne. Hans kriterier er, at han kender sine medarbejdere og deres faglighed godt. Han ved, at det selvfølgelig er et spørgsmål om at være sikker på, hvem der kan klare den pågældende opgave, men også at en medarbejder skal have en udfordring. Han giver eksempelvis vigtige erhvervsorienterede planer til erfarne medarbejdere. Ved nogle opgaver er der brug for, at folk er rimelig selvkørende. Derfor kræver det, at en medarbejder til en krævende opgave er kompetent, både i forhold til bygherrer og politikere. Det er en tung opgave.

De har fokus på erhvervslivet, og på at Holstebro Kommune skal være en attraktiv kommune. De har en dialog med erhvervslivet. De tænker også på dette i forhold til sagsbehandlingstider. Der kan ske omfordeling i rækkefølgen af opgaver, og de har en politisk accept af, at der kan skydes projekter ind.

Jobcenteret kontaktede ham i efteråret 2012 og spurgte, om A kunne komme i virksomhedspraktik. Han lavede en aftale med jobcenteret efter at have snakket med A. Aftalen løb fra 12.

november 2012 til 15. februar 2013. Det gik fint. De tog en ny periode efterfølgende, da Jobcenteret ville se, om A kunne tage mere end ni timer. Hun blev sat op til 20 timer. Det gik ikke godt. Hun kom ned på 12 timer, som hun er ansat på nu.

Han tilbød A et job, da Jobkonsulenten spurgte, om han kunne etablere et job til A. Det var oppe i chefgruppen, og man fandt, at det var en god idé. Han tilbød A et 12 timers job, da dette blev anbefalet af smerteklinikken, og da han kunne skaffe lønkroner til dette.

De har en lønramme, som de skal afholde omkostningerne indenfor. De foretager prioriteringer af omkostninger. Den omkostning, der var til at ansætte A, blev skabt ved en omprioritering. Det var ekstra 12 timer, der blev skabt. Det var en normal ansættelse på almindelige vilkår fra lønkonto 6. Han fik tilført 12 timer ekstra om ugen, da A blev ansat i et flexjob, og A er nu en del af hans normering.

A arbejder med lokalplaner og med layoutarbejde, da hun også selv tager initiativer, og hun havde nogle konkrete forslag til, hvordan man kunne lave noget om. I 2014 havde hun derfor ansvaret for en arkitekturpris, som uddeles til god arkitektur en gang om året. Hun har i hvert fald lavet syv lokalplaner, siden hun blev ansat, og i denne periode har hun også været på barsel i syv måneder. Lokalplanen, som hun arbejdede på inden sin barsel, er hun startet op på igen.

Planlægningen af As arbejde er meget fleksibel over for bygherrer. Hun arbejder tre timer, mandag, tirsdag, torsdag og fredag formiddag. Ved aftenmøder, eller når A ikke er der, tilrettelægges As arbejdstid efter det. Så kan hun være væk torsdag morgen i stedet. Han har ikke oplevet, at det har haft negativ indflydelse på bygherrer.

A får ikke de store og komplekse lokalplaner, som skal løses her og nu, men der er også andre lokalplaner og andre ting, som skal løses og justeres. Det har de kunnet løse. A har ikke haft nogen opgaver i forhold til developerere, fordi hendes opgaver ikke har indeholdt disse. Han vil ikke afvise, at det kan være et problem, men det har ikke været et issue, fordi han har tilrettelagt As arbejde.

Hun har haft ansvaret for lokalplanen for et tidligere stort fjerkræslagteri. Hvis A ikke er der, er han ikke længere væk, end at han kan ringes op.

Ved møder bliver det nævnt, at man altid kan få fat på A på de tidspunkter, hvor hun er der. Hun holder også møder uden for huset. Hun har taget toget til Ulfsborg. De nødvendige møder deltager han i, det gør han også for de andre medarbejdere. Det er også muligt at tage taxa.

Det tager ikke nødvendigvis længere tid at udarbejde en lokalplan for en deltidsansat, fordi opgaverne er fordelt derefter, og fordi opgaverne er fornuftigt forskudt. Det tager stort set samme tid.

Han har en vindmøllemedarbejder, der er ansat på 32 timer. Hvis han kunne overtale sine chefer til flere lønkroner til planafdelingen, ville han gerne omsætte dem til deltidsmedarbejdere. Han har aldrig efterspurgt medarbejdere på deltid. Han har på et tidspunkt efterspurgt en medarbejder på 32 timer. Hertil fik han mange henvendelser.

Han ville være åben over for medarbejdere, der spurgte, om de kunne komme på deltid. Hvis en fuldtidsmedarbejder op siger sit job, har han en interesse i at erstatte en sådan medarbejder med en fuldtidsansat. Det er fordi, de har en opgaveportefølje, der afspejles heri. Der vil han ikke ansætte eksempelvis en 20 + 17 timer medarbejder. Det giver ikke mening. Omkostningerne vil blive for store, da der ville skulle investeres i ekstra skriveborde mv.

Fleksibiliteten ligger i, at fuldtidsmedarbejderen er der flere timer, og dermed også løser flere opgaver end en deltidsansat.

A får ikke opgaver, hvor der er et stort tidspres, og hvor der er mange timer i det inden for kort tid, eller hvor kompleksiteten er af en art, som man ikke kan sætte sig ind i på kort tid. De opgaver, som A løser, er opgaver, der i størrelse og i tidsperspektiv passer til en stilling på 12 timer. Det vil sige, at de andre medarbejdere ikke har disse opgaver.

Holstebro ligger måske på en 20. plads i Dansk Industris undersøgelse. De har ligget nr. ét hos Dansk Byggeri. Virksomhederne lægger vægt på, at de er en troværdig part, der overhol-

der deres aftaler. Det at levere hurtigt er ikke nødvendigvis vigtigt. De skal levere den rigtige vare.

Holstebro Kommune har et sæt værdiregler i forhold til at hjælpe folk ind på arbejdet. Han kunne se, at han kunne have noget ud af det, men at A også kunne få en hverdag, hvor hun kunne bruge sin faglighed. Så hvis han kunne bruge det, og det tilførte 12 timers arbejde, så var det fint med chefgruppen. Ressourcer kan de altid bruge. Det er ikke fordi opgaverne mangler.

Han er godt tilfreds med As ansættelse.

Højesterets begrundelse og resultat

Sagens hovedspørgsmål er, om A var handicappet, da hun blev opsagt af Ikast-Brande Kommune, og om kommunen i givet fald har opfyldt sin pligt efter forskelsbehandlingslovens § 2 a til at træffe foranstaltninger, der var hensigtsmæssige for at give hende adgang til fortsat beskæftigelse.

Handicap

Som det fremgår af Højesterets dom af 23. juni 2015 (UfR 2015.3301), omfatter begrebet handicap i forskelsbehandlingsloven 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.

Der er enighed om, at A som følge af sygdommen refleksdystrofi havde en funktionsbegrænsning som omfattet af forskelsbehandlingsloven, men kommunen har gjort gældende, at begrænsningen på opsigelsestidspunktet ikke var af lang varighed.

As sygdom skyldtes en trafikulykke i arbejdstiden den 25. maj 2009. Hun blev deltidssygemeldt i august eller september 2009 og var deltidssygemeldt frem til opsigelsen i november 2010. Højesteret finder på baggrund af de lægelige oplysninger, at der heller ikke var udsigt til, at hun snart ville være i stand til at arbejde på fuld tid. Hendes funktionsbegrænsning som

følge af sygdommen fremstod således på opsigelsestidspunktet i november 2010 som værende af lang varighed.

Højesteret tiltræder derfor, at A på opsigelsestidspunktet var omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb.

Arbejdsgiverens pligt til at foretage tilpasninger

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

Ved EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i de forenede sager C-335/11 og C-337/11 er det i præmis 55 fastslået, at også nedsættelse af arbejdstiden kan udgøre en tilpasningsforanstaltning.

Som fastslået i Højesterets dom af 11. august 2015 (UfR 2015.3827) har en arbejdsgiver pligt til at undersøge og eventuelt afprøve mulige, hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, når arbejdsgiveren er eller bør være bekendt med en arbejdstagers handicap og heraf følgende behov for tilpasningsforanstaltninger.

Kommunen var bekendt med, at As deltidssygemelding skyldtes sygdommen refleksdystrofi, og at sygdommen medførte, at hun kun kunne arbejde på nedsat tid. Kommunen var endvidere bekendt med lægeerklæringen af 13. juli 2010, hvoraf det fremgår, at der ikke var udsigt til, at hun snart ville kunne arbejde på fuld tid. Højesteret tiltræder derfor, at kommunen vidste eller burde vide, at hun var handicappet.

A og hendes fagforeningsrepræsentant foreslog, at hendes fuldtidsstilling blev ændret til en deltidstilling på 20 timer om ugen.

Af referatet af afklaringsmødet den 4. november 2010 fremgår, at arbejdspresset i de knapt 1½ år, hvor A havde været på nedsat tid, havde været urimeligt stort for de to andre byplanlæggere i teamet. Højesteret lægger på denne baggrund og efter forklaringerne fra planchef

Karina Kisum Jensen og direktør for Teknisk Område Hans Jørgen Laursen til grund, at opgaverne med udarbejdelse af lokalplaner ikke kunne løses af de to fuldtidsansatte byplanlæggere samt A på nedsat tid, men at det ville være nødvendigt at tilføre yderligere ressourcer til afdelingen.

Højesteret finder, at det ikke ligger inden for kommunens tilpasningsforpligtelse at opnormere bemanningen ved at ansætte en yderligere byplanlægger på fuld tid. Efter Karina Kisum Jensens forklaring må det lægges til grund, at det blev overvejet, om medarbejdere i andre afdelinger kunne dække de manglende timer i planafdelingen, men at dette ikke var muligt, fordi arbejdet er for specialiseret. Det må endvidere efter hendes forklaring lægges til grund, at det blev overvejet at overføre A til en anden stilling i kommunen, men at der ikke var brug for hendes specialistfunktion i andre afdelinger.

Den eneste tilbageværende mulighed har således været at opdele As stilling i to stillinger, således at hun arbejdede 20 timer om ugen, og en anden byplanlægger blev ansat til de resterende 17 timer om ugen.

Kommunen har oplyst, at arbejdet som byplanlægger er højt specialiseret og kræver en videregående uddannelse. Arbejdet i planafdelingen er tilrettelagt således, at alle medarbejdere, herunder de tre byplanlæggere, arbejder på fuld tid som følge af de særlige driftsmæssige forhold i denne afdeling, herunder de særlige krav, der stilles til højt serviceniveau i forhold til borgere og virksomheder. Fuldtidsansættelse er nødvendig for at sikre kontinuitet i arbejdet med lokalplanerne, hvor den samme sagsbehandler har ansvaret for alle led i processen. Fuldtidsansættelse er endvidere nødvendig for at kunne leve op til kommunens krav om tilgængelighed i forhold til borgere og virksomheder og for at sikre fleksibilitet ved tilrettelæggelsen af møder og borgerhøringer, når borgerne har fri. To halvtidsmedarbejdere, der skulle samarbejde om en lokalplan, ville være mindre effektive end en fuldtidsmedarbejder, og en opdeling af en fuldtidsstilling ville føre til et forringet serviceniveau for borgere og erhvervsliv. At kommunens planafdeling er lille med kun tre byplanlæggere gør det endvidere vanskeligt at friholde en medarbejder fra arbejde med hastende eller komplekse lokalplaner.

Højesteret finder, at kommunens tilrettelæggelse af arbejdet i planafdelingen hviler på saglige hensyn, og finder ikke grundlag for at anfægte kommunens vurdering af, at det ikke var mu-

ligt at tilbyde A en deltidsstilling på 20 timer om ugen og samtidig leve op til kommunens mål med hensyn til serviceniveau over for borgere og virksomheder.

Højesteret finder på den anførte baggrund, at kommunen ikke havde pligt til at tilbyde A den deltidsstilling, som hun havde anmodet om. Kommunen har således ikke tilsidesat sin forpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a. Opsigelsen af hende, der var begrundet i hendes langvarige og fortsatte sygefravær, var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at A i sin nuværende stilling arbejder med byplanlægning 12 timer om ugen i Holstebro Kommune. Det fremgår således af planchef Søren Hemdorffs forklaring, at planafdelingen blev tilført 12 ekstra timer om ugen, da hun blev ansat i fleksjob, og at hun bliver friholdt for opgaver, der er komplekse, eller hvor der er stort tidspres.

Højesteret frifinder herefter Ikast-Brande Kommune.

Sagsomkostninger

I sagsomkostninger for Sø- og Handelsretten og Højesteret skal Ingeniørforeningen IDA betale 138.453,45 kr. til Ikast-Brande Kommune. Heraf udgør 125.000 kr. dækning af udgifter til advokat, 7.740 kr. udgifter til retsafgift for Højesteret og 5.713,45 kr. udgifter til vidner.

Thi kendes for ret:

Ikast-Brande Kommune frifindes.

I sagsomkostninger for Sø- og Handelsretten og Højesteret skal Ingeniørforeningen IDA som mandatar for A betale 138.453,45 kr. til Ikast-Brande Kommune.

Sagsomkostningsbeløbet skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse og forrentes efter rentelovens § 8 a.