

Kendelse

i

faglig voldgift (FV2024-422)

HK Privat

for

A

(advokat Barbara Lauridsen)

mod

BUPL-A

Børne- og Ungdomspædagernes A-kasse

(advokat Morten Ulrich)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om BUPL-A har krænket As rettigheder efter forskelsbehandlingsloven ved ikke at leve op til tilpasningsforpligtelsen efter lovens § 2 a, subsidiært om afskedigelsen af hende var i strid med funktionærlovens § 2 b.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Voldgiftsretten er nedsat i medfør af § 21 i Overenskomst mellem Børne- og Ungdomspædagogerne Landsdækkende A-kasse og Handels- og Kontorfunktionærernes forbund i Danmark ved HK Service Hovedstaden 1. april 2021 – 31. marts 2024, jf. den mellem BUPL og KL gældende hovedaftale § 12. Sagen er den 23. januar 2025 forhandlet i HK Privat, Weidekampsgade 8 i København, med undertegnede, landsdommer Tine Vuust, som opmand og følgende partsudpegede medlemmer: faglig sekretær i HK Privat Carsten Frisch og faglig konsulent i HK/Service Hovedstaden John Jørgensen, begge udpeget af klager, samt ansat i BUPL-A Lida Akiodé og advokatfuldmægtig Sara Maria Christensen, begge udpeget af indklagede.

Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at BUPL-A tilpligtes af betale A 244.351,08 kr., subsidiært et mindre beløb efter voldgiftsrettens skøn, med tillæg af procesrente fra indgivelse af klageskriftet, til betaling sker.

Indklagede har påstået frifindelse.

Klagers principale påstand udgør 12 måneders løn, beregnet på grundlag af en månedsløn på 20.362,59 kr.

Indklagede har ikke haft bemærkninger til den beløbsmæssige opgørelse af månedslønnen.

Sagsfremstilling

A blev med virkning fra den 14. marts 2016 ansat i BUPL-A, Team 1 med arbejdssted dengang i By 1, senere i By 2. Hun påbegyndte barselsorlov den 1. juli 2016 og blev under orloven diagnosticeret med sygdommen sklerose. Hun vendte den 26. juni 2017 efter endt barselsorlov tilbage til arbejdet med en ”§56-aftale” på grund af forhøjet risiko for sygefravær.

A blev sygemeldt den 12. juli 2017 og modtog den 7. november 2017 orientering om en påtænkt afskedigelse på grund af højt sygefravær, men den påtænkte afskedigelse blev den 30. november 2017 trukket tilbage efter forhandling mellem BUPL-A og HK Service Hovedstaden. Der blev i den forbindelse udarbejdet en lægeerklæring af 22. november 2017, hvoraf fremgår bl.a.:

”Erklæring om patients kroniske sygdom:

1. Sklerose er en kronisk sygdom uden mulighed for helbredelse.
2. For nuværende giver det symptomer som: træthed, koncentrationsbesvær, dårligere korttidshukommelse, dårligere overblik. Der er forværring ved stress. Der er snurren ud i begge ben og højre arm, hvilket bedres ved fast fysioterapi.
4. Skånebehov på arbejde: undgå stress, f.eks. afgrænsede opgaver, mindre telefonpasning. I opstarten: nedsat tid. Ekstra pauser.
5. Tidsperiode for skånebehov: fra 5-6 mdr op til 2 år, afhængig af sygdomsforløbet. Der er tale om en kronisk tilstand med mulighed for tilbagefald/forværring. ...
6. Det vurderes, at der er en helt klar sammenhæng mellem debut af sklerose og en efterfølgende depression hos denne patient.
7. Fuldtidsfravær for denne patient skyldes en kombination af sklerose og depression.”

På et møde den 15. januar 2018 blev der indgået aftale om, at A den 19. januar 2018 skulle påbegynde 6 ugers praktik hos BUPL-A med henblik på at afdække, hvilke skånebehov og hjælpemidler, der var nødvendige for at fastholde hende i beskæftigelse hos BUPL-A. Efter praktikperioden pågik en længerevarende sagsbehandling, først i Kommune 1 og senere i Kommune 2, idet A sammen med familien flyttede til Lokation 1 syd for By 3 i april 2019. Hun blev visiteret til et fleksjob med en arbejdstid på 15 timer om ugen, idet jobcentret i By 3 vurderede, at hun som særlige skånebehov mv. havde brug for ”ro i forhold til arbejdslokale, min. af afbrydelser, ingen telefonvagter samt behov for oplæsningsprogram og nedsat tid.”.

A overgik med virkning fra den 1. marts 2020 til ansættelse i fleksjob i BUPL-A i fleksjob. Af tillæg til ansættelseskontrakt af 9. marts 2020 fremgår bl.a.:

”Skånebehovet er ved overgangen til fleksjob identificeret som følger:

Fysisk arbejdspladsindretning og hjælpemidler

Rolig og uforstyrret helst enekontor med mulighed for at lukke døren, for derved at skabe den ro du har brug for.

Kontoret er indrettet med bl.a. hæve-sænkebord. Der er på nuværende tidspunkt ikke identificeret behov for ændringer.

Du har selv fået installeret et PC program, der kan læse højt, idet du ved læsning af længere tekster udtrættes hurtigt, og har svært ved at holde koncentrationen. Lytning (til højt læsning) er derimod ikke et problem.

Tilrettelæggelse af arbejdsdagen og fritagelse fra en række opgaver

Det primære skånebehov er afgrænsede arbejdsfunktioner/-opgaver, hvor stresspåvirkninger søges minimeret, optimalt undgået.

Arbejdsområdet skal være afgrænset og uden korte frister og deadlines.

Du skal i vides mulige omfang skærmes fra, hvad der for dig er uforudsete forstyrrelser. Afgrænsningen heraf skal løbende ske i dialog med din nærmeste leder og kollegaer. Du skal have mulighed for at lukke din dør, hvis du har brug for det.

Du skal skærmes for alle telefonopkald, både i forhold til medlemmerne og i forhold til kollegaer. Der oprettes en mailkonto, der vedrører det arbejdsområde, som du varetager, således, at du undgår forstyrrelser af løbende indkommende mail og oplysninger, der er arbejdsområdet uvedkommende.

Det tilstræbes, at du ikke afbrydes, idet du oplever, at du nemt taber tråden, og kan have svært ved at finde tilbage til oprindelig opgave.

Det er søgt løst ved, at du får skriftlig besked om medlemmernes henvendelse, og du ringer medlemmerne op, når du er klar.

Fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Du kan i relativ vid udstrækning tilrettelægge arbejdstiden på de aftale ugentlige arbejdsdage indenfor a-kassens almindelige arbejdstid. I lighed med øvrige medarbejdere er du omfattet af flekstidsaftalen. Der er dog ikke sat samme krav til dig om koordinering af arbejdstid og tilstedeværelse med øvrige kollegaer, som der er i almindelighed, idet du ikke indgår i telefonvagten, og ikke får opgaver med meget korte deadlines.

Arbejdstiden

Arbejdstiden er 15 timer om ugen fordelt på 3 dage af 5 timer.”

Den 11. marts 2020 skete der en nedlukning i samfundet begrundet i Covid-19, og fra dette tidspunkt arbejdede A hjemme fra bopælen på Lokation 1 og havde efter det af hende oplyste i denne periode ingen sygedage. Da hun den 1. august 2021 vendte tilbage til arbejdspladsen, blev hun pålagt at møde fysisk op på arbejdspladsen. Der blev den 13. august 2021 afholdt et møde mellem A (A), hendes tillidsrepræsentant (B), teamleder (C) og [...1] D (D). På dette møde indledte A med at redegøre for den positive indvirkning på hendes sygdom, som det havde at arbejde hjemmefra, herunder at hun ikke var nødsaget til at melde sig syg, hvis hun i løbet af dagen fik behov for at lægge sig nogle timer. Af referatet, som efter det oplyste bygger på en lydoptagelse fra mødet, fremgår endvidere bl.a.:

”D: ... Og den aftale vi lavede dengang har vi jo ikke afprøvet da verden blev ramt af en pandemi og vi alle sammen tog hjem. Men vi er nødt til at se på hvordan fungerer den aftale vi oprindeligt lavede, og hvis det skal laves ændringer i den, så skal det være fordi

der kommer en anden vurdering af hvad der hovedet kan lade sig gøre. Er enig med C – der er ikke noget at evaluere på og vi også må se på sammenhængen på arbejdspladsen i teamet etc. Så hvis det skal ændres noget er det ikke i dette set up, så må vi have inddraget noget flere, og have nogle lægefaglige vurderinger og eller vurderinger fra Kommune 2.

C: Ja de udfordringer du nævner er jo de udfordringer der ligger til grund for at fleksjobaftalen blev indgået. Men hvis du mærker en forværring i det du begynder at møde ind, må vi se på det igen. For så nytter det ikke at vi venter et helt år, mens du får det værre og værre. Så det kan godt være at vi beslutter at til juni 2022 evaluerer vi denne aftale, men får du det dårligere inden, så skal vi selvfølgelig kigge på det. ved det virker når du er hjemme, men vi har jo ikke prøvet det af om det virker sådan som denne aftale er lavet. Og aftalen er jo lavet med en ensidighed som både passer på dig, men også tilgodeser arbejdspladsen. Og det skal lige prøves af.

...

B: Jeg spørger også bare ud fra hvad A og jeg har snakket om. Jeg tænker også ud fra et kollegasynspunkt, så er jeg rigtig glad for A. Hun er dygtig til sit arbejde, er god til at indlære og lære fra sig osv. Og det er da en stor ressource som jeg nødtigt vil miste.

C: Det skal der ikke herske tvivl om. Jeg synes du er pisse dygtig, ansvarlig og selvkørende. Pisse god medarbejder, sådan er det. Jeg er super glad for at have dig i teamet. Og jeg vil gerne have det til at fungere og jeg synes det ville være en god ide at prøve at få den her aftale til at fungere. Hvis det viser sig at du har en sygedag hver anden uge og det er inden for den næste 1½-2 mdr. Så må vi kigge på det. Men jeg synes vi skal have et reelt billede.

...

C: og jeg kan godt gå med til at du har 1 hejjemarbejdsdag om ugen ligesom dine kollegaer. Også selvom det ikke er meget du er herinde. Men det må vi jo så også kunne kigge på i november om det er holdbart, for det er meget få dage du er her.

A: ok.”

Det er oplyst, at reglerne for hjemmearbejde i BUPL-A i oktober 2021 blev ændret, således at det i lighed med andre medarbejdere i A-kassen blev muligt for A at arbejde hjemme to dage om ugen, hvilket hun gjorde, indtil reglerne fra den 26. november 2021 blev ændret, hvorefter hun igen blev pålagt fysisk fremmøde på arbejdspladsen to dage om ugen.

Fra den 17. marts 2022 blev A sygemeldt under graviditet og vendte tilbage til arbejdspladsen efter endt orlov den 2. august 2023. Med henblik på tilbagevenden til arbejdet blev der den 13. juni 2023 udarbejdet en helbredsattest af hendes praktiserende læge. Det fremgår heraf bl.a.:

”E: Vurdering af helbredsforholdenes betydning for sagen (...)

A mærker klart den lange transporttid som en fysisk/psykisk belastning, da hun reelt er hjemmefra 30 timer om ugen. Hun må ikke lave noget arbejde i toget grundet GDPR. Hun er uforstående overfor ledelsens vurdering af, hun skal fremmøde tre dage, da hun sidder på et enekontor og kun har telefonisk kontakt med klienter. Møderne, hun skal deltage i, bliver oftest også kørt online.

Hendes sklerose er stabil og velbehandlet.
Hun har nyligt været kontrolleret ved Rigshospitalet.

Hun er sårbar grundet sin sklerose, som giver hende øget træthed, samt tidligere depression.

Jeg vurderer, der er uhensigtsmæssigt og frarådeligt at hun bruger så meget af isen energi og tid på transport.

Jeg vurderer, at hun vil kunne klare at honorere den oprindelige aftale med en fremmødedag per uge, hvorved hun så kan bevare kontakten til kolleger og ledelse.

Jeg tænker en rimelig transport tid i alt per uge er 5 timer, men ikke mere end de, da hun skal forvalte de ressourcer hun har bedst muligt.”

Der blev den 14. september 2023 afholdt et møde vedrørende eventuelle yderligere eller ændringer i skånebehovene for A. Af referatet fra dette møde fremgår bl.a.:

”Afsættet for mødet er, at A i forbindelse med tilbagevenden efter barsels-/forældreorlov og afvikling af ferie har tilkendegivet, at den lange transport fra bopælen til BUPL-A's lokaler i By 2 betyder, at hun er hjemmefra 30-35 timer om ugen, hvilket er meget i forhold til, at hendes arbejdsevne er vurderet til at være 15 timer/ugen fordelt på tre dage. A oplyser, at den lange transport betyder en forværring af hendes kroniske sygdom. A har observeret, at under coronanedlukningen havde hun det markant bedre.

...

BUPL-A er i lyset af coronanedlukningen blevet særdeles bevidst om behovet for, at medarbejderne er tilstede på arbejdspladsen bl.a. af hensyn til at fastholde det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladsen, herunder at sikre den fælles opfattelse af kernopgaverne og arbejdspladsens værdier. BUPL-A finder, at den meget afgrænsede opgaveportefølge som A varetager, skærper det ledelsesmæssige fokus på herpå.

...

BUPL-A kan imødekomme, at A i en periode arbejder hjemme fra én dag om ugen.

Opsamling:

Det er aftalt, at As arbejdsdage er mandag, onsdag og torsdag og at A arbejder hjemme fra om onsdagen.

Efter nytår evalueres denne ordning ud fra:

- Om det tilgodeser As yderligere skånebehov
- BUPL-A's behov for fysisk tilstedeværelse i By 2.”

Den 12. oktober 2023 blev A sygemeldt. Af en mulighedserklæring, udfærdiget den 8. januar 2024, fremgår bl.a.:

”3. Medarbejderens funktionsnedsættelser

A oplyser:

- 15 timers arbejde + transporttid føles som fuldtidsarbejde
- Der er opstået et nyt skånebehov i tilknytning til hendes seneste barselsperiode
- A oplyser at hun grundet transporttiden udelukkende finder sig i stand til at møde på kontoret i By 4 én dag om ugen

4. Påvirkede jobfunktioner

Rammerne for As ansættelse:

- 15 timer om ugen (3 dage á 5 timer)
- Mulighed for én hjemmearbejdsdag om ugen
- Øvrige identificerede skånehensyn ved ansættelse i fleksjob er imødekommet.

...

7. Lægens vurdering

...

Arbejdsforholdene skønnes ikke forsvarlige, og der bør foretages yderligere ændringer. Lægen anfører de påkrævede skånehensyn i punkt 8

...

Fravær fra arbejdet tilrådes. Lægen begrundet dette i punkt 8. Fravær på fuld tid.

...

8. Lægens uddybende kommentarer til vurderinger i punkt 7

A har været ansat i BUPL-A siden 2016. Hun er tilkendt fleksjob i 2020 med 15 timers arbejde.

Grundet lang transporttid fra By 3 til By 4, har der været aftale om hjemmearbejdsdage. Rejsetiden er belastende for hende i en grad, så hun max kan fremmøde en gang ugentligt i By 4. De øvrige dage kan hun honorere arbejdstiden ved hjemmearbejde.

...

Jeg vurderer, at hvis A skal kunne arbejde igen, i det nuværende job, må ønsket om to hjemmearbejdsdage imødekommes, da hun grundet transporttiden bliver for belastet med to fremmødedage.

Hendes samlede energiniveau er påvirket af grundsygdommen og derfor bør arbejdsgiver imødekomme ønsket, hvis hun fortsat skal være medarbejder.

Kan ovenstående skånehensyn imødekommes vurderer jeg, hun vil kunne starte omkring 01.02.24.

9. Varighed

...

Varigt skånehensyn i forhold til fremmøde.
Ved opstart i arbejde, må arbejdstiden trappes op over et par uger.”

Den 23. januar 2024 sendte BUPL-A et brev om påtænkt afsked til A. Det fremgår heraf bl.a.:

”Børne- & Ungdomspædagogernes Landsdækkende Arbejdsløshedskasse (BUPL-A) påtænker at afskedige dig til fratræden 31. juli 2024, idet BUPL-A ikke ser sig i stand til at imødekomme det nye skånebehov vedr. hjemmearbejde fuldt ud, som, det er oplyst, er en forudsætning for, at du kan genoptage og varetage dit fleksjob på 15 timer ugentligt stabilt.

Du har aktuelt været sygemeldt siden den 12. oktober 2023.

...

Du flytter til Lokation 1 [...]. Du tilkendegiver på det tidspunkt, at den lange transport og transporttid ikke har betydning for din arbejdsevne, idet du slapper af under denne transport. BUPL-A ligger dette til grund i korrespondancen med Kommune 2 samt i forhold til BUPL-A's mulighed for at tilbyde dig ansættelse i fleksjob.

...

[...] Muligheden for at arbejde hjemme er ikke identificeret som skånebehov på daværende tidspunkt.

Du har flere gange anmodet om at arbejde hjemmefra. Første gang var under fleksjobafklaringen i regi af Kommune 1, dvs. inden du flyttede fra Lokation 2 til Lokation 1. BUPL-A har ikke kunne imødekomme dette, idet opgaverne og opgavetilrettelæggelsen altovervejende fordrer såvel formel som uformel dialog og vidensdeling. Det forventes af medarbejderne i BUPL-A, at de ønsker og formår at arbejde i team, hvor der er fokus på at støtte hinanden og evner at dele sin viden med kollegaerne og være med til at finde løsninger. Det forhold, at din ansættelse er begrænset til 15 timer fordelt på 3 dage ugentligt, gør, at BUPL-A finder, at der er skærpet behovet for, at dit arbejde udføres fra BUPL-A's lokaler i By 4 (By 2). Det har været og er en grundforudsætning for din ansættelse.

Under coronapandemien opstod der en særlig situation, hvor myndighederne anbefalede og henstillede til, at alle, der kunne arbejde hjemmefra, gjorde det. BUPL-A efterkom naturligvis denne anbefaling. Coronanedlukningerne har givet BUPL-A såvel indsigt, erfaring og redskaber i forhold til hjemmearbejde. Det har også afstedkommet, at BUPL-A er blevet særdeles bevidst om behovet for, at medarbejderne i Team 2 er til stede på arbejdspladsen, bl.a. af hensyn til at fastholde det sociale og faglige fællesskab på arbejdspladsen, herunder at sikre den fælles opfattelse af kerneopgaverne og arbejdspladsens værdier. BUPL-A finder endvidere, at den afgrænsede opgaveportefølge, som du varetager qua en ugentlig arbejdstid på 15 timer, skærper det ledelsesmæssige fokus på herpå. Det er vores vurdering, at alene ud fra at din arbejdstid er afgrænset til 15 timer om ugen, fordrer det altovervejende tilstedeværelse på arbejdspladsen.

...

På mødet [den 14. september 2023] tilkendegiver du, at den lange transport fra din bopæl på Lokation 1 til BUPL-A's lokaler i By 4 (By 2) betyder, at du er hjemmefra 30-35 timer om ugen, hvilket er meget i forhold til, at din arbejdsevne er vurderet til at være 15 timer/ugen fordelt på tre dage. Du oplyser, at den lange transport betyder en forværring af din kroniske sygdom. Du har observeret, at du under coronanedlukningen havde det markant bedre.

...

BUPL-A anerkender, at dine skånebehov kan have ændret sig i over tid. BUPL-A oplyser, at vi imidlertid ikke kan imødekomme dit ønske om at arbejde hjemme to dage om ugen, uanset at der måtte ligge et behov for yderligere skånehensyn til grund herfor. Udgangspunktet for ansættelsen er, at arbejdet udføres fra BUPL-A's lokaler i By 2 og med de skånehensyn, som er beskrevet i ansættelseskontrakten i forbindelse med overgangen til flexjob.

...

Der bliver aftalt evalueringsmøde den 15. januar 2024, ligeledes med deltagelse af din faglige organisation, HK Service Hovedstaden

I perioden efter mødet den 14. september til du bliver sygemeldt den 12. oktober 2023, har du bl.a. afviklet enkeltstående feriedag, hvorfor ordningen med én ugentlig hjemmearbejdsdag reelt ikke har været afprøvet.

I stedet bliver der indhentet en mulighedserklæring fra din læge, og mødet den 15. januar 2024 har afsæt heri.

På mødet bliver din mulighedserklæring gennemgået. BUPL-A bemærker, at lægens angivelse under pkt. 8 om at "Grundet lang transporttid fra By 3 til By 4 har der været aftale om hjemmearbejdsdage" ikke er korrekt. Du tilkendegiver, at det var en misforståelse fra lægens side.

Det fremgår af mulighedserklæringen, at rejsetiden er belastende for dig i en grad, så du max kan fremmøde en gang ugentligt i By 4. De øvrige dage kan du honorere arbejdstiden ved hjemmearbejde. Det fremgår også af mulighedserklæringen, at din sygemelding før din barselsorlov i juli 2023 skyldes, at du fra november 2021 skulle fremmøde to dage om ugen, hvilket i kombination med graviditet viser sig at være for stor en belastning for dig.

BUPL-A har hidtil haft den forståelse, at dette sygefravær alene er graviditetsbetinget. Du oplyser, at din sygefraværperiode i januar 2022 var stress pga. af den lange transport og stress har en negativ indvirkning på din kroniske sygdom. Du oplyser, at såfremt du skal have fremmøde to dage ugentlig, vil det sandsynligvis afstedkomme, at du vil få attack med længere sygefraværperioder som følge.

Din læge oplyser endvidere, at du måtte lade dig sygemelde den 12. oktober 2023, da du ikke er i stand til at klare dit arbejde under de nuværende omstændigheder, hvilket er en

hjemmearbejdsdag og to dage med fremmøde. BUPL-A har alene fået oplyst, at du var sygemeldt og i tilknytning hertil indhentet varighedserklæringer.

BUPL-A tilkendegiver, at de barrierer, der følger af, at du har valgt at bosætte dig så langt fra din arbejdsplads, kan BUPL-A ikke afhjælpe fuldt ud. Før vi indgik aftalen om ansættelsen i fleksjob, betryggede du os i, at transporten ikke var en udfordring. BUPL-A ville ikke kunne have tilbudt dig fleksjobansættelsen, hvis det havde været et ufravigeligt skånebehov, hvilket også er årsagen til, at dine tidligere anmodninger om at arbejde hjemme ikke har kunne imødekommes.

...

BUPL-A har foretaget en vurdering af, om det i stedet ville være muligt at tilbyde dig yderligere nedsat arbejdstid til 10 timer om ugen fordelt på to dage af 5 timer. Det er vores vurdering, at 10 timers arbejdstid om ugen ikke er muligt ud fra en opgave og driftsmæssigt hensyn. Dertil kommer, at det vil kræve, at du har fremmøde begge dage.

...

Da det er driftsmæssigt af væsentlig betydning, at du er i stand til at have fremmøde mindst to af de tre arbejdsdage, og det ud fra dine oplysninger må lægges til grund, at du ikke kan løfte dine arbejdsopgaver inden for de rammer og skåne hensyn, som BUPL-A har mulighed for at imødekomme, påtænker BUPL-A at afskedige dig med dit individuelle opsigelsesvarsel på 5 måneder til fratræden den 31. juli 2024.”

Den 18. februar 2024 sendte F fra HK Service Hovedstaden i anledning af den påtænkte afskedigelse en mail til D, hvoraf fremgår bl.a.:

”Under coronapandemien blev det til gengæld helt åbenlyst, at arbejdet i BUPL-A sagtes kunne håndteres på distancen, herunder den formelle vidensdeling, men at det naturligtvis udfordrede ledelsen i sin tilgang til ledelse, når man ikke har medarbejderne tæt på, men det er mere et spørgsmål om vilje til at få noget til at lykkes end at det er uladsiggørligt. Men desuagtet blev arbejdsopgaverne udført, og medarbejderne har også efterfølgende ytret ønske om yderligere hjemmearbejde.

Der er efter vores opfattelse ikke nogen reelle, objektive årsager til, at A ikke kan imødekommes på behovet om to hjemmearbejdsdage, udover at BUPL-A vælger at sætte det sociale fællesskab, arbejdspladsens værdier, uformel vidensdeling, og kollegernes samspil højere end at møde As skånebehov.

Perioden med corona-hjemsendelsen beviste netop, at der er muligt at foretage vidensdeling med kollegerne via Teams, ligesom det også er muligt at foretage ledelsesmæssig opfølgning med medarbejdere, der arbejder hjemme, men BUPL-A har slet ikke ønsket at afprøve muligheden for to dages hjemmearbejde, og derfor kan BUPL-A ikke have en forudsætning for at antage, at A vil lide under et dårligt socialt fællesskab eller sætte BUPL-A's værdier under pres, ved at have to hjemmearbejdsdage om ugen.

Tværtimod er A under vores samtaler blevet ros til skyerne for sit initiativ og sin arbejdsomhed.

På denne baggrund mener vi, at BUPL-A skal trække den påtænkte opsigelse tilbage mhp. at tilgodese det lægelige vurderede skånebehov for A.”

A blev ved brev af 20. februar 2024 afskediget med den i varslingsbrevet angivne begrundelse, og der blev herefter indledt fagretlig behandling af sagen.

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaring af A, D og F.

A har forklaret bl.a., at hun er uddannet cand.soc. i socialt arbejde og i marts 2016 blev ansat i BUPL-A som sagsbehandler i Team 1 i By 1 med arbejdsopgaver inden for [...2]-området. Under sin første barselsorlov fik hun konstateret sklerose, hvilket gav hende symptomer som snurren i benene og dobbeltsyn. Der er tale om en autoimmun sygdom, som angriber nervebanerne i hjerne og rygmarg, og som er meget uforudsigelig. Efter orloven forventede hun at komme tilbage på fuld tid, men efter tre uger oplevede hun et angstanfald som udviklede sig til en depression, hvilket bevirkede, at hun måtte sygemelde sig. Hun forsøgte at starte op i sommeren 2018, men det kunne hun ikke. Hun spurgte allerede dengang om muligheden for hjemmearbejde, men fik nej, fordi det ikke var kutyme i BUPL-A.

Hun og familien flyttede i 2019 fra Lokation 2 til Lokation 1. De havde boet i et rækkehus i flere etager uden mulighed for parkering, og da der kom en vandskade i huset, var de nødt til at flytte. De havde ikke mange penge at købe bolig for og kunne derfor ikke blive boende i By 4. Da store dele af deres netværk i form af familie og venner var i By 3, besluttede de at flytte ned i det område. I forbindelse med udarbejdelse af fleksjobaftalen talte hun om den lange transport med sin læge, der dog ikke så noget problem heri, men tværtimod fremhævede, at hun i toget fra By 5 til By 4 ville have mulighed for fem kvarters hvile. Hun kørte i bil fra Lokation 1 til By 5, og transporten tog 2 ½ til 3 timer hver vej. Hun havde i forbindelse med den langvarige udredning med henblik på fleksjob, som bl.a. skyldtes flytning af kommune, været i praktik i Kommune 2 for at se, om hun kunne arbejde mere end 15 timer om ugen, hvis hun boede tæt på arbejdspladsen, men det kunne hun ikke.

Det var vigtigt for hende, at der som led i fleksjobaftalen blev indgået aftale om fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Hun husker ikke de nærmere drøftelser herom. Hun nåede kun at arbejde i fleksjobbet i få dage inden coronanedlukningen. Hun oplevede ingen problemer i samarbejdet med kollegerne, mens hun var hjemsendt. Hun ringede dem op, og der blev holdt teamsmøder for faglig sparring. Hun oplevede en klar forbedring af sin sygdom og kunne – hvis hun fik symptomer, som krævede medicin – hvile sig og genoptage arbejdet, når hun var blevet frisk igen, i stedet for at sygemelde sig. Hendes sygdom holdt sig i ro, og hun oplevede at få det meget bedre såvel arbejdsmæssigt som privat.

I en kort periode over sommeren 2020 var hun tilbage på arbejdet tre til fem gange, men ellers arbejdede hun udelukkende hjemmefra indtil august 2021. Ved tilbagevenden til arbejdet var der indført én hjemmearbejdsdag for medarbejderne. Hun forsøgte forgæves at få lov til at arbejde hjemme to dage om ugen. Udfordringen for hende ved at møde på arbejdet var, at hun nemt tabte koncentrationen, hvis hun blev forstyrret, og hun skulle bruge mange flere kræfter på at koncentrere sig om at udføre sit arbejde. Det stressede hende og resulterede i ”pseudo-attaks”, hvor symptomerne kortvarigt blussede op. Kort tid efter blev der indført en generel regel om to hjemmearbejdsdage, og det kom også til at gælde for hende.

Der blev afholdt et kort opfølgingsmøde i november 2021, hvor det fra BUPL-A’s side blev tilkendegivet, at det gik godt med de to hjemmearbejdsdage. En uge senere ændrede BUPL-A imidlertid reglerne om hjemmearbejde, og hun blev igen stillet over for krav om at møde ind to gange om ugen. Hun var ærgerlig over det, men overholdt kravet, selvom hun havde svært ved at passe sine ting. I begyndelsen af januar 2022 fik hun et angstanfald under sin ferie og blev sygemeldt på grund af stress til den 14. februar 2022 og igen fuldtidssygemeldt på grund af graviditet fra den 17. marts 2022.

Under hendes barselsorlov blev hun ringet op af teamlederen, der oplyste, at der var sket en organisationsændring, og at alt hjemmearbejde derfor var suspenderet. Hun talte herefter med sagsbehandleren i Kommune 2, som var uforstående over for dette og derfor anbefalede hende at indhente en lægeerklæring, hvilket er baggrunden for indhentelse af helbredsattesten af 13. juni 2023. Hun talte med sin nye teamleder og fortalte om det nye skånebehov, men teamlederen så meget sort-hvidt på tingene og krævede, at hun mødte op på arbejdspladsen tre dage om ugen på grund af de nye sociale

og faglige relationer i det nye team. Dette førte til mødet den 14. september 2023, hvor hun redegjorde for sin situation og gjorde opmærksom på, at hun nåede meget mere arbejde hjemmefra, når hun ikke blev forstyrret af støj på arbejdspladsen. Hendes kontor havde glasvæg ud til en gang, som førte til kaffeautomaten og toilettet, så der var meget ”trafik” ude på gangen. Hun ville heller ikke have kunnet udføre sit arbejde i By 2, selvom hun havde boet helt tæt på. Hun prioriterede at møde til fredagsmorgenmaden, men ville gerne arbejde hjemme mandag og onsdag, hvilket ønske dog ikke blev imødekommet. Hun var ked af det og følte sig ikke set eller hørt. Aftalen blev, at hun kunne arbejde hjemme én dag om ugen, men det førte til en sygemelding den 12. oktober 2023 på grund af stress og forværring af hendes sygdom. Der blev ikke afholdt nogen sygefraværssamtaler før mulighedserklæringen blev udarbejdet den 8. januar 2024, og det var heller ikke på tale at sætte antallet af hjemmearbejdsdage op.

I efteråret 2023 var det ikke kun transporttiden, der var problemet, men også selve indretningen af arbejdspladsen i BUPL-A. Når det i papirerne står anført, at det ”udelukkende” er på grund af transporttiden, at hun skal arbejde hjemme, er det fordi, man i Kommune 2 og hos hendes egen læge vurderede, at der skulle fokuseres herpå i forhold til at få ønsket om flere hjemmearbejdsdage igennem. Det handlede dog i virkeligheden lige så meget om den arbejdsplads, som hun mødte ind til.

Hun arbejder i dag udelukkende hjemmefra som klimakonsulent 10 timer om ugen.

D har forklaret bl.a., at hun er [...] i BUPL-A, der siden slutningen af 2019 har været beliggende i By 2. Da fleksjobaftalen med A blev indgået, beskæftigede hun sig primært med [...2]. I den forbindelse blev der aftalt fleksibel arbejdstilrettelæggelse, som indebar, at der ikke var samme krav til A som til øvrige medarbejdere vedrørende tilstedeværelse til morgenmøder eller arbejde inden for fixtiderne. Det havde intet med hjemmearbejde at gøre; det var dengang slet ikke på tale. Under coronanedlukningen blev det vurderet, at A i lighed med en anden medarbejder, som var kræftramt, var i særlig risiko, og derfor accepterede man i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger, at hun slet ikke mødte ind på arbejdspladsen, men generelt havde og har man i a-kassen et ønske om, at medarbejderne udfører deres arbejde på den fysiske arbejdsplads. Det skyldes bl.a., at der er tale om et regeltungt område med mange regelændringer og behov for samarbejde på tværs i teams for at yde den bedste rådgivning af medlemmerne. As arbejde forudsatte således, at hun udførte det i samarbejde med kolleger, som sad med regelområder om f.eks. rådighedsforpligtelse og

efterlønsregler. Det var en åbenbar barriere for dette samarbejde, at et af As skånehensyn var, at hun skulle skærmes for bl.a. telefonopkald i forhold til kolleger, og kommunikationen blev endnu vanskeligere, når hun arbejdede hjemme. Hun blev nemt en flaskehals, som forhindrede en fornuftig sagsbehandlingstid, ligesom det blokerede for den faglige sparring, som var nødvendig i forhold til at håndtere det enkelte medlems sag og den samlede sagsmængde. Det var derfor en forudsætning for fleksjobaftalen, at A overvejende udførte sit arbejde på arbejdspladsen, som var indrettet til at imødekomme hendes skånebehov.

I august 2021 accepterede BUPL-A, at A havde mulighed for én hjemmearbejdsdag, og i oktober 2021 blev det udvidet til to hjemmearbejdsdage, hvilket for øvrige ansatte forudsatte, at de fortsat udførte deres arbejde på arbejdspladsen i flere dage og således ikke var almindeligt for de ansatte, som ikke arbejdede fuld tid i BUPL-A. I november 2021 ændrede man det til én hjemmearbejdsdag, og i maj 2023 afskaffede BUPL-A muligheden for hjemmearbejdsdage for alle ansatte.

Efter As tilbagevenden til arbejdet efter den anden barselsorlov accepterede BUPL-A, at hun havde én hjemmearbejdsdag om ugen. Hun var på det tidspunkt en del af et team på 12 medarbejdere med mange forskellige kompetencer, herunder pædagoger, socialrådgivere og jurister. Der blev afholdt løbende vidensopfølgingsmøder og orienteringsmøder om nye lovgivningsmæssige tiltag. Der var en klar nedre grænse for, hvor lidt man kunne være på arbejdspladsen i forhold til at have ansvaret for et fagområde, og skulle A have haft to hjemmearbejdsdage om ugen, skulle der have været ansat en anden medarbejder til at varetage ansvaret for hendes fagområde. Det ville ikke have kunnet hænge sammen med et skånebehov om udpræget grad af hjemmearbejdsdage, hverken i forhold til arbejdets udførelse eller arbejdspladsens faglige og sociale udvikling og samvær. Hertil kommer, at fleksjobaftalen i august 2023 reelt kun havde været i kraft i få dage i marts 2020, og derfor var det ikke prøvet af, om A kunne møde stabilt to dage om ugen og have et godt arbejdsliv i BUPL-A.

F har forklaret bl.a., at han er faglig konsulent i HK Service Hovedstaden med ansvar for særoverenskomster, herunder overenskomsten i BUPL-A, hvor han deltager i overenskomstforhandlinger og rådgiver medlemmer og tillidsrepræsentanter. Hjemmearbejde har været et tilbageværende tema under overenskomstforhandlinger, idet der er et stort ønske hos medarbejderne i BUPL-A om at få

en fast aftale om hjemmearbejde, idet der hidtil har været skiftende og forskellige retningslinjer afhængigt af, om man arbejder i By 2 eller i jobteamet i By 6. Det har dog – i modsætning til andre akasser – ikke været muligt at indgå aftale med BUPL-A's ledelse herom.

Han blev første gang involveret i denne sag i 2017 i forbindelse med den påtænkte afskedigelse af A på grund af stort sygefravær. Han gjorde dengang gældende, at hendes sygdom havde karakter af et handicap, og herefter blev opsigelsen trukket tilbage. I 2020 blev han kontaktet af tillidsrepræsentanten med forespørgsel om muligheden for, at et ønske om hjemmearbejde kunne indlæses i fleksjobaftalens bestemmelser om "fleksibel tilrettelæggelse". Han deltog i mødet den 13. september 2023, og det var hans opfattelse, at BUPL-A afviste As ønske om to ugentlige hjemmearbejdsdage med, at de i givet fald ville have et forklaringsproblem i forhold til de øvrige medarbejdere. Det fremgår dog ikke af mødereferatet. Han tilbød i den forbindelse, at han kunne tage en snak med de pågældende om, at der var tale om en sær aftale for A, hvis der opstod misundelse. De havde en lang diskussion om muligheden for en prøveperiode for at se, om A også med to hjemmearbejdsdage kunne imødekomme behovene for tilgængelighed og faglig sparring, men det var der ikke vilje til fra BUPL-A's side. Der var i øvrigt kun ros til hendes arbejdsindsats. Transporttiden var et element i diskussionen, men man drøftede også mulighederne for at fastholde A som en værdsat medarbejder. Dette er afspejlet i referatets omtale af "ændring af skånebehov over tid".

Procedure

Klager har anført, at As lidelse i form af sklerose medfører varige funktionsbegrænsninger, som udgør et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Indklagede, der fuldt ud var bekendt hermed, valgte at afskedige hende, fordi man ikke ville imødekomme hendes skånebehov om en ekstra hjemmearbejdsdag. Dermed er der påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, og indklagede har ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, og opsigelsen ikke er begrundet i disse forhold, jf. forskelsbehandlingslovens § 7 a.

BUPL-A var i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2 a forpligtet til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige ud fra As konkrete behov, herunder at undersøge, om hendes arbejdsopgaver kunne udføres hjemmefra to ud af tre arbejdsdage om ugen, som kunne have medført, at hun kunne have bibeholdt sin beskæftigelse. Det er således fastslået i Ligebehandlingsnævnets praksis,

at hjemmearbejde kan være en hensigtsmæssig tilpasningsforpligtelse i forhold til en ansats handicap. Allerede ved fleksjobaftalens indgåelse stod det da også klart, at et af hendes skånebehov var, at hun selv i relativ vid udstrækning kunne tilrettelægge arbejdstiden, hvor der var særligt fokus på fleksibilitet, ro og minimale forstyrrelser og stresspåvirkninger. Det fremgik endvidere af fleksjobaftalen af 9. marts 2020, at hun ikke var underlagt samme krav om koordinering af arbejdstid og tilstedeværelse som øvrige medarbejdere. BUPL-A har dermed hele tiden været bekendt med arten af hendes skånebehov. Hvis BUPL-A havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse og imødekommet dem i form af øget hjemmearbejde eller omplacering til en stilling med mulighed herfor, ville hun kunne være kompetent, disponibel og egnet.

BUPL-A har ikke fremlagt tilstrækkeligt bevis for, at det ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde at tillade mere end én hjemmearbejdsdag om ugen for A. Hendes arbejdsopgaver som sagsbehandler i en A-kasse kunne løses hjemmefra uden problemer. Dette blev påvist under Covid-19, hvor hun ovenikøbet var i stand til at udføre flere arbejdsopgaver end hidtil og udvide sin arbejdsportefølge. Endvidere var hendes symptomer mere i balance, og under Covid-19 havde hun ingen sygedage. Der er heller ikke nogen økonomisk begrundelse for ikke at imødekomme hendes ønske om at arbejde mere hjemmefra.

Opsigelsen af A var derfor i strid med forskelsbehandlingslovens § 2a, jf. § 2, stk. 1, jf. § 1, og der tilkommer hende som følge heraf en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 12 måneders løn.

Subsidiært var opsigelsen usaglig og i strid med funktionærlovens § 2 b, idet det er udokumenteret, at det var nødvendigt, at A udførte sine arbejdsopgaver på BUPL-A's lokation i By 2. Den manglende imødekommelse af hendes ønske om flere hjemmearbejdsdage er derfor usaglig, hvorfor hun har krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, hvis størrelse må fastsættes under hensyntagen til hendes anciennitet på 8 år og sagens omstændigheder i øvrigt.

Indklagede har anført, at A på opsigelsestidspunktet ikke længere var kompetent, egnet og disponibel til at varetage sin stilling, idet hun grundet sine private bopælsforhold ikke længere var i stand til at møde på arbejdspladsen, og at afskedigelsen af hende derfor ikke var i strid med hverken forskelsbehandlingsloven eller funktionærloven. Hendes ønske om at arbejde hjemme skyldtes alene, at hun havde valgt at bosætte sig så langt fra arbejdspladsen, at transporttiden blev en belastning for

hende, og dette kan ikke betinge, at arbejdsgiveren skal tilpasse arbejdsforholdene, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a. Det er fastslået i EU-Domstolens praksis, at handicap foreligger, når en begrænsning som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, afføder et kompensationsbehov, for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende livssituation. Funktionsbegrænsningen skal være langvarig. En funktionsbegrænsning, som skyldes private bopælsforhold, er ikke en sådan langvarig begrænsning, at den i sig selv er et handicap. Hendes funktionsbegrænsning og hendes manglende evne til at udføre sine arbejdsopgaver inden for rammerne af sit ansættelsesforhold skyldtes forhold i hendes privatliv, i det hendes transporttid blev væsentligt forlænget som følge af hendes egen beslutning om at flytte fra Lokation 2 til Kommune 2. Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at hvis hun havde beholdt sin bopæl tættere på arbejdspladsen, ville hun ikke have været begrænset i at udføre sit arbejde i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt. Hendes funktionsbegrænsning – sklerose – betingede således ikke i sig selv, at hun ikke kunne møde på arbejdspladsen mere end én dag om ugen. Transporttiden til og fra arbejde er ikke arbejdstid, når medarbejderen har et fast arbejdssted, og det er medarbejderens egen risiko, hvor lang tid man skal bruge på transport mellem bopæl og arbejdssted. Det falder derfor også uden for arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse at tildele hjemmearbejdsdage som følge af et behov, der alene skyldes private boligforhold. En arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse angår forholdene på den konkrete arbejdsplads, og på opsigelsestidspunktet havde BUPL-A afprøvet alle relevante og rimelige tilpasninger af de forhold, som relaterede sig til arbejdet og arbejdspladsen for at afdække og imødekomme As skånebehov. Når det herefter måtte konstateres, at hun ikke kunne præstere fremmøde på arbejdspladsen, var hun utvivlsomt ikke længere kompetent, egnet og disponibel til at varetage stillingen.

Opsigelsen af A var heller ikke i strid med funktionærlovens § 2 b. Det påhviler ikke en arbejdsgiver at dokumentere, at det er driftsmæssigt nødvendigt, at medarbejderne udfører arbejdet på det aftalte arbejdssted. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten beslutte, at hjemmearbejde ikke skal være muligt, og BUPL-A gik i deres bestræbelser for at beholde hende videre, end de var forpligtet til, ved at tilbyde hende én hjemmearbejdsdag. Det var sagligt velbegrundet, at BUPL-A forlangte, at hun arbejdede to dage om ugen på kontoret i By 2. Hun var en del af Team 2 på i alt 12 personer, bestående af sagsbehandlere og vejledere, og teamet håndterede sager, hvor afgørelser træffes skønmæssigt på baggrund af konkret sagsbehandling. Såvel det faglige som det sociale fællesskab på arbejdspladsen fordrede, at medarbejderne mødte op. Dette var endnu mere nødvendigt for

hende, idet hun som et skånebehov var skærmet for telefonopkald fra medlemmer og ansatte, hvilket indebar, at man ikke kunne kontakte hende på hendes hjemmearbejdsdage for nødvendig sparing og vidensdeling.

Opmandens afgørelse og begrundelsen herfor

Da der blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten ikke har kunnet opnås enighed, træffes afgørelsen af opmanden, der udtaler følgende:

A blev i 2016 ansat som sagsbehandler i BUPL-A's Team 1. I 2017 blev hun diagnosticeret med sklerose og indgik efter et længere afklaringsforløb en aftale om ansættelse i fleksjob fra marts 2020 med bl.a. nedsat arbejdstid på 15 timer om ugen, fordelt på tre dage á 5 timer. Den 20. februar 2024 blev A opsagt med den begrundelse, at BUPL-A ikke så sig i stand til fuldt ud at imødekomme et nyt skånebehov om hjemmearbejde i form af to hjemmearbejdsdage i stedet for én, hvilket var oplyst at være en forudsætning for, at hun kunne genoptage og varetage fleksjobbet på 15 ugentlige timer stabilt.

Det er ubestridt, at A på afskedigelsestidspunktet havde et handicap omfattet af forskelsbehandlingsloven, og at BUPL-A var bekendt hermed.

Sagens hovedspørgsmål er, om BUPL-A har krænket hendes rettigheder efter forskelsbehandlingsloven ved ikke at leve op til sin tilpasningsforpligtelse efter lovens § 2 a. Hvis tilpasningsforpligtelsen ikke er opfyldt, skal der tages stilling til størrelsen af den godtgørelse, der skal tilkendes hende efter lovens § 7. Hvis tilpasningsforpligtelsen er opfyldt, skal der tages stilling til, om afskedigelsen af hende var i strid med funktionærlovens § 2 b og i givet fald størrelsen af en godtgørelse efter denne bestemmelse.

Forskelsbehandlingslovens § 2 a

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. Tilpasningsforpligtelsen er ikke begrænset til de fysiske forhold på arbejdspladsen, men kan efter omstændighederne også

bestå i en ret for den handicappede til at udføre arbejdet hjemmefra, også selvom der for øvrige ansatte er krav om, at de skal møde fysisk ind på arbejdspladsen. En arbejdsgivers tilsidesættelse af tilpasningsforpligtelsen indebærer en krænkelse af den handicappede arbejdstagers rettigheder, der i sig selv kan medføre krav på tilkendelse af godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7.

Det lægges efter indholdet af fleksjobaftalen, som blev udmøntet i form af et tillæg til hendes ansættelseskontrakt med virkning fra den 1. marts 2020, til grund, at udgangspunktet også på det tidspunkt var, at hun udførte arbejdet på arbejdspladsen. Det var således ikke dengang fra lægelig side anført som et skånebehov, at hun skulle arbejde hjemmefra, og indholdet af fleksjobaftalen giver heller ikke grundlag for at antage, at de identificerede skånebehov indebar ret til hjemmearbejde, endsige ret til mere end én hjemmearbejdsdag. Det bemærkes, at bestemmelsen i fleksjobaftalen om ”fleksibel arbejdstilrettelæggelse” efter en naturlig læsning må forstås således, at det vedrører arbejdstidens placering på arbejdsdagen og ikke regulerer spørgsmålet om hjemmearbejde.

Det lægges endvidere efter bevisførelsen til grund, at A – bortset fra perioder med nedlukning og ekstra hjemmearbejdsdage i forbindelse med coronapandemien – havde indgået aftale med BUPL-A om ret til én hjemmearbejdsdag, hvilken ordning dog kun blev praktiseret i meget begrænset omfang, idet hun fra slutningen af 2021 til opsigelsen i februar 2024 var fraværende i længere perioder som følge af sygdom og barsel.

A havde valgt i 2019 at flytte med sin familie fra Lokation 2 til Lokation 1 syd for By 3, hvilket indebærer en samlet transporttid på 5 ½ til 6 timer pr. arbejdsdag med fysisk fremmøde i BUPL-A i By 2. Uanset hendes forklaring for voldgiftsretten herom lægges det til grund, at kravet om to hjemmearbejdsdage som forudsætning for, at hun kunne udføre sit arbejde efter tilbagevenden fra barsel i august 2023, udelukkende var begrundet i generne som følge af den lange transporttid. Det fremgår således af lægens vurdering i den specifikke helbredsattest af 13. juni 2023, at hendes sklerose er stabil og velbehandlet, men at *”A mærker klart den lange transporttid som en fysisk/psykisk belastning, da hun reelt er hjemmefra 30 timer om ugen”*, af referatet af mødet den 14. september 2023, at *”Afsættet for mødet er, at A i forbindelse med tilbagevenden efter barsels-/forældreorlov og afvikling af ferie har tilkendegivet, at ... den lange transport betyder en forværring af hendes kroniske sygdom”*, samt af mulighedserklæringen af 8. januar 2024, at hun selv oplyser, at *”hun grundet transporttiden udelukkende finder sig i stand til at møde på kontoret i By 4 én dag om ugen”*, idet

det af samme erklæring om rammerne for hendes ansættelse fremgår, at ”*øvrige identificerede skånehensyn ved ansættelse i fleksjob [udover arbejdstid og mulighed for én hjemmearbejdsdag om ugen] er imødekommet*”, og at lægen vurderer, at ”*hvis A skal kunne arbejde igen, i det nuværende job, må ønsket om to hjemmearbejdsdage imødekommes, da hun grundet transporttiden bliver for belastet med to fremmødedage*”. Der findes ikke i de lægelige erklæringer eller i sagens oplysninger i øvrigt, herunder de tidligere drøftelser mellem parterne om mulighederne for yderligere hjemmearbejdsdage, grundlag for at fastslå, at As handicap også uden den lange transporttid ville have været til hinder for, at hun mødte fysisk på arbejdspladsen i By 2 to dage om ugen.

På denne baggrund og henset til, at den lange transporttid var en konsekvens af As egen beslutning om at flytte fra By 4 og tættere på familien i By 3, og at længden af den samlede transporttid også for personer uden et handicap ville være en væsentlig hindring for udførelse af arbejde med fysisk fremmøde, finder jeg efter en samlet vurdering, at det beroede på hendes private – af handicapet uvedkommende – forhold, at hun ikke kunne møde på arbejdspladsen i By 2 mere end én dag om ugen, og at det derfor lå uden for BUPL-A’s tilpasningsforpligtelse i medfør af forskelsbehandlingslovens § 2 a at indgå aftale med hende om yderligere en hjemmearbejdsdag.

Afskedigelsen af A findes derfor ikke at være sket i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling, hvorfor BUPL-A frifindes for det rejste krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Funktionærlovens § 2 b

Det ligger inden for arbejdsgiverens ledelsesret at bestemme, at arbejdet skal udføres ved fysisk fremmøde på arbejdspladsen, og der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at BUPL-A’s generelle retningslinjer om, at medarbejderne ikke måtte udføre arbejdet hjemme, eller specifikke krav til A om fysisk fremmøde på arbejdspladsen på to ud af tre ugentlige arbejdsdage, var begrundet i usaglige hensyn.

Herefter findes afskedigelsen af A som følge af, at hun ikke kunne møde på arbejdspladsen mere end én dag om ugen, ikke at være sket i strid med funktionærlovens § 2 b, hvorfor BUPL-A frifindes for kravet om godtgørelse i medfør af denne bestemmelse.

T h i b e s t e m m e s:

BUPL-A frifindes.

Hver af parterne bærer deres omkostninger og betaler halvdelen af opmandens honorar.

København, den 11. februar 2025

Tine Vuust