



# RETTEEN I NÆSTVED DOM

afsagt den 9. juni 2020

---

Sag BS-20482/2019-NÆ

Mandatar Fagforening B for  
A  
(advokat Marc Malmbak Stounberg)

mod

Region C  
(advokat Morten Ulrich)

Denne afgørelse er truffet af dommer Lene Sigvardt.

## Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 3. maj 2019. Sagen vedrører det ansættelsesretlige spørgsmål om, hvorvidt det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at Region C den 29. november 2018 afskedigede A.

Sagsøgeren, Fagforening B som mandatar for A, har fremsat følgende påstand: Region C skal til A betale 333.455,00 kr. med procesrente fra den 3. maj 2019.

Påstanden er opgjort sådan:

månedsløn	24.076,53
	kr.
pension af månedsløn 13,59 pct	3.272,00 kr.

månedsløn inkl. pension	<u>27.787,95</u>
godtgørelse svarende til 12 måneders løn	<u>kr.</u>
(12 x 34,619,34)	<u>333.455,00 kr.</u>

Sagsøgte, Region C, har fremsat påstand om frifindelse.

### Oplysningerne i sagen

Det fremgår af sagen, at A den 1. maj 2011 blev bevilget fleksjob som bioanalytiker ved Region C til varetagelse af lettere analysearbejde og med en ugentlig arbejdstid på 13,5 timer. Af særlige vilkår var anført mulighed for at holde pause og ikke lange gåafstande.

I efteråret 2018 blev Region C pålagt at gennemføre større besparelser, som blandt andet omfattede As arbejdsplads.

Den 7. november 2018 skrev Region C til A om påtænkt afskedigelse.

Af partshøringsbrevet fremgår blandt andet:

"...

Regionsrådet har vedtaget budget for 2019, der indeholder væsentlige besparelser. I budgettet forudsættes, at der findes besparelser på 184 millioner kroner. Dertil skal lægges, at Region C aktuelt i det indeværende år – 2018 - forventer et underskud i størrelsen 150 millioner kroner.

Regionsrådet har samtidig besluttet, at der skal ske en reduktion af administrationsgraden til 7,5% senest med udgangen af 2020 svarende til en reduktion på ca. 70-90 årsværk og et provenu på 33 mio. kr. Med budget 2019 er det besluttet, at der skal være halvårseffekt af besparelsen svarende til 16,5 mio. kr.

Region C er således i en alvorlig økonomisk situation, hvor der skal findes store besparelser.

D's Universitetshospitals andel af besparelsen udgør 32 millioner kroner. Derudover videreføres en intern budgetudfordring fra 2018 på ca. 100 millioner kroner.

Der er især tre områder, som belaster DUH:

- Højt specialiseret behandling bliver hjemtaget fra Hovedstaden, og aktivitet overtages fra regionens øvrige sygehuse
- Der er stor opdrift på en lang række områder - især på kræft- og akutområdet, der får stadig flere patienter
- Patienter, der tidligere er behandlet på privathospitaler, skal nu betales for eller behandles af DUH

Sygehusledelsen ved D's Universitetshospital har vurderet, at besparelsen for D's

Universitetshospital ikke kan ske uden afskedigelser.

Ledelsen i Klinisk Biokemisk Afdeling - DUH har i den forbindelse indstillet dig til afskedigelse fra din stilling som bioanalytiker.

Hvis du bliver afskediget, vil det ske med dit overenskomstmæssige varsel på 6 måneder til udgangen af maj måned 2019.

### **Begrundelse**

Ledelsen har i forbindelse med kravet om besparelse taget stilling til afdelingens fremtidige behov for kompetencer i forhold til de opgaver, der skal løses.

Ledelsens beslutning om at indstille dig til afsked bygger på de kriterier, som fremgår af Region C's "*Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger*", Koncern HRs vejledning til ledelserne i Region C.

- Faglige kvalifikationer
- Opgavevaretagelse
- Personlige kvalifikationer
- Øvrige jobrelaterede forhold

Ledelsen har på baggrund af kriterierne foretaget en konkret og individuel vurdering af hver enkelt medarbejder set i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse i afdelingen, og har efter en samlet vurdering besluttet, at indstille dig til afsked.

### **Omlacering og Jobbankbevis m.m.**

Vi undersøger i høringsperioden mulighederne for at omplacere dig i en anden relevant stilling inden for D's Universitetshospitals virksomhedsområde.

Hvis vi ikke kan omplacere dig, og du bliver afskediget, bliver du omfattet af regionens tryghedsordning. Konkret vil du modtage et jobbankbevis, som giver dig en fortrinsstilling til at komme til ansættelsessamtale, når du er kvalificeret til og søger ledige stillinger opslået i Region C.

..."

Den 23. november 2018 kom Fagforening B med indsigelse mod den påtænkte opsigelse.

Det fremgår heraf blandt andet følgende:

"A er ansat på fleksjob grundet sin langvarigt nedsatte funktionsbegrænsning og der påhviler derfor arbejdsgiver et særligt ansvar efter såvel det sociale kapitel som forskelsbehandlingsloven til at beskytte og tilpasse arbejdet til den pågældende. Der ses ikke at være taget sådanne skridt i denne sag. Tværtimod har man offentligt i afdelingen tydeligt tilkendegivet, at der ved beslutningen om påtænkt afskedigelse, er lagt afgørende vægt på, at A ikke er lige så fleksibel som sine kollegaer".

Ved brev af 29. november 2018 meddelte Region C til A, at hun var afskediget fra sin stilling med 6 måneders varsel til udgangen af maj måned 2019.

Det fremgår af afskedigelsesbrevet blandt andet:

” Fagforening B har med brev af 23. november 2018 fremsendt bemærkninger til sagen.

Vi bemærker hertil, at baggrunden for, at du, og et stort antal af dine kolleger, bliver afskediget er den alvorlige økonomiske situation, som Region C befinder sig i, og som indebærer, at afskedigelser beklageligvis er uundgåelige.

Vi har foretaget en bred kvalifikationsmæssig bedømmelse af samtlige ansatte, og vi har ikke henvist til, at du skulle savne ”fleksibilitet” i dit arbejde. Når vi bedømmer dine kvalifikationer i forhold til den fremtidige opgavevaretagelse, er vi imidlertid nødt til at tage i betragtning, at vi med en reduceret bemanning på dette specialiserede arbejdsområde får en presset driftsmæssig situation, hvor vi må prioritere medarbejdere, som kan udføre en flerhed af de væsentligste arbejdsfunktioner i ambulatoriet, hvilket du ikke er i stand til. Det drejer sig om at tage blodprøver på voksne og børn, forestå urinanalysering, varetage skrankefunktion, telefonpasning, opfyldning, udekørende blodprøveudtagning, blodprøvetagning i satellitlaboratorier, blodprøvetagning på akutmodtagelsen og andre afdelinger.

Dette er nødvendigt for, at vi kan tilrettelægge arbejdet i ambulatoriet på en måde som sikrer, at opgavevaretagelsen sker bedst muligt.

De skånehensyn, som ligger til grund for dit fleksjob, indebærer, at du har arbejdet 3 dage om ugen svarende til i alt 13½ timer ugentligt med stærkt begrænsede arbejdsopgaver. Vi kan ikke opretholde en sådan stilling i den fremtidige arbejdstilrettelæggelse.

Ledelsen har endvidere vurderet mulighederne for omplacering af dig til vakante stillinger i DUH, Klinisk Biokemisk Afdeling. Ledelsen har imidlertid fundet, at du ikke kan varetage arbejdet i disse stillinger, som blandt andet er forbundet med vagtforpligtelse, og hvor du ikke vil kunne udføre væsentlige dele af opgaverne begrundet i de skånehensyn, som skal tages til dig.

Region C må afvise, at opsigelsen af dig skulle være usaglig eller udtryk for forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingslovens regler”.

### **Forklaringer**

Der er afgivet forklaring af A, E, F, G, H, I og J. Forklaringerne er gengivet til retsbogen som følger:

"A forklarede, at hun er uddannet hospitalslaborant, det som i dag hedder bioanalytiker. Den 1. april 1980 begyndte hun at arbejde under Region C på K Sygehus, hvor hun tog blodprøver og lavede analyser.

Hun var både i dag- og nattevagt. Hun passede de akut indlagte patienter, som skulle have taget blodprøver og hjertediagrammer. Hun skulle selv tage prøverne og lave analyserne. Da hun blev afskediget, var hun tilknyttet ambulatoriet, hvor der kommer patienter henvist fra sygehuset eller fra egen praktiserende læge. Der bliver udtaget blod- og urinprøver samt lavet hjertediagrammer.

Hun fik en hjerneblødning i 2009. Efter hjerneblødningen var hun lam og gik til fysioterapi for at blive genoptrænet. Hun blev hurtigt udtrættet og havde i begyndelsen også vanskeligt ved at gå længere strækninger. Hun fandt senere ud af, at det skyldtes, at hun havde dårlige knæ.

Hun fik bevilget fleksjob i 2011. Efter en knæoperation er hun blevet bedre til at gå længere distancer, og hun har også fået flere og flere kræfter. Hun udtrættes dog stadig. Trætheden kan indtræffe pludseligt. Hun ville godt kunne arbejde fire timer om dagen, men ikke otte timer, det er for meget. Hun har efter hjerneblødningen svært ved at komme op om morgenen, men det betyder bare, at hun står tidligere op. Hun har indimellem på arbejdet måtte holde fem minutters pauser indimellem for at komme lidt væk fra patienterne, da de ikke altid var lige venlige.

Hjerneblødningen har ikke nogen indflydelse på hendes evner til at varetage sit arbejde i øvrigt.

Det var hendes leder, der anbefalede hende at overgå til en fleksjobordning, da de lange gå-afstande på K Sygehus på daværende tidspunkt voldte hende besvær. Det var ikke hendes egen ide, da hun forventede, at hun snart ville komme tilbage på fuld tid.

De blev enige om, at hun kunne varetage analysearbejde, forsendelsen og blodprøvetagning i ambulatoriet.

Hendes arbejde kom til at bestå i, at hun tog blodprøver om morgenen, mens hendes kolleger gik på afdelingerne. Hun ville derefter starte apparatur op, når hendes kolleger kom tilbage igen.

I forsendelsen pakkede hun blodprøver ud, som de praktiserende læger sendte ind, skrev dem i journalsystemet og lagde dem videre til analysearbejdet.

Hun følte, at hun blev kørt ud på et sidespor arbejdsmæssigt, selvom hun flere gange bad om lov at få nogle flere arbejdsopgaver. Hun fik ikke nogen tilbagemeldinger herpå fra ledelsen. Hun endte med at sidde med nogle begrænsede opgaver.

Hun bad om, at hun kunne varetage opgaver i centrifugerummet, hvor alle blodprøverne fra hele sygehuset ender. Blodprøverne skal centrifugeres på forskellige vis alt efter prøvens art. De centrifugerede prøver skulle derefter sendes retur til afdelingerne.

Hun bad endvidere om at blive oplært i skrankefunktionen, hvor man tog imod patienterne, når de kom til sygehuset. I skranken ville man hentede prøvetagningsblanketterne på patienterne ned fra det elektroniske journalsystem og sikre, at det var de rigtige prøver, at der skulle tages. Den funktion varetager bioanalytikerne selv i dag, hvor de henter oplysningerne ned, mens de sidder med patienten. Hun ved ikke, om der sidder nogen i skranken i dag.

Hun tilbød også at køre ud og tage prøver ude hos patienterne i eget hjem eller på plejehjem. Den funktion varetog hun før hjerneblødningen, og den ville hun gerne have igen. Det var en funktion, som hun kunne varetage igen, efter at hun i 2014 havde fået nye knæ. Hun kunne godt lide funktionen.

I 2018 var hun kun i ambulatoriet, hvor hun udtog blod- og urinprøver og lavede hjertediagrammer.

Hun ville gerne have sin blodtagningsvogn på sin venstre side, da hun var lidt i stiv i den venstre side, men det var også det eneste særhensyn. Der var nogle kabiner, hvor det kunne være besværligt at have plads til vognen på den venstre side.

Hun ville sagtens kunne have taget blodprøver på voksne og børn, foretage urinprøveanalyser, passe skranken, hvis hun havde fået den ønskede oplæring, stå for opfyldningen, selvom det er en funktion, som bioanalytikerne selv varetager i dag, men det var en funktion, som hun varetog i en kort periode efter afskedigelsen, da hun havde brug for at komme lidt væk fra ambulatoriet og alle spørgsmålene fra kollegerne om afskedigelsen, ligesom hun ville kunne have passet ambulatoriet i Hundige, hvis hun fik den rigtige oplæring, samt varetage blodprøvetagning på akutmodtagelsen.

Hun ville også kunne have foretaget analysearbejde, men da hun ikke havde en fuld arbejdsdag, måtte en anden medarbejder skulle gøre analyserne færdige. Hun vil dog godt kunne have afsluttet mangellister, hvis en kørsel blev gjort færdig i hendes arbejdstid. Det arbejde varetog hun frem til 2009. De

apparaturer, som hun ikke er bekendt, ville hun kunne oplæres i, men nogle af apparaturer vil kræve flere måneders oplæring.

Hun er overordnet set ikke enig i ledelsens vurdering af sine kompetencer, som de er kommet til udtryk i kompetencevurderingsskemaet.

Hendes faglige kompetencer var i overensstemmelse med det, som fremgår af kompetencevurderingsskemaet, men hun ville godt kunne have varetaget funktioner og dermed opnået flere kompetencer, hvis hun havde fået oplæringen. Nogle af funktionerne som traumekald og analyse har hun tidligere varetaget.

Hun har udvist fleksibilitet i forhold til arbejdstilrettelæggelse og tilbudt at lægge sin arbejdstid på andre tidspunkter. Hun har aldrig sagt nej til forslag om ændrede arbejdstider eller arbejdsopgaver, der er kommet fra ledelsen. Hun kan ikke byde ind med ekstra timer, men hun har under mus-samtaler budt ind med andre opgaver, men det er ikke blevet hørt.

Kompetenceskemaet er udfyldt i fællesskab med hendes daglige leder i forbindelse med mus-samtaler. Hun husker ikke længere navnene på de personer, som har været med til at udfylde skemaet gennem årene. Hun er enige i de angivelser, som er i skemaet.

H var hendes overordnede under den sidste del af hendes ansættelse og hende, som afholdt de seneste mus-samtaler med hende, men de havde ikke noget særligt kendskab til hinanden. H sad i en overordnet funktion og indgik ikke i den daglige ledelse af hende. Hun er bekendt med, hvem J er, men hun kan ikke sige, at hun kender hende.

H afholdt MUS-samtalen i 2016. Det var hende selv, der kom med forslag om, at hun kunne være i lugen, reserve for tap-funktionen og oplæres i forsendelse, men hun fik aldrig nogen tilbagemelding. Det samme gjorde sig gældende for MUS-samtalen i 2017. Hun fik at vide, at hun ikke kunne blive oplært i analysefunktionen, da disse opgaver var forbeholdt det vagtgående personale. Vagtgående personale ville være afholdt fra at kunne opretholde deres kompetencer, hvis hun gik ind og tog en plads. Hun fik ikke nogen bemærkninger vedrørende tap- og lugefunktionen.

Hendes skånebehov i 2018 var trætheden. Hendes behov for pauser var relateret til patienterne, så hun kan ikke sige noget om hyppigheden af pauserne.



Hun har efter afskedigelsen søgt flere forskellige jobs, men uden held. Hun er pr. 1. marts 2020 overgået til seniorpensionist. Hun oplever, at systemet har opgivet hende.

...

E forklarede, at hun siden 2004 har været chef for HR og uddannelse, lokalt. Der er også et Koncern HR.

D's Universitets hospital er det seneste godkendte universitetshospital. Hospitalet har overtaget funktioner fra andre hospitaler, som stadig fysisk er placeret på de pågældende hospitaler, da D's Universitets hospital ikke for tiden har kapaciteten til at huse funktionerne selv.

Det var en voldsom besparelse, som de skulle gennemføre i 2018. Der var gået næsten 30 år, hvor man ikke skulle afskedige medarbejdere på grund af manglende penge.

Ledelsen gik først ind på hospitalsniveau for at se, som de kunne gøre noget anderledes. Der blev udtænkt tiltag i form af strukturelle ændringer på tværs af hospitalsafdelingerne, men de tiltag kunne ikke dække hele underskuddet.

Derefter skete der udmeldelse til hver afdeling, at de skulle ramme en besparelse af en given størrelse. HR bad om indstillinger til, hvordan afdelingerne vil gribe besparelserne an. HR vurderede, om indstillingerne gav de fornødne besparelser, og om afdelingerne stadig kunne løfte deres arbejdsfunktioner. Det var otte procent af alle stillinger, der skulle nedlægges. Der var ikke tale om, at der samtidig ville ske en nedgang i arbejdsmængden. Arbejdsmængden forblev uændret. Alle medarbejdere skulle vurderes sagligt og korrekt, og de personer, der bedst kunne undværes, skulle afskediges. Det var ikke nødvendigvis et udtryk for, at de afskedigede medarbejdere ikke var dygtige medarbejdere.

Vakante stillinger skulle nedlægges først eller tilbydes andre ansætte, inden der skete afskedigelser. Afdelingerne fik besked om, at de ved udfindelsen af de medarbejdere, som bedst kunne undværes, skulle gøre brug af de retningslinjer, som var vedtaget af MED-hovedudvalget i 2016, Personale politiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger, som var gennemprøvede principper, der var anvendt i andre sammenhænge.

Koncern HR udarbejdede et kompetencevurderingsskema, som det var frivilligt, om afdelingerne ville anvende, eller de ville bruge egne skemaer. Der er tale et internt arbejdsredskab. Hun fik ikke skemaerne ind, og hun kan ikke

svare på, hvornår skemaet er udfyldt, eller hvordan de er udfyldt. Hun fik alle indstillingerne til afskedigelser, men ikke de individuelle begrundelser.

Indstillingerne blev sendt til hende og hendes medarbejdere, der revaliderede indstillingerne. Hendes kontakt var ud til afdelingsledelsen, men hun opfordrede til, at afdelingsledelsen inddrog relevante mellemledere med videre for at sikre, at ledelsen havde bedst muligt indsigt i de ansattes kvalifikationer. Hun har haft kontakten med afdelingsledelserne for at høre deres nærmere begrundelse for fordelingen af nedlagte stillinger, hvis der eksempelvis kun var en bestemt gruppe, der blev ramt eller ikke ramt af afskedigelser. Hun har ikke spurgt ind til den enkelte, indstillede medarbejder til afskedigelse, da hun ikke har haft forudsætningerne herfor. Hun kender ikke de enkelte ansatte. Det var kvalificerede medarbejdere, der blev indstillet til afskedigelse. Der var ikke tale om individuelle afskedigelser, men om afskedigelser som led i en sparerunde.

Der var 10 fleksjobber, der blev afskediget, ud af en samlet gruppe på 41, og derudover en læge, en audiologiasistent, en sygeplejerske, en lægesekretær, to laboranter og fire bioanalytiker. I dag har de 34 personer ansat i fleksjob.

Dertil kommer § 51-ansatte, der også er personer med særlige behov. Hun har ikke tallene for disse personer, da deres vilkår typisk er baseret på lokale aftaler.

Der var i oktober 2018 ansat 261 bioanalytiker, med laboranterne udgjorde gruppen ca. 300 personer. Bioanalytikerne og laboranterne udfører den samme type arbejde, men bioanalytikerne er bedre i deres sigte, derfor foretrækker hospitalet at ansætte bioanalytikerne.

Det var alle seks tilbageværende bioanalytiker på en fleksjobordning, der blev alle afskediget.

Indsigelserne mod de påtænkte afskedigelser er tilgået hende.

Det gik fremgik af indstillingerne, at der var tale om fleksjobbere, og det gav anledning til at spørge afdelingsledelsen til baggrunden for indstillingerne. Hun havde en samtale med H og I herom. De forklarede, at baggrunden for deres indstillinger var, at de skulle beholde det hold af ansatte, der kunne varetage kernekompetencerne, herunder den palet, der krævedes for, at den ansatte kunne gå i vagt. Det gav derfor ikke mening at se på, hvorvidt der kunne ske en udvikling af kompetencer hos de indstillede medarbejdere, hvis disse ikke kunne gå i vagt.

Der blev ikke lagt vægt på, hvad fleksjobberne ikke kunne, men hvad de andre kunne.

Den 24. januar 2019 blev der afholdt et møde med deltagelse af blandt andet L fra Fagforening B, hvor ledelsen gjorde rede for disse betragtninger.

...

F forklarede, at hun er tillidsrepræsentant på D's Universitets hospital. Hun er uddannet bioanalytiker. Hun har været ansat siden 1998. Hun arbejder som bioanalytiker Biokemisk afdeling på Roskilde afsnittet og indgår i det sædvanlige vagtskema. Hun har speciale funktion i forsendelsen. ... Hun blev i 2015 valgt som tillidsrepræsentant. Hun sidder med ved ansættelser, omsorgssamtaler, tjenstlige samtaler med videre, og hun er de ansatte-på-gulvet-stemmes vedrørende arbejdsmæssige forhold, der ikke er i orden. De er to tillidsrepræsentanter for en gruppe af ca. 100 ansatte.

Før 2018 var der ikke til brug for patienterne i ambulatoriet noget tidsbestillingssystemet, men der var en skranke, hvor patienterne kom ind og trak et nummer. Skranken kaldte bestillingen frem, hvorefter patienterne blev sat til at vente, indtil de kunne få taget blodprøve eller hjertediagram.

I dag er der et tidsbestillingssystem, hvor patienterne bestiller tid hjemmefra, men der er også mulighed for at lave drop-in. Det har vist sig, at det ikke trods tidsbestillingssystemet har været muligt at forudse, hvor mange patienter der kommer ind, og afpasse ressourcerne herefter. Der er mulighed for tidsbestilling over telefonen for patienter, der ikke har NemID. Det kan være børn. Der er en person, der fuldtidsbeskæftiget med at tage imod opkald. De fleste af prøverne sendes med rørpost, men der er prøver, der må køres på rullebord til laboratoriet.

Der er et stort laboratoriet, hvor apparaturerne kører 24 timer i døgnet. Det er bioanalytikerne, der sidder i laboratoriet. Vagtgående bioanalytikere skal kunne alle analyseapparaterne. Der er derudover nogle specialepladser, som kun nogle enkelte ansatte oplæres i. Det giver ikke mening at oplære alle i specialfunktionerne, da opgaverne er begrænsede. Der tager mellem en til to uger at oplære en bioanalytiker i at betjene et analyseapparatet, inden man må køre apparatet alene. Urinprøver håndteres på ambulatoriet eller på afdelinger, hvis der foretages analyser med stiks.

Der blev foretaget seks afskedigelser i hendes afdeling. Det var alle fleksjobberne, en sygemeldt medarbejder og en, der gik frivilligt, og en, der var udpeget af ledelsen.

...

Der er i 2019 blev ansat personaler i et væk, og der bliver stadig ansat mange personer ved hospitalet, fordi der er mange af de ansatte, der rejser, fordi arbejdspresset er for højt.

**G** forklarede, at hun er tidligere leder på Roskilde Klinisk Biokemisk afdeling siden 1980 og indtil for 2 år siden, hvor hun gik på pension. Det sidste år indgik hun ikke i ledelsen, da der skete sammenlægning af Køge og Roskilde afdelingerne, men hun havde stadig en ledende funktion.

...

Det er ... vigtigt, at bioanalytikerne både kan tappe og udføre analysearbejdet for, at de kan indgå i en fuld vagt. Analysearbejdet kræver, at det bliver holdt vedlige, og at medarbejderen opnår rutine i dette arbejde. Det er vigtigt, hvis medarbejderen er på vagt, at medarbejderen både kan tage en blodprøve, men også kan analysere denne, så at det øvrige personale kan få resultatet hurtigst muligt til brug for det videre arbejde med patienten. Udførelsen af analysearbejdet varetager også en funktion, nemlig at sikre variation i arbejdet og skåne medarbejderen for unødigt belastning. Det er meget hårdt for hænderne at skulle tappe blod en hel dag.

...

**H** forklarede, at hun er ledende overbioanalytiker på Klinisk biokemi. Afdelingens primære opgaver består i blodprøvetagning, hjertediagrammer og funktionstest på patienter, samt at analyser prøver fra blod, celler, urin og andre kropsvæsker.

Afdelingen havde 171 ansatte før besparelsesrunden i 2018, og i dag der 160 ansatte, der er geografisk delt mellem de tre tilbageværende ambulatorier i Køge, Faxe og Roskilde. Der er ambulatoriepersonale og vagtgående personale. Det vagtgående personale tager blodprøver, hjertediagrammer, foretager analyser, gør klar til analyser, afkoder og giver svar på prøver og analyser. Ambulatoriepersonalet tager blodprøver, hjertediagrammer og kører ud til borgerne i eget hjem og tapper blodprøver. De vil typisk ikke foretage hjertediagrammer på patienter i eget hjem, da det kræver særligt udstyr. Udefunktionen findes alene i afdelingerne i Køge og Roskilde.

En nyuddannet bioanalytiker kan ikke bare indgå i arbejdet på ambulatorierne uden oplæring. Der er forskellige kompetencer, som bioanalytikerne skal tilegne sig for, at de kan bestride stillingerne. Det er ikke tilstrækkeligt, at de har fået oplæring i de forskellige discipliner, de skal udføre opgaverne regelmæssigt for at kunne opretholde kompetencerne. Der udarbejdes et kompetenceskema for alle medarbejdere, der viser, hvilke kompetencer

medarbejderen behersker. De er ISO akkrediteret, og ledelsen har derfor pligt til at sikre, at medarbejderne opretholder deres kompetencer på et bestemt niveau. Kompetenceskemaerne gennemgås derfor hvert år til mus-samtalerne sammen med de enkelte medarbejdere for at vurdere, hvilke arbejdsområder medarbejderne behersker og på hvilke niveauer. Skemaet er delt i kolonner med angivelse af de forskellige kompetencer, som en bioanalytiker kan tilegne sig på den givne afdeling. Ud for kolonnen kan være angivet den instruks, som medarbejder skal have læst, datoen for oplæringen i kompetencen, og datoen for genoplæring i samme. I feltet for op- og genoplæring er angivet signaturen for oplæringsansvarlige og datoen for læring. Der kan være kompetencer, som en medarbejder er oplært i, men som vedkommende ikke har fået gentrænet, og så kan kompetencen være gået tabt. Eller genoptræning kan være for langt tilbage i tid, og kompetencen gået tabt. Skemaerne ligger i personalemapperne. Det er både ledelsen og medarbejderne, der skal være enige om indholdet af skemaerne.

Hun udgør den øverste ledelse sammen med ledende overlæge I. Der er afdelingsledere for de enkelte afsnit, hvoraf der er seks.

Der skulle ske en besparelse på 8 pct. af personalet. Det var voldsomt.

Opgaven var at sikre, at borgeren var i centrum, og at det tilbageværende personale kunne løfte arbejdsopgaverne. Der var vakante stillinger, der ikke blev genbesat, men det var ikke nok til at nå de krævede besparelser. Der blev derfor set på de ansattes kompetencer. Disse oplysninger var allerede tilgængelige på grund af de ajour førte kompetenceskemaerne. I og hun drøftede de enkelte medarbejdere med deres respektive afdelingsledelser med udgangspunkt i kompetenceskemaerne.

I og hun udfyldte på baggrund af disse drøftelser et kompetencevurderingsskema for hver af de ansatte til brug for afskedigelsesvurderingerne. Det var tidskrævende, men det var et vigtigt arbejde. Skemaerne var en hjælp, men det var ikke skemaerne, der dannede baggrund for afskedigelserne.

Der var 12 medarbejdere, der blev afskedigede, heraf 10 bioanalytikere. Der var ikke nogen, der blev afskediget, fordi de var i fleksjob. De er blevet afskediget, fordi de ikke havde de kompetencer, som afdelingerne havde brug for fremadrettet. Afdelingerne var pressede i forvejen, og med færre medarbejdere ville de blive mere presset. Det var derfor vigtigt, at alle personaler kunne tage alle opgaver. Der er 22 ansatte på hver af afdelingerne, som de skal tage hensyn til. Der skal være plads til, at medarbejderne i perioder, hvor de måske ikke har det så godt - det kan være en dårlig skulder, migræne og lignende -, kan sættes til mindre krævende opgaver. Før nedskæringerne var der flere medarbejdere,

så de kunne bedre flytte om på tingene, og belastningen af medarbejderne kunne fordeles ud på en anden måde. I forbindelse med nedskæringerne blev nogle af opgaverne lagt andre steder. Telefon overgik for eksempel til et call-center. Der var også nye teknologier, der blev taget i anvendelse, så tingene kunne gøres på anden og bedre måde.

Kompetenceskemaet for A adskiller sig i udformningen fra det, som der blev udfyldt for [navn] og [navn]. Det beror på, at de ikke arbejdede i de samme afsnit, og akkrediteringen var ikke sammenkørt endnu. Derfor anvendtes der dengang to forskellige skemaer, men de tjener samme formål. A kompetenceskemaer tegner en medarbejderprofil af ansat, der alene kan nogle enkelte ting i forhold til, hvad en bioanalytiker normalt kan varetage.

Hun har haft mus-samtaler med A. A tog blodprøver og lavede hjertediagrammer. Hun kan bekræfte, at A efterlyst flere arbejdsopgaver under disse samtaler. Hun har haft nævnt disse ønsker for afdelingslederen, men hun vurderede, at det var for krævende for A at have for mange bolde i luften. Derfor blev der ikke fulgt på hendes ønsker. Hun fik ikke kommunikeret dette tilbage til A, da det var svært for hende at sige til A, at hun ikke havde evnerne til at håndtere flere opgaver. Hun burde måske have sagt noget til hende. Hun kan godt se i dag, at det var en fejl.

Det udslagsgivende i udvælgelsen af de medarbejdere, som de bedst kunne undvære, var bredden i kompetencerne. As kompetencer var for smalle, og det var som tidligere nævnt vurderingen, at hun ikke kunne magte flere opgaver end dem, som hun allerede havde. Det vil være hårdt for de øvrige medarbejdere, hvis de skulle dække af for As manglende kompetencer. Det er vigtigt, at kompetencerne holdes vedlige, og at der er variation i arbejdet for at skåne medarbejderne mod belastende arbejdsopgaver. Rutinen sikrer samtidig mod fejl og styrker effektiviteten.

I forklarede, at hun siden 1. marts 2017 er ledende overlæge på Klinisk biokemi, hvor hun udgør den øverste ledelse sammen med H. Hun var tidligere afdelingslæge på Roskilde, hvor hun også blev tog sin uddannelse som speciallæge. Hendes arbejdstid er fordelt mellem Roskilde og Køge. Hun kender til personalet, men hun kan ikke sige, at hun som sådan kender de enkelte ansatte. Hun kender bedst medarbejderne fra Roskilde.

Klinisk Biokemi arbejder efter en international standard. Afdelingen er akkrediteret, og det gør, at der er krav om udarbejdelser af instrukser, sikring af at instrukserne følges, herunder dokumentation herfor, og at de ansattes kompetencer er dokumenterede.

Hendes afdeling blev mødt med et sparekrav på 6,5 mio. kr. ud af et samlet krav på 105 mio. kr. hvoraf 80 mio. kr. skulle findes på lønbudgettet. Hospitalet havde notorisk underskud på alt, der ikke var lønninger. Der var løbende underskud på driften, da driftsinventar blev dyrere og dyrere.

Der var udarbejdet en sygehusplan for hele regionen. Sygehusplanen stillede krav om øgede kompetencer og øgede specialisering. Alle sengepladser skulle være intensive, og alle tilbud skulle være hurtigt tilgængelige og kontinuerlige for borgerne. Det stillede større krav til opgaveløsningen, herunder at service skulle være tilgængeligt på alle tidspunkter.

Der var i forvejen travlt, og det var primært på kernekompetencerne, og de havde problemer med at få enderne til at mødes. Der kom flere opgaver, men færre hænder. Derfor skulle det sikres, at kernekompetencerne var hus. Medarbejderne skulle kunne tage blodprøver, hjertediagrammer og lave analyser alle døgnets timer. Udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle afskediges, handlede ikke om, hvem der ikke kunne undværes, men hvem der bedst kunne undværes. Der var problemer med, at der ikke var medarbejdere nok til at dække nattevagterne. Det skulle også indtænkes, at der var for slidsomt at tage blodprøver alene, og at der derfor skulle være variation i arbejdsopgaverne.

Der var fuldt overblik over hvert enkelt medarbejders kompetencer, da de vurderes hvert år ved mus-samtalerne.

Der blev holdt et fællesmøde med afsnitslederne og ledelsen, og de personalepolitiske retningslinjer blev fulgt. De benyttede sig også af kompetencevurderingsskemaerne, der blev udfyldt på baggrund af oplysningerne i kompetenceskemaerne og de oplysninger i øvrigt, der kom frem under mødet. De var ret pressede på tid, og det krævede, at de så ind i de forskellige modeller for, hvordan de enkelte afsnit bedst kunne fungere, men hun kan ikke sige, hvor lang tid det tog. Der var nogle vakante stillinger, der blev nedlagt. De endte med, at de til sidst skulle finde 3,9 mio. kr.

Hun havde ikke noget kendskab til A, da hun var i Køge, ... .

J forklarede, at hun er afdelingsbioanalytiker i Roskilde afsnittet gennem de sidste 10 år.

Det er meget vigtigt, at de ansatte kan udføre flere funktioner for, at driften kan fungere. Det er vigtigt at kunne opretholde sine kompetencer, og at medarbejderen kan træde ind, når der er sygdom. Der sker hele tiden ændringer i arbejdsfunktionerne, og der skal derfor også ske løbende læring og træning ved, at man hyppigt anvender de forskellige analyseapparater.

Kompetenceskemaer udfyldes under MUS-samtalen, og der spørges ind til, hvilke kompetencer man har, om der er brug for gentræning, eller om en hvervet kompetence er mistet som følge af, at medarbejderen ikke længere varetager den funktion, som kompetencen lægger sig op af.

Det var de fire øverste kriterier i de personalepolitiske retningslinjer, der dannede baggrund for afskedigelserne.

Hendes rolle var at gøre nogle overvejelser om, hvordan de som afdeling kunne overleve med et reduceret personale. Det var en bunden opgave. Der blev holdt et møde med afdelingsledelsen, hvor det blev drøftet, hvilke kompetencer afdelingen ikke kunne undvære, hvilke kompetence afdelingen kunne undvære. Der var kompetencer som at kunne udtage blodprøver på voksne og børn, foretage hjertediagrammer, lave analyser og indgå i dag- og nattevagter, der blev afgørende. På mødet blev alle ansatte gennemgået person for person.

Hun har ikke været med til at udfylde skemaerne om kompetencevurdering”.

### **Parternes synspunkter**

A har i sit påstandsdokument anført følgende:

” ...

2.1 Denne sag vedrører én af de i alt 6 bioanalytikere med fleksjob, der blev afskediget fra D's Universitetshospital på grund af nedskæringer i efteråret 2018. Heraf har 4 bioanalytikere indbragt sagen for retten. De 4 sager behandles samlet.

2.2 På afskedigelsestidspunktet den 29. november 2018 udgjorde de 6 opsagte bioanalytikere samtlige ansatte bioanalytikere med fleksjob i uopsagt stilling på D's Universitetshospital. Det skal sammenholdes med, at der ved nedskæringerne i efteråret 2018 blev afskediget 14 bio-analytikere ud af de i alt ca. 300 bioanalytikere ansat på D's Universitetshospital. Forud for afskedigelserne i efteråret 2018 udgjorde andelen af bioanalytikerne med fleksjob dermed ca. 2 % af bioanalytikerne ved D's Universitetshospital, mens bioanalytikere med fleksjob udgjorde ca. 43 % af de bioanalytikere, der blev afskediget ved nedskæringerne i efteråret 2018.

2.3 Det gøres gældende, at den signifikante overrepræsentation af fleksjobansatte blandt de afskedigede bioanalytikere er så markant, at den skaber en formodning for, at der er sket forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven.



- 2.4 Til støtte for den nedlagte påstand gøres det overordnet gældende, at Region C's afskedigelse af A den 29. november 2018 var i strid med forskelsbehandlingsloven, og at A derfor er berettiget til en godtgørelse svarende til 12 måneders løn i henhold til forskelsbehandlingsloven.
- 2.5 Det gøres gældende, at de statistiske oplysninger i sagen, afskedigelsesskrivelsen samt kompetencevurderingsskemaet både hver især og tilsammen udgør faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven, og at Regions C derfor har bevisbyrden for, at der ikke er sket forskelsbehandling.
- 2.6 Det gøres gældende, at Region C ikke har løftet denne bevisbyrde.
- 2.7 Det gøres endvidere gældende, at det ikke ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt for Region C fortsat at have A ansat i fleksjob.
- 2.8 Nedenfor er disse anbringender uddybet.

### **Handicap**

- 2.9 Der er enighed mellem parterne om, at As funktionsnedsættelse som følge af, at hun blev ramt af en hjerneblødning i 2009, udgjorde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, og at hun dermed var omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven mod forskelsbehandling på grund af handicap.

### **Overvægt af fleksjobansatte blandt de opsagte medarbejdere**

- 2.10 Det følger af forskelsbehandlingslovens § 7a, at hvis en person, der anser sig for krænket efter forskelsbehandlingsloven påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.
- 2.11 Det gøres gældende, at A har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at Region C har udøvet forskelsbehandling ved afskedigelsen af hende, og at det derfor påhviler Region C at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket, jf. forskelsbehandlingslovens § 7a.

- 2.12 Det gøres gældende, at den omstændighed, at samtlige 6 fleksjobansatte bioanalytikere på D's Universitetshospital var blandt de 14 bioanalytikere, der blev afskediget ud af i alt ca. 300 ansatte bioanalytikere udgør en faktisk omstændighed, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling, og at det herefter er op til Region C at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling.
- 2.13 Det fremgår af Højesterets dom af 14. december 2015, trykt i Ugeskrift for Retsvæsen 2016, side 1168, at statistiske oplysninger kan udgøre faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling. Følgende fremgår af Højesterets begrundelse:
- "Statistiske oplysninger vedrørende f.eks. de opsagtes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kan indgå ved bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling med den virkning, at det herefter påhviler arbejdsgiveren at føre bevis for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Sådanne statistiske oplysninger kan, hvis de er pålidelige og tilstrækkeligt signifikante, i sig selv skabe en formodning om forskelsbehandling, jf. herved EU-Domstolens dom af 27. oktober 1993 (sag C-127/92, Enderby), præmis 16, 17 og 19."*
- 2.14 Det gøres gældende, at den statiske sandsynlighed for, at samtlige 6 fleksjobansatte bioanalytikere ud af i alt ca. 300 bioanalytikere var blandt de 14 afskedigede bioanalytikere ved en tilfældighed er ca. 1 til 35 mio. Region C har ikke bestridt matematikken i denne beregning, men alene bestridt at beregningen skulle være relevant.

### **Fleksibilitet og fysik som kriterium**

- 2.15 Ved udvælgelsen af A til afskedigelsen anvendte Region C et kompetence-vurderingsskema (bilag F). Det fremgår af skemaet, at Region C ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, blandt andet lagde vægt på kriterierne "Fleksibilitet" og "Fysik".
- 2.16 As handicap medfører begrænsninger i forhold til både hendes fleksibilitet og hendes fysik.
- 2.17 Det gøres på den baggrund gældende, at det udgør indirekte forskelsbehandling at lægge vægt på kriterierne fysik og fleksibilitet ved udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges, idet medarbejdere med handicap i langt højere grad ville få en lav vurdering af fleksibilitet og fysik i forhold til en sammenlignelig medarbejder uden handicap.

- 2.18 Der er således tale om tilsyneladende objektive kriterier, der rammer medarbejdere med handicap hårdere end medarbejdere uden handicap, hvilket er indirekte forskelsbehandling.
- 2.19 Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, at indirekte forskelsbehandling er i strid med forskelsbehandlingsloven, *"medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a."*
- 2.20 Det gøres gældende, at anvendelse af kriterierne *"Fleksibilitet"* og *"Fysik"*, hverken var nødvendigt eller hensigtsmæssigt, og at det var en tilsidesættelse af Region C's forpligtelser efter forskelsbehandlingslovens § 2a at afskedige medarbejdere med handicap på grund af lav vurdering i fysik og fleksibilitet.

### **Afskedigelsesskrivelsen**

- 2.21 Til støtte for, at As handicap indgik i Region C's vurdering af, hvem der skulle udvælges til afskedigelse henvises til afskedigelsesskrivelsen (bilag 5), hvor det direkte fremgår, at Region C lagde vægt på de begrænsninger, der følger af As handicap, idet Region C skrev:

*"De skånehensyn som ligger til grund for dit fleksjob, indebærer, at du har arbejdet 3 dage om ugen svarende til i alt 13,5 timer ugentligt, med stærkt begrænsede arbejdsopgaver. Vi kan ikke opretholde en sådan stilling i den fremtidige arbejdstilrettelæggelse."*

- 2.22 Det gøres gældende, at ovenstående begrundelse er i strid med forskelsbehandlingsloven medmindre det ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt for Region C fortsat at have A ansat med skånehensyn.

### **Tilpasningsforanstaltninger**

- 2.23 Det følger af forskelsbehandlingslovens § 2a, at *"arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor."*
- 2.24 Det gøres gældende, at det ikke var en uforholdsmæssig stor byrde for Region C at have A ansat, idet hendes skånesyn ikke

var en af sådan karakter, at det ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt for Region C at imødekomme skånehensynene. Dette støttes af, at A havde været ansat i fleksjob med skånehensyn siden 1. maj 2011, uden at dette havde givet anledning til problemer i forhold til driften D's Universitetshospital. Det har derfor formodningen imod sig, at det pludseligt skulle være blevet uforholdsmæssigt byrdefuldt for Regions C at have A ansat.

2.25 Hertil kommer, at vurderingen af om det var uforholdsmæssigt byrdefuldt at have A ansat, skal ske på baggrund af, at Region C via fleksjob-ordningen fik dækket 2/3 af As løn.

2.26 På den baggrund gøres det gældende, at Region C ikke har løftet bevisbyrden for, at de foranstaltninger, der var nødvendige af hensyn til As begrænsninger medførte en uforholdsmæssig stor byrde for Region C, og derfor var afskedigelsen også af denne grund i strid med forskelsbehandlingsloven.

### **As kompetencer**

2.27 Region C's beskrivelse af As manglende kompetencer som bioanalytiker bestrides. Det gøres gældende, at As faglighed og arbejdsindsats har været fuldt ud tilfredsstillende. Det er påfaldende, at en mangeårig medarbejder på D's Universitetshospital som i 36 år har udført sit arbejde til fuld tilfredshed for ledelse, kollegaer og patienter, nu fremstilles som en medarbejder nærmest uden kompetencer.

### **Godtgørelse**

2.28 Det gøres gældende, at A skal tilkendes en godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

2.29 Det følger af forskelsbehandlingslovens § 7, at der kan tilkendes en godtgørelse, hvis der er sket en krænkelse af forskelsbehandlingslovens § 2-4.

2.30 Det gøres gældende, at der efter retspraksis tilkendes medarbejdere med lang anciennitet, der er blevet afskediget i strid med forskelsbehandlingsloven, en godtgørelse svarende til 12 måneders løn, og da A havde en anciennitet på 36 år, er der ikke holdepunkter for at tilkende en lavere godtgørelse.

..."

**Region C** har i sit påstandsdokument anført følgende:

"...

Sagen drejer sig om, hvorvidt opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

Til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gøres det gældende, at opsigelsen af A var objektivt begrundet i saglige hensyn til afdelingens driftsmæssige forhold, hvorfor opsigelsen var såvel hensigtsmæssig som nødvendig for at varetage disse legitime hensyn, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Opsigelsen af A blev aktualiseret som følge af et større budgetmæssigt underskud i Region C, der førte til, at 191 medarbejdere blev afskediget, jf. bilag B. I As afdeling blev 12 medarbejdere afskediget, samtidig med at 5 stillinger blev nedlagt. Det forhold, at A var blandt de 12 opsagte medarbejdere beroede på en grundig vurdering af afdelingsledelsen, der havde ansvaret for, at de tilbageblevne medarbejdere kunne løfte de opgaver, der er påkrævet i afdelingen og på hospitalet. I den forbindelse vurderede afdelingsledelsen, at det var en nødvendighed, at de tilbageværende bioanalytikere var i stand til at varetage afdelingens essentielle opgaver. Det kunne A ikke, jf. kompetencevurderingsskemaet i bilag F.

A har i stævningens s. 7 og replikkens s. 2 fremsat sandsynlighedsberegninger hvad angår antallet af afskedigede fleksjobansatte bioanalytikere. Region C kan anerkende matematikken i beregningerne, men bestrider deres relevans for den nærliggende sag. De medarbejdere, der blev udvalgt til afskedigelse, blev ikke valgt ved en tilfældighed. Tværtimod blev de valgt på baggrund af de kompetencer, der var behov for i afdelingen set i forhold til opgavevaretagelsen, sammenholdt med de kompetencer, som den enkelte medarbejder havde. Der var således tale om en individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde, i hvilken forbindelse kompetencevurderingsskemaerne blev udarbejdet.

Sagsøgerens beregninger tager ej heller højde for, at D's Universitetshospital til stadighed beskæftiger et betydeligt antal medarbejdere med § 56-ordninger, og blandt disse er der utvivlsomt flere, som har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Oversigten over § 56-ansatte, bilag H, viser, at 86 medarbejdere i D Universitetshospital var omfattet af en § 56-ordning pr. 30 november 2018. Heraf var 14 ansat som bioanalytikere. Pr. 31. august 2019 var 79 medarbejdere på D's Universitetshospital omfattet af en § 56-ordning, hvoraf 11 var bioanalytikere. Faldet i antallet af bioanalytikere

omfattet af en § 56-ordning skyldes, at 3 bioanalytikere omfattet af en § 56-ordning selv opsagde deres stilling i den mellemliggende periode.

Derudover bemærkes det, at beslutningsprocesserne, der har ført til afskedigelser af fleksjobansatte bioanalytikere, har været isolerede i de enkelte afdelinger. Der har således været tale om individuelle tilfælde i forskellige afdelinger, hvorfor afdelingsledelsen i Klinisk Biokemisk Afdeling ikke havde nogen chance for at vide, at der også i andre afdelinger kunne være fleksjobansatte bioanalytikere iblandt de 191 afskedigede medarbejdere.

Det bestrides derfor, at A skulle have påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøvet forskelsbehandling ved Region C's opsigelse af hende. For det tilfælde, at Retten måtte finde, at A har påvist sådanne faktiske omstændigheder, gøres det gældende, at Region C i det ovenstående har påvist, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, idet opsigelsen var objektivt begrundet i saglige formål i henhold til forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

A har i stævningens s. 8 og replikkens s. 4 anført, at Region C ikke har overholdt sin forpligtelse til at foretage tilpasningsforanstaltninger i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2 a. Hertil bemærkes, at Region C - set i lyset af budgetnedskæringerne - ikke kan forventes at opretholde en stilling, hvor en flerhed af de væsentligste arbejdsopgaver ikke kan varetages. Dette ligger udenfor, hvad Region C som arbejdsgiver har været forpligtet til. Dernæst ville det have været uforeneligt med hensynet til en driftsmæssig forsvarlig arbejdstilrettelæggelse for bioanalytikergruppen som sådan at udskille de ikke belastende funktioner til en særlig stilling. Arbejdet som bioanalytiker fordrer, at den enkelte bioanalytiker kan udføre både kernefunktioner og bifunktioner i løbet af arbejdsdagen. Det ville være belastende alene at skulle sidde med kernefunktioner, og hensynet til et fornuftigt flow mellem arbejdsopgaverne, tilgængelighed for det øvrige hospitalspersonale og hensynet til afdelingens effektivitet tilsiger, at arbejdet for mange af kerneopgavernes vedkommende i kombination med bifunktioner udføres af alle bioanalytikere.

Det gøres i den forbindelse gældende, at det ville være urimelig byrdefuldt for Region C at opretholde en stilling som A, der udelukkende var baseret på bifunktioner uden varetagelse af kerneopgaver. Efter budgetnedskæringerne tillod arbejdets karakter på Klinisk Biokemisk Afdeling ikke, at en enkelt bioanalytiker ikke kunne varetage en flerhed af de essentielle opgaver. Det er der ikke ressourcer til, hverken på afdelingen eller på hospitalet i øvrigt. Det er i den forbindelse uden betydning, at Region C fik en del af As løn dækket igennem fleksjobordningen.

### **Sammenfatning**

Sammenfattende kan det konstateres, at opsigelsen af A har været objektivt begrundet i et sagligt formål idet:

- Region C og Klinisk Biokemisk Afdeling på D's Universitetshospital skulle foretage væsentlige nedskæringer i medarbejderstaben på grund af budgettet for 2019,
- ved vurderingen af hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes i Klinisk Biokemisk Afdeling, var man nødt til at prioritere medarbejdere, der kunne udføre en flerhed af de væsentligste arbejdsfunktioner,
- A kunne udelukkende varetage stærkt begrænsede arbejdsopgaver, jf. bilag F.

Sammenfattende gøres det gældende, at A ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der blev udøvet indirekte forskelsbehandling ved afskedigelsen af hende. Opsigelsen var objektivt begrundet i saglige hensyn til afdelingens driftsmæssige forhold, hvorfor opsigelsen var såvel hensigtsmæssig som nødvendig for at varetage disse legitime hensyn. Region C bestrider således, at opsigelsen indebar en krænkelse af As rettigheder henhold til forskelsbehandlingsloven.

Skulle retten mod forventning nå til det resultat, at opsigelsen ikke har været objektivt begrundet i saglige hensyn, bestrider Region C, at der bør udmåles en godtgørelse som påstået af A. Der henvises herved til de ovenfor anførte betragtninger.

..."

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

### **Rettens begrundelse og resultat**

Der er enighed om, at D's Universitetshospital blev pålagt besparelser på 32 mio. kr. i efteråret 2018, og at ledelsen som følge heraf afskedigede 191 medarbejdere, heraf 14 bioanalytikerne, hvoraf de seks var ansat i en fleksjobordning. Fagforening B har anført, at disse seks bioanalytikere udgjorde samtlige bioanalytikere med fleksjob i uopsagt stilling på D's Universitetshospital i efteråret 2018, og at dette skaber en formodning om forskelsbehandling på grund af handicap.

Statistiske oplysninger kan, hvis de er pålidelige og tilstrækkelige signifikante skabe en formodning om forskelsbehandling med den følge, at det påhviler arbejdsgiveren at løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a.

I den foreliggende sag var der på afskedigelsestidspunktet 41 personer ansat i en fleksjobordning, herudaf - må det antages på baggrund de foreliggende statistiske oplysninger - blev 7 afskediget i forbindelse med besparelserne, idet der i efteråret 2019 fortsat var ansat 34 personer i fleksjobordning. Derudover var der i samme periode 50 personer ansat med særlige skånehensyn, herunder flere bioanalytikere. Der var således efter afskedigelserne fortsat personer ansat i fleksjobordninger, og der var fortsat bioanalytikere ansat under jobordninger, der kan sidestilles hermed. Det kan endvidere på baggrund af den af E afgivne forklaring lægges til grund, at det var de enkelte afdelinger, der lokalt skulle udfinde de medarbejdere, der skulle indstilles til afskedigelse, efter at afdelingerne havde gennemgået samtlige egne ansatte individuelt på baggrund af de personale politiske retningslinjer, som Koncern HR havde udarbejdet tilbage i 2016. HR havde som en del af den overordnede ledelse til opgave at sikre, at afskedigelserne gav de fornødne besparelser og, at afdelingerne fortsat kunne løfte deres arbejdsportefølje. Den øverste ledelse havde derimod ikke anvisningsretten for hvilke personer, der skulle afskediges, men kunne som led i kvalitetssikring af processen spørge mere generelt ind til begrundelsen for fordelingen af de nedlagte stillinger, hvis afskedigelserne synes at ramme en bestemt gruppe af personer i afdelingen.

Retten finder med henvisning hertil, at der ikke er faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling ved, at ledelsen generelt har gået efter at afskedige personer i fleksjob.

Fagforening B har endvidere gjort gældende, at der er sket indirekte forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3, ved i udvælgelsen af A at have lagt vægt på hendes fleksibilitet og fysik, da hendes handicap medførte begrænsninger for hende på begge punkter i større udstrækning end for personer uden handicap.

Det fremgår af partshøringsskrivelsen af 7. november 2018, at de kriterier, som der er taget udgangspunkt i ved udvælgelsen af de medarbejdere, der indstilledes til afskedigelse, var faglige kvalifikationer, opgavevaretagelse, personlige kvalifikationer og øvrige jobrelaterede forhold.

I afskedigelsesbrevet af 29. november 2018 anføres det, at ledelsen har prioriteret medarbejdere, der kan udføre en flerhed af de væsentligste arbejdsfunktioner i laboratoriet, og at A ikke var i stand hertil, hvorefter der opregnes flere konkrete opgaver som eksempel herpå.

Retten må forstå As forklaring således, at hun ikke er uenig i vurderingen af, at hun ikke kan varetage en flerhed af de funktioner, som udgør nogle af de væsentligste kernekompetencer, men at hun gennem flere år har efterspurgt at blive oplært i forsendelse og være reserve for udetapfunktionen.



Retten finder på baggrund heraf, at det ikke kan lægges til grund, at A blev indstillet til afskedigelse som følge af manglende fleksibilitet og fysik afledt af sit handicap, men som følge af, at hun manglede flere af de kernekompetencer, som var krævet for at være bioanalytikere på ambulatoriet.

Det forhold, at der i kompetencevurderingsskemaet er angivet to rubrikker benævnt fleksibilitet og andet (fysik) under personlige kvalifikationer, kan ikke føre til en anden vurdering. Retten har herved lagt vægt, at skemaet, der indeholder de fire hovedgrupper som nævnt i partshøringsskrivelsen og med tilhørende underrubrikker, hvoraf personlige kvalifikationer er en af hovedgrupper med i alt syv underrubrikker, ifølge sin ordlyd og de afgivne forklaringer alene har været anvendt som et internt arbejdsredskab til at danne sig et overblik over hver enkelt medarbejder i afdelingen, og at den endelige vurdering, der ligger bag indstillingen til afskedigelse, som denne er beskrevet i afskedigelsesbrevet, ikke er begrundet i disse to forhold, men i manglende brede i de faglige kompetencer.

Fagforening B har endelig gjort gældende, at ledelsen ikke har truffet de fornødne tilpasningsforanstaltninger til, at A kunne forblive i sit skånejob, og at sådanne foranstaltninger ikke ville have været en uforholdsmæssig stor byrde for hospitalet henset til, at A siden 1. maj 2011 har været ansat i fleksjob, uden at dette gav anledning til problemer.

Det fremgår af afskedigelsesbrevet, at hospitalet ikke med den fremtidige arbejdstilrettelæggelse vil kunne opretholde en stilling til A, hvor hun som følge af sine skånehensyn kun vil kunne arbejde 3 dage svarende til 13,3 timer ugentligt med stærkt begrænsede opgaver, og at hospitalet har vurderet muligheden for omplacering, men at dette ikke har været muligt med samme begrundelse.

Retten lægger på baggrund af forklaringerne fra H, I, J og til dels G, hvis forklaringer ikke er imødegået af Fagforening B, til grund, at de væsentligste kernekompetencer for bioanalytikerne på Klinisk Biokemisk er tage blodprøver, foretage hjertediagrammer og laver analyser, og at det er vigtigt for at sikre kompetencerne, at bioanalytikerne varetager alle opgaverne, for at de kan tage en fuld vagt, men også for at sikre, at de ikke bliver overbelastet fysik, da det er for hårdt for hænderne kun at tappe blod. Det var derfor vigtigt i forbindelse med redueringen af arbejdskraften, da opgavemængden var uændret og for visse områder stigende i kombination med, at den nye sygehusplan stillede krav om øgede kompetencer, specialisering og tilgængelighed, at samtlige bioanalytikere kunne dække fleste mulige kompetencer af og indgå i så vel dag- som nattevagterne, for at

afdelingen kunne løfte sine opgaver, og at det var disse betragtninger, som lå bag vurderingen af, at det ikke længere var muligt at opretholde en stilling indeholdende kun en begrænset opgaveportefølje, og hvoraf flere af disse opgaver enten ikke var kerneopgaver eller opgaver, som skulle løftes af andet personale eller var faldet bort.

Retten finder, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte denne vurdering.

Retten skal hertil bemærke, at Region C ikke har dokumenteret eller forsøgt oplyst på hvilket grundlag, at ledelsen vurderede, at der ikke var grundlag for som følge af As handicap at udvide hendes arbejdsområde og dermed sikre hende flest mulige kompetencer, og at det dermed ikke kan udelukkes, at A ville kunne have tilegnet sig yderligere kompetencer.

Retten finder dog ikke at kunne lægge til grund, at A, såfremt hun var blevet oplært i forsendelse, i så fald ville have udvidet sit kompetencefelt i et sådant omfang, at hun ville kunne have løftet de opgaver, som var krævede med den reducerede bemanning og de øgede krav til kompetencer, specialisering og tilgængelighed, at det ikke ville være en uforholdsmæssig stor byrde for hospitalet at opretholde en stilling til hende.

Med henvisning hertil finder retten, at hospitalet ikke har tilsidesat sine tilpasningsforpligtelser efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Region C vil herefter være at frifinde.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 25.000 kr.

#### **THI KENDES FOR RET:**

Region C frifindes.

Fagforening B som mandatar for A skal til Region C inden 14 dage betale sagsomkostninger med 25.000 kr.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.