

Udskriftsdato: 16. december 2025

KEN nr 9226 af 22/03/2021 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - arbejdsvilkår - er handicap - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-14541

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - arbejdsvilkår - er handicap - medhold

J.nr. 20-14541

En arbejdsgiver indførte restriktioner rettet mod en blind medarbejders brug af sin førerhund på arbejdspladsen i forbindelse med medarbejderens røking til et andet kontor.

Restriktionerne blev indført med henvisning til, at en kollega led af hundeallergi. Restriktionerne udgjorde bestemmelser, der stillede (syns)handicappede ringere end andre personer. Restriktionerne gjorde det vanskeligere for medarbejderen at udføre sit erhverv hos arbejdsgiveren på lige fod med de øvrige medarbejdere, og medarbejderen valgte i sidste ende at opsiges sin stilling. Nævnet vurderede, at der på den baggrund var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var sket forskelsbehandling på grund af handicap.

Nævnet vurderede, at arbejdsgiveren i forbindelse med røkeringsrunden ikke i tilstrækkelig grad undersøgte eller afprøvede, om medarbejderen med hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger kunne fortsætte med at udøve beskæftigelse på samme vilkår som før røkeringsrunden, for eksempel ved at undersøge, om der var et kontor uden hundeallergikere, som medarbejderen kunne rokere til.

Det var nævnets samlede vurdering, at arbejdsgiveren ikke i tilstrækkelig grad havde undersøgt, hvilke foranstaltninger der ville være hensigtsmæssige i forhold til at opfylde medarbejderens behov for at have sin førerhund ved sin side, så hun på lige fod med de øvrige medarbejdere kunne udføre sin beskæftigelse.

Nævnet fandt tillige, at arbejdsgiveren ikke ved henvisningen til sine driftsmæssige forhold havde godtgjort, at nogle af de af medarbejderen foreslåede foranstaltninger eller andre foranstaltninger ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde. I denne vurdering indgik blandt andet, at arbejdsgiveren er en stor arbejdsplads med mange medarbejdere med samme uddannelsesmæssige baggrund som medarbejderen.

Medarbejderen fik herefter medhold i klagen og blev tilkendt en godtgørelse svarende til cirka 6 måneders løn.

Den konkrete afgørelse

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af handicap i forbindelse med, at indklagede indførte restriktioner for klagers brug af førerhund på sin arbejdsplads.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede indførte restriktioner for klagers brug af førerhund på arbejdspladsen.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 200.000 kr. med procesrente fra den 19. marts 2020, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1989, blev konstateret blind i 1998 som senfølge af toxoplasmose. Klager har været førerhundebruger i 15 år og anvendt førerhund som hjælpemiddel under uddannelse og på arbejde.

I januar 2017 blev klager ansat som fuldmægtig hos indklagede med henblik på at tiltræde den 1. marts 2017 i kontor A. Den 21. februar 2017 blev klager telefonisk oplyst om, at hendes arbejdsmæssige placering blev ændret fra kontor A til kontor B, da en medarbejder i kontor A havde hundeallergi.

Klager tiltrådte den 1. marts 2017 i kontor B hos indklagede, hvor hun havde mulighed for at benytte sig af sin førerhund som hjælpemiddel til at komme rundt på arbejdspladsen, ligesom hun måtte have førerhunden ved sig på kontoret. Herudover havde klager fået videreført allerede bevilgede tekniske hjælpemidler til sin nye ansættelse hos indklagede. I løbet af 2017 og 2018 fik klager desuden bevilliget yderligere hjælpemidler såsom eksempelvis personlig assistance 20 timer ugentligt til at bistå klager med diverse arbejdsopgaver.

Efter klagers tiltræden rokerede en medarbejder, der var utryk ved tilstedeværelsen af hunde, til kontor B. Af den grund blev kontor B's storrumskontor opdelt, så klager og førerhunden sad i den ene ende af storrummet, mens medarbejdere, der var utrykke ved hunde, kunne sidde i den modsatte ende. Desuden blev klager orienteret om, at førerhunden ikke måtte færdes alene på arbejdspladsen, ligesom førerhunden skulle være i snor på fællesarealerne.

I foråret 2018 fik kontor B en ny souschef, der led af angst for hunde og havde hundeallergi. Den nye souschef fik arbejdsplads i den hundefri ende af storrummet.

I foråret 2018 forventede indklagede opgavebortfald i kontor B pr. 1. april 2019. Indklagede opfordrede derfor medarbejderne til at søge interne opslag og sende rokeringsønsker.

Klager fremsatte den 17. maj 2018 ønske om rokade til indklagede:

"Jeg fremsætter hermed ønske om intern rokering.

Mit ønske er primært motiveret af, at mine nuværende arbejdsopgaver med [sagstype] næste år kan forventes at blive flyttet væk fra [indklagede], formentlig uden en virksomhedsoverdragelsesaftale eller lignende. Jeg søger således andre arbejdsopgaver i [indklagede]. Mit ønske er også motiveret af et behov for at komme i et kontor, hvor der hverken er eller kommer allergikere, eller kolleger der er bange for hunde. Jeg er blind og har førerhunden [navn], som sørger for en tålelig transport for mig til og fra arbejde.

Jeg ønsker at rokere til kontorer i [indklagede] i København, som modtager min hund med åbne arme, og gerne [angivne kontorer]."

Den 24. oktober 2018 sendte klager igen ønske om rokade til indklagede:

"I henhold til min MUS-aftale med [navn] søger jeg hermed om intern rokering til et af københavnerkontorerne i [angivne kontorer]. Jeg søger med virkning fra den 1. marts 2019, hvor jeg opfylder toårskriteriet.

Da også min søde førerhund, [navn], flytter med, søger jeg om rokering til et hundevenligt kontor.

Jeg bemærker i den forbindelse øvrigt, at [navn på kontor] – hvor den anden førerhund i [indklagede] bor – af den grund ikke er et godt sted for mig og [navn på førerhund] at rokere til, når [opgaverne] som planlagt forsvinder den 1. april 2019. "

I slutningen af november 2018 traf indklagede beslutning om, at klager skulle rokere til kontor C pr. 1. april 2019, hvilket dog senere blev ændret til 8. april 2019.

Inden beslutningen om rokering til kontor C blev truffet, havde HR hos indklagede forhørt sig hos chefen i kontor C, om klager kunne rokere dertil med sin førerhund, hvilket chefen havde bekræftet.

Klagers rokade faldt sammen med en fast kvartalsmæssig rokeringsordning. Rokeringsordningen var flerleddet og omfattede dels en intern mobilitetspolitik, der havde til formål at sikre, at både ledelse og medarbejdere inddrog og aktivt anvendte mulighederne for at rokere internt hos indklagede ved fremsættelse af ønske om intern rokering, dels en obligatorisk rokeringsordning for fuldmægtige ansat efter juli 2018, der indebar, at fuldmægtige ca. hvert andet år rokerede til nyt fagkontor, og dels en placering af medarbejdere, der vendte tilbage efter orlov.

Da det i februar 2019 blev meldt ud i kontor C, at klager skulle rokere dertil, oplyste en medarbejder i kontoret, at vedkommende led af svær allergi over for hunde.

Indklagede valgte at fastholde klagers rokering til kontor C, samtidig med at indklagede besluttede sig for at ændre rammerne for klagers brug af førerhund på arbejdspladsen. Den 12. marts 2019 blev der afholdt møde mellem klager og indklagede, hvor indklagede orienterede klager om de forestående rammer for førerhundens tilstedeværelse i kontor C.

Den 25. marts 2019 sendte indklagede et brev til klager med en skriftlig orientering om de forestående ændrede rammer:

"Efter aftale med din tillidsrepræsentant [navn], får du her en skriftlig orientering om de foranstaltninger, som vi har truffet vedrørende din førerhund, [navn]s tilstedeværelse i [indklagede] i forbindelse med din rokering fra [kontor B] til [kontor C] pr. 1. april 2019.

Vi har, som [navn] og jeg informerede dig om på et møde den 12. marts, besluttet at stille et lokale til rådighed, som [førerhund] kan opholde sig i, mens du er på arbejdet. Det drejer sig om lokalet T3-04, der ligger på gangen på vejen til [kontor C's] storrum.

Lokalet er indrettet med en fuld arbejdsplads til dig og en personlig hjælper, så du har mulighed for at opholde dig sammen med [førerhund] i det omfang du ønsker det og dine opgaver tillader det. Du vil naturligvis have en fast plads i [kontor C's] storrum.

Beslutningen er foranlediget af, at vi i februar 2019 har fået kendskab til, at en anden medarbejder i [kontor C] har svær allergi overfor hunde, der kommer til udtryk ved vejrtrækningsproblemer, når hunden er i samme rum.

Vi ønsker naturligvis ikke, at hverken du eller den anden medarbejder, skal isoleres fra kontorfællesskabet. Dette er derfor efter vores opfattelse den mest hensigtsmæssige løsning, der sikrer, at du og din kollega begge kan deltage i det faglige og sociale miljø i kontoret. Og som samtidig både imødekommer dit behov for at have [førerhund] med dig frem og tilbage på arbejde og din kollegas behov som følge af allergien, samt generelt er med til at sikre et godt arbejdsmiljø i storrummet.

Beslutningen er samtidig begrundet i et hensyn til sikre, at du også fremadrettet på lige fod med andre medarbejdere, har mulighed for at rokere som led i din faglige udvikling.

Som nævnt på mødet den 12. marts og gentaget overfor din tillidsrepræsentant er vi naturligvis indstillet på at indgå i en dialog med dig om et eventuelt øget behov for andre hjælpeforanstaltninger som følge af denne beslutning.

Baggrund

[...] Beslutningen om røkerier og placeringer er taget ud fra en samlet vurdering af kontorernes opgaver, ressourcebehov og mulighed for tilrettelæggelse af oplæring, hensynet til at opretholde driften på [sags]området frem til 1. april 2019, medarbejdernes ønsker til placering samt hensynet til at tilgodese dine såvel som andre medarbejders behov for særlige foranstaltninger.

I februar 2019 oplyste en af dine kolleger i [kontor C], at vedkommende er svært allergisk over for hunde, hvilket foranledigede vores beslutning om denne løsning.

Jeg bemærker i den forbindelse, at det efter vores opfattelse ikke vil være proportionalt eller sagligt at foretage en afdækning af alle medarbejders helbredsforhold, når dit og dine kollegers behov for særlige foranstaltninger kan imødekommes på anden måde.

Jeg skal afslutningsvis gentage, at vi står til rådighed for dialog med dig om dit eventuelle behov for yderligere eller andre foranstaltninger. ”

Den 26. marts 2019 fremkom klager med et svar, som blandt andet indeholdt forslag til fire alternative løsninger:

”[...] Jeg skriver til dig, da jeg nu skriftligt har fået bekræftet, at det – når jeg den 1. april 2019 rokerer fra [kontor B] – ikke vil være muligt for mig at kunne bruge min førerhund, [navn], når jeg færdes inde i [indklagede]s bygning. Jeg henviser til vedhæftede kopi af [indklagede]s brev af den 25. marts 2019 (Rammer for [navn]s tilstedeværelse på arbejdspladsen).

Som det fremgår af brevet, er det besluttet, at jeg skal holde [navn] isoleret i mødelokalet T3-04, som ligger ca. 20 m væk fra kontorets øvrige lokaler/medarbejdere.

Det følger af beslutningen, at jeg ikke kan bruge [navn] som førerhund. Jeg må derimod som blind klare mig uden mit synskompenserende hjælpemiddel, når jeg færdes på min arbejdsplads. Jeg vil således – i lighed med tiden før jeg som 15-årig fik bevilget den første førerhund – ikke kunne færdes på egen hånd og være ”selvhjulpen”.

[...] Som jeg ser det, giver det således ingen mening at holde fast ved, at jeg den 1. april 2019 skal rokere til netop [kontor C]. Jeg håber derfor, at man vil genoverveje denne beslutning, som i øvrigt efter min mening strider mod ligebehandlingslovens diskriminationsforbud.

Jeg ser i hvert fald følgende fire mulige løsninger på problemet:

- [Indklagede] overvejer at gøre et eller to af sine mange kontorer permanent ”hundevenlige”, dvs. at de holdes fri for medarbejdere, som lider af allergi over for hunde (og for medarbejdere, som ikke bryder sig om hunde) – evt. på skift.*
- [Indklagede] finder et andet kontor til mig/[førerhund] end [kontor C] at rokere til. Et kontor, hvor man ved at spørge sig frem sikrer, at vi er velkomne, og hvor man ved senere ændringer husker denne særlige problemstilling.*

[...]

- Som en variant af forslag 2 ovenfor kunne man forestille sig, at jeg fortsætter med at arbejde i [kontor B] med de sagsområder, som efter den 1. april 2019 er tilbage dér. Dette ville i sig selv indebære en form for rokering for mig, idet jeg siden den 30. juni 2017 udelukkende har beskæftiget mig med [en særlig type]sager. I mine første 4 måneder i [kontor B] behandlede jeg [en særlig type]sager.*

Hvis [indklagede] imidlertid fastholder, at jeg fra den 1. april 2019 skal rokere til [kontor C], foreslår jeg, at

- Jeg placeres fysisk i [kontor B] sammen med [førerhund]. Jeg deltager kun i kontormøder og teammøder i [kontor C] uden [førerhund] og holder mig i øvrigt i videst muligt omfang væk fra kontoret.*

[...]”

Den 28. marts 2019 svarede indklagede på klagers forslag:

”Tak for dit brev af 26. marts 2019 med forslag til løsninger i forbindelse med din rokering fra [kontor B]

Dine forslag giver os ikke anledning til at ændre den beslutning, som vi har truffet om rammerne for [førerhundens] tilstedeværelse her på arbejdspladsen.

Det er fortsat vores opfattelse, at den besluttede løsning ikke stiller dig ringere end andre i forhold til din adgang til at udføre og udvikle dig i dit arbejde.

Jeg kan i øvrigt henvise til [indklagede]s brev til dig af 25. marts 2019.

Jeg har aftalt med din nye chef [navn] og HR-konsulent [navn], at de indkalder dig til et møde i næste uge, hvor I kan drøfte, om du har behov for yderligere personlig assistance eller andre hjælpemidler, så du har mulighed for at bevæge dig rundt i [indklagede] og løse dine arbejdsopgaver på lige fod med dine kolleger. ”

Den 2. april 2019 afholdt indklagede møde med klagers faglige organisation. Dagen efter mødet meddelte indklagede til den faglige organisation, at de nu havde orienteret en anden blind medarbejder med førerhund om, at vedkommende ville blive underlagt tilsvarende retningslinjer, hvis der måtte opstå en situation som den, klager stod i.

Den 3. april 2019 afholdt indklagede møde med klager og hendes far som bisidder. Emnet for mødet var ifølge mødeindkaldelsen klagers ”*behov for yderligere personlig assistance eller andre hjælpemidler, så du har mulighed for at bevæge dig rundt i [indklagede] uden din førerhund og så du kan løse dine arbejdsopgaver på lige fod med dine kollegaer*”.

Til mødet foreslog indklagede blandt andet, at man kunne ansætte en personlig hjælper, der skulle bistå klager i de arbejdstimer, hvor klagers personlige assistenter ikke var til rådighed, og at klager kunne holde en ugentlig hjemmearbejdsdag. Til mødet blev det desuden drøftet, om der evt. var nogle andre hjælpemidler, som klager kunne have gavn af. Klager oplyste, at hun ikke havde særligt kendskab til sådanne hjælpemidler, og hun mente ikke, at sådanne hjælpemidler fandtes.

Den 8. april 2019 blev klager sygemeldt fra sit arbejde.

Klager blev indkaldt til en sygesamtale den 23. april 2019 med henblik på at udfylde en mulighedserklæring.

Den 25. april 2019 fremsendte indklagede den udfyldte første del af mulighedserklæringen, hvoraf fremgik:

”3. Medarbejderens funktionsnedsættelser

[...]

[Klager] sover ikke om natten, har kvalme, ondt i maven og hovedpine og har hukommelsesbesvær.

4. Påvirkede jobfunktioner

[...]

Alle funktioner er påvirket.

[...]

6. Arbejdsgivers og medarbejders forslag til ændringer i arbejdsfunktioner [...]

[Klager] ønsker, at [indklagede] genovervejer hendes 4 forslag til alternativer til [indklagedes] beslutning om at rokere hende til [kontor C]. [Klagers] forslag til alternativer indebærer alle sammen, at [klagers førerhund] kan benyttes på arbejdet.

[Indklagede] kunne ikke på mødet den 23. april 2019 imødekomme dette ønske. [Klager] kan ikke se nogen næstbedste løsninger, da øvrige løsninger indebærer, at [klager] giver afkald på sin uafhængighed.

Det er derfor ikke muligt på nuværende tidspunkt at udarbejde en opstartsplan for [klagers] genoptagelse af arbejdet i [indklagede].

[Indklagede] anmoder derfor om, at lægen - udover de bemærkninger, som punkt 1-6 i øvrigt måtte give anledning til - i punkt 8 angiver den forventede varighed af [klagers] sygeperiode. ”

Ved brevet af 25. april 2019 fremgik det også, at klagers personlige assistent havde opsagt sin stilling med fratrædelse senest i udgangen af maj 2019.

Den 9. maj 2019 rettede indklagede henvendelse til Dansk Blindesamfund med henblik på rådgivning. Som opfølgning på telefonsamtalen sendte indklagede en mail til Dansk Blindesamfund med følgende indhold:

”Kære [navn]

Tak for en god indledende snak.

Jeg har vedhæftet en tegning, der viser det område, som den blinde medarbejder, skal kunne bevæge sig i.

Vi har tilbudt:

- Arbejdsplads for medarbejderen og hendes personlige assistenter i både storrums og i den rum, hvor førerhunden skal opholde sig (vi har tilbudt at betale for ekstra hardware, kabler, licenser m.v.).
- Betaling for personlige assistenter i op til 37 timer om ugen – p.t. er der ansat to på hver 10 timer – den ene af disse fratræder med udgangen af maj grundet egen opsigelse.
- En ugentlig hjemmearbejdsdag om ugen efter endt oplæring i det nye kontor (medarbejderen er rokeret til et nyt kontor pr. 1. april 2018, som følge af opgavebortfald i det kontor hun var i) – medarbejderen meldte sig syg i forbindelse med rokeringen og er fortsat syg. ”

Dansk Blindesamfund besvarede henvendelsen den 10. maj 2019:

”Kære [navn]

Selv tak og tak for din mail med vedhæftet tegning over det kontorområde m.m. som jeres blinde medarbejder skal opholde sig i.

Jeg har lige vendt problemstillingen omkring det at være blind medarbejder med førerhund i et storrums-kontor, hvor anden kollega har allergi overfor dyrehår og angst for hunde, med vores førerhundeafdeling. Udover det i allerede har gjort, som er fornemt, kan vi anbefale følgende:

1. *At medarbejderen med førerhund og medarbejderen med allergi/angst sidder så langt væk fra hinanden som muligt i det fælles kontor*
2. *At medarbejderen med førerhund har sin hund bundet til sin stol eller skrivebord, så hunden ikke kan forlade sin plads og gå rundt i det fælles kontor.*
3. *At det aftales med medarbejderen med førerhund, at hun ikke medtager sin hund, når hun f.eks. skal til møder hvor den anden kollega ligeledes er tilstede, til frokost hvis det betyder at de også her er i fælles rum o.l.*

I forhold til allergi overfor hundehår eller dyrehår blev jeg gjort opmærksom på, at der er forskel på om man har en "berøringsallergi" eller en "indåndingsallergi". Hvis medarbejderen med allergi har indåndingsallergi, kan det betyde, at han/hun slet ikke kan opholde sig i et rum, hvor der er dyr/hund. Hvis dette er tilfældet for jeres medarbejder med allergi – så må der findes en løsning, hvor begge medarbejderes behov tilgodeses bedst muligt.

I forhold til medarbejderen med førerhund så har i givet vedkommende mulighed for at kunne lade sin hund opholde sig i det kontor hvor hendes personlige assistenter sidder og arbejder. Hun kan også vælge at sidde sammen med sine personlige assistenter og førerhund i dette kontor. Udover dette har i tilbudt opnormering af personlig assistentetimer og sikret at kontorarbejdspladsen i det "lille" kontor er fuldstændig analog til medarbejderens plads i storrumskontoret, så det er nemt for medarbejderen at skifte mellem de to pladser.

Vi kan ikke pege på andet eller mere i kunne gøre. "

Klagers praktiserende læge angav i mulighedserklæring af 10. maj 2019 en forventet sygeperiode på 3 måneder med mulighed for forlængelse.

Den 21. maj 2019 sendte indklagede et brev til klager, hvoraf fremgik:

"Kære [navn]

Tak for din mail med listen over de ting vi skal have købt ind for at lette skiftet mellem dine to fysiske arbejdspladser herinde og for dine input til stillingsopslaget, hvor vi søger efter personlige assistenter til dig. Også tak for din mail med mulighedserklæringen, hvor vi har noteret os, at du er sygemeldt i foreløbigt 3 måneder.

[...]

Vi har fuld forståelse for dit ønske om i videst muligt omfang at være uafhængig af dine personlige assistenter, og vi vil derfor gerne drøfte med dig, hvordan du kan få støtte til at lære at færdes på 3. sal mellem dine to arbejdspladser, mødelokaler, køkken og toilet. På baggrund af den arbejdsgiverrådgivning vi har fået fra Dansk Blindesamfund og Instituttet for blinde, har vi forstået, at langt de fleste blinde kan lære at færdes sikkert med stok inden for et afgrænset område, som 3. sal i [indklagede] er.

Du har skrevet til os, at du gerne vil have, at vi søger efter to forskellige typer personlige assistenter – den ene, foreslår du, skal bistå dig med at udføre dit arbejde, og den anden, foreslår du, skal hjælpe dig med at bevæge dig rundt.

Det, synes vi, er en dårlig ide, da det bliver for sårbart, hvis de ikke alle tre assistenter kan bistå dig med det hele. Når du er rask nok til at holde samtaler med assistenterne, planlægger vi derfor at publicere et stillingsopslag, der stort set svarer til det, vi brugte sidste gang.

Vi tilføjer dog en dot i afsnittet "Om dig" i stillingsopslaget:

- *være indstillet på, at følge medarbejderen i [indklagede], når der er behov for det.*

Og vi skriver at "den ugentlig arbejdstid aftales til mellem 10 og 15 timer om ugen, og arbejdstiden tilrettelægges mellem medarbejderen, dig og to andre assistenter. "

[...]

Begge dine personlige assistenter har – som du ved – sagt op. Det betyder, at der kan blive tale om en periode, hvor du ikke har personlige assistenter, som du selv har valgt. For at undgå dette, vil jeg foreslå, at vi ringer sammen, så vi kan aftale nærmere, hvordan vi kommer videre med ansættelse af de personlige assistenter, så de kan være klar, når du er rask igen. Vil du skrive til mig, hvornår det kan passe dig, at vi ringer sammen? ..."

I brev af 28. maj 2019 svarede klager:

"[...]

Hvad angår personlige assistenter, er jeg orienteret om, at mine to assistenter har været nødsaget til at søge andre jobs grundet sagen om [førerhundens] tilstedeværelse i [indklagede] og min efterfølgende sygemelding.

Min e-mail af 13. maj 2019 sendte jeg, fordi du havde bedt om forslag fra mig om, hvorledes stillingsopslagene kunne se ud, jf. også dit brev af 25. april 2019: Jeg har ikke haft eller har noget specielt ønske om, at der ansættes to forskellige typer af personlige assistenter.

Som jeg også har anført over for [indklagede] flere gange tidligere – og over for DJØF på et møde den 15. maj 2019 dér – er jeg derimod interesseret i, at [indklagede] finder et kontor til mig, hvor jeg kan være og færdes sammen med den førerhund, [navn], som nu engang er mit hjælpemiddel til at færdes som blind.

Jeg er gennem DJØF blevet oplyst om, at [indklagede] har modtaget arbejdsgiverrådgivning fra Dansk Blindesamfund. Den rådgivning, som DBS har ydet, fremstår efter DJØFs referat fra et møde i [indklagede] den 10. maj 2019 ikke som om Dansk Blindesamfund har haft grundlag for andet end en generel vejledning af [indklagede]. Det, som [indklagede] har anført herom over for DJØF, jf. mødet den 10. maj 2019 [...], anser jeg derfor ikke for relevant for den konkrete sag, og det anførte giver mig således ikke grundlag for at ændre holdning til sagen.

Jeg er endvidere helt på det rene med, hvordan det store flertal af blinde – som ikke anvender førerhund – færdes ved brug af (blinde)stok. Som allerede anført har jeg imidlertid været så heldig, at jeg bruger et

andet hjælpemiddel til at færdes, som er både sikrere og hurtigere, og som jeg ikke har noget ønske om at udskifte. ”

Indklagede vendte tilbage til klager ved brev af 3. juni 2019, hvori fremgik:

”[...]

[Indklagede] noterer sig, at du er enig i, at vi skal søge efter assistenter, som alle skal kunne løse de opgaver, du har brug for bistand til. Vi slår ikke stillingerne op, før du giver mig besked om, at du er klar til at deltage i ansættelsen af dem.

[Indklagede] noterer sig også, at du ikke har et ønske om (at lære) at bevæge dig rundt med stok indendørs i [indklagede], selvom det vil kunne gøre dig mindre afhængig af dine personlige assistenter.

[Indklagede] kan fortsat ikke tilbyde dig en røkring til et andet fagkontor. Og [indklagede] fastholder, at din førerhund ikke har adgang til storrumskontoret, køkkenet ved [kontor C], mødelokaler og kantine.

Indklagede har tidligere gennem DJØF anmodet dig om at tilkendegive, hvor du gerne vil fordele din arbejdstid mellem arbejdspladsen i storrumskontoret og T3-04. Blot så der ikke er tvivl i forhold til dette emne: Vi ønsker i videst muligt omfang at imødekomme dine ønsker om, hvor du vil udføre dit arbejde i [kontor C] – i T3-04 eller på din arbejdsplads i storrummet. [...]

Når du skal deltage i teammøder og kontormøder, vil du naturligvis få personlig assistance til at komme til og fra mødelokalerne. Og det samme gælder, når du skal i kantinen, i køkkenet ved [kontor C] og på toilettet. Hvis du sidder i T3-04, vil det dog nok være mere naturligt at du bruger din førerhund til at finde hen til toilettet. ”

Indklagede rettede henvendelse til klager den 8. juli 2019 med henblik på drøftelse af klagers tilbagevenden til arbejdspladsen. I brevet fremgik det blandt andet:

”Jeg vil rigtig gerne drøfte med dig, hvordan vi kan sikre, at du får en god start i [kontor C] efter din sygemelding. Vi håber, at vi ser dig midt i august, hvor din læge i mulighedserklæringen har skønnet, at du vil kunne genoptage arbejdet.

Som du ved, er der p.t. ikke er ansat nogen personlige assistenter, som kan bistå dig i [indklagede].

Det er derfor på høje tid - og helt afgørende for en god opstart for dig - at vi får gang i en rekrutteringsproces før din tilbagevenden. [...]”

Klager opsagde sin stilling den 29. juli 2019 til endelig fratræden ved udgangen af august 2019 med anførte begrundelse:

”Jeg har grundet [indklagedes] krænkende forhold set mig nødsaget til at finde beskæftigelse andetsteds. Jeg opsiges derfor min ansættelse [...]”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 19. marts 2020. Klager fremsatte i den forbindelse krav om tilkendelse af godtgørelse på 325.463,76 kr. svarende til 9 måneders løn, subsidiært en godtgørelse skønsmæssigt fastsat af Ligebehandlingsnævnet.

Parternes bemærkninger

Klager gør overordnet gældende, at indklagede har tilsidesat forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap og forpligtelsen til at yde rimelig tilpasning ved at afskære eller foretage indskrænkninger i klagers brug af førerhund på arbejdspladsen.

Indirekte forskelsbehandling på grund af handicap

Klager bemærker, at hun har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand. Som blind lider hun af en langvarig, sensorisk funktionsnedsættelse, der bevirker, at hun oplever forskelligartede begrænsninger i udførelsen af sit arbejde. Klager er i den forbindelse afhængig af synskompenserende hjælpemidler for at kunne overkomme de barrierer, der forhindrer hende i at deltage fuldt og effektivt i arbejdslivet på lige vilkår med andre.

Klager gør gældende, at indklagedes restriktioner for så vidt angår tilstedeværelsen af hunde på arbejdspladsen må betragtes som en tilsyneladende neutral betingelse, der stiller personer med et synshandicap, som er førerhundbrugere, ringere end andre ansatte. Det anerkendes, at disse restriktioner forfølger et sagligt formål, nemlig hensynet til allergi hos andre medarbejdere.

Herefter består spørgsmålet om proportionalitet, herunder om forskelsbehandlingen kan anses for nødvendig og hensigtsmæssig i lyset af de modsatrettede hensyn. Det er klagers opfattelse, at dette ikke er tilfældet.

Forskelsbehandlingen gik videre end nødvendigt

Klager bemærker, at de opstillede rammer for førerhundens tilstedeværelse på arbejdspladsen indebar, at klager alene måtte benytte førerhunden til at komme til og fra arbejde. Hun måtte derimod ikke benytte den i arbejdstiden for at komme frem og tilbage mellem forskellige steder i indklagedes bygning.

Uanset om klager reelt ville have haft begrænsede muligheder for at benytte førerhunden på arbejdspladsen, var der med de fastsatte rammer tale om væsentlige indskrænkninger i hendes adgang til at bruge førerhunden som hjælpemiddel.

Indklagede ses ikke at have undersøgt, om der ville have været mulighed at finde en løsning, hvor klager i højere grad kunne benytte sig af sin førerhund på arbejdspladsen, end hvad der følger af den besluttede ordning, som helt afskar dette.

Indklagede ses således ikke at have overvejet, om hensynet til medarbejdere med hundeallergi kunne varetages på en måde, hvor klager fortsat kunne benytte sin førerhund i arbejdstiden, samtidig med at den ikke ville befinde sig i kontorer eller mødelokaler til gene for medarbejdere med allergi. Indklagede har dermed ikke overvejet, om mindre indgribende midler kunne opnå målet.

Det er klagers opfattelse, at det var muligt for indklagede på en mindre indgribende måde at imødekomme både hensynet til hendes behov for at benytte sig af sin førerhund i arbejdstiden og hensynet til medarbejdere med hundeallergi.

Den 26. marts 2019 fremlagde klager selv fire alternative foranstaltninger, der i mindre grad ville begrænse hendes adgang til at benytte førerhunden på arbejdspladsen. Klager var i den forbindelse indstillet på at blive placeret i et hvilket som helst kontor i indklagedes afdeling i København, hvis blot hun i det pågældende kontor kunne benytte sin førerhund.

Indklagede har ikke i henhold til de oplysninger, klager er i besiddelse af, forholdt sig til disse fire løsningsforslag, hverken i svaret af 28. marts 2019 eller efterfølgende, og der synes ikke at være foretaget en undersøgelse af, om klager kunne placeres i et andet kontor end kontor C. Ligeledes ses indklagede ikke at have overvejet, om der fandtes nogen anden mulighed for, at klager kunne få adgang til at benytte sin førerhund i arbejdstiden.

Indklagede har således hverken godtgjort, at benyttelse af førerhunden helt eller delvist ikke kunne være tilbudt klager, eller at en sådan løsning ville være uforholdsmæssig byrdefuld.

Henset til hvor stor en arbejdsplads indklagede udgør, er det klagers opfattelse, at indklagede på tidspunktet for klagers rokering utvivlsomt kunne have fundet et kontor uden medarbejdere med allergi, hvor førerhunden ville være velkommen.

Klager bemærker hertil, at det var muligt for indklagede at placere klager i et andet kontor med ganske kort varsel, da hun i marts 2017 blev ansat hos indklagede, og at det i løbet af hendes tid i kontor B har været muligt for hende at benytte sin førerhund i arbejdstiden, herunder til at færdes rundt på arbejdspladsen, inden for rammer, der sikrede, at hensynet til kollegaer med hundeallergi samtidig blev varetaget. Indklagede har ikke begrundet, hvorfor det, der kunne lade sig gøre før i tiden, ikke længere var muligt ved klagers rokering i foråret 2019.

Klager bemærker endvidere, at der samtidig med klager var ansat en anden førerhundebriker hos indklagede. Vedkommende var ansat i et af indklagedes øvrige kontorer og måtte benytte sin førerhund både i dette kontor og i indklagedes bygning i øvrigt. Det var således også i dette tilfælde muligt at afbalancere hensynet til førerhundebrikeren med hensynet til allergi hos andre medarbejdere på en mindre indgribende måde end den løsning, indklagede besluttede i forbindelse med klagers rokering i april 2019.

Klager gør på den baggrund gældende, at indklagede ved at fastholde klagers rokering til kontor C valgte en løsning, der gik videre end nødvendigt for at opnå den fornødne hensyntagen til medarbejdere med allergi. Restriktionerne i forhold til klagers brug af førerhund kan derfor ikke anses for proportionale.

Tilpasningsforpligtelsen er ikke opfyldt

Klager bemærker, at indklagede som arbejdsgiver skal iagttage pligten til rimelig tilpasning efter forskelsbehandlingslovens § 2 a. Bestemmelsen gennemfører artikel 5 i EU-direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

Det følger af direktivets betragtning 20, at de foranstaltninger, som arbejdsgiveren er forpligtet til at iværksætte, skal være passende. Dette beror på, om de effektivt og praktisk opfylder de konkrete behov, som lønmodtageren med handicap har. EU-Domstolen har desuden i sin dom af 11. april 2013 i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge, præmis 54, fastslået:

“Hvad angår direktiv 2000/78 skal dette begreb [rimelig tilpasning] forstås således, at det tilsigter at fjerne de forskellige barrierer, som hindrer handicappede personer i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. ”

Indklagedes beslutning vedrørende klagers brug af førerhund betød, at hun ikke længere havde mulighed for selvstændigt at bevæge sig rundt på arbejdspladsen.

Som følge heraf indgik det som en del af indklagedes løsning, at klager i stedet ville få stillet personlige assistenter til rådighed, som blandt andet skulle hjælpe hende med at komme rundt på arbejdspladsen. Hun var således henvist til at få hjælp af den personlige assistent, når hun skulle frem og tilbage fra for eksempel køkkenet, toiletet, kopirummet og mødelokaler.

Det er klagers opfattelse, at denne foranstaltning ikke udgør rimelig tilpasning i overensstemmelse med forskelsbehandlingslovens § 2 a som følge af den indvirkning, foranstaltningen havde på klagers ret til privatliv, herunder hendes selvstændighed og integritet.

Selvstændighed og uafhængighed er en central del af menneskeretten

Klager bemærker, at EU den 26. november 2009 tiltrådte FN's Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap (handicapkonventionen). Følgelig skal beskæftigelsesdirektivet, herunder direktivets bestemmelser om rimelig tilpasning, fortolkes i lyset af denne konvention, jf. EU-Domstolens afgørelse af 11. april 2013 i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge, præmis 30-32.

FN's Handicapkonvention hviler på en række grundlæggende principper, heriblandt princippet om lige muligheder samt princippet om respekt for den personlige autonomi, herunder frihed til at træffe egne valg og uafhængighed af andre personer, jf. konventionens artikel 3. Disse principper må i henhold til ovenstående anses for et væsentligt fortolkningsbidrag ved fastlæggelse af tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Efter forskelsbehandlingslovens § 2 a er arbejdsgiveren derfor forpligtet til at tilbyde den rimelige foranstaltning, der i videst muligt omfang respekterer lønmodtagerens ret til privatliv, herunder selvstændighed og integritet.

Klager gør på den baggrund gældende, at indklagedes tiltag ikke kan anses for en passende tilpasningsforanstaltning efter forskelsbehandlingslovens § 2 a, idet tiltagene fratog klager muligheden for at være selvhjulpne og uafhængige af andre.

Til støtte herfor henviser klager til Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols afgørelse i sagen *En-hver Sahin* (2018). Sagen handlede om en universitetsstuderende, der sad i kørestol, fordi han var lam fra livet og ned. Han anmodede universitet om at tilpasse universitetsbygningen, så den blev handicapvenlig. Universitetet afviste dette og tilbød ham i stedet en assistent, hvilket han afslog med henvisning

til et ønske om privatliv. Menneskerettighedsdomstolen statuerede diskrimination på grund af handicap og anvendte i den forbindelse handicapkonventionen ved fortolkningen af EMRK artikel 14. Domstolen udtalte i den forbindelse, jf. præmis 6365:

"[...] the Court reiterates that the ability of persons with disabilities to live autonomously with a fully-developed sense of dignity and selfrespect is of cardinal importance and is central to the CRPD [...].

[...] It is true that the instruments of international law recognise the provision of forms of human aid as one measure to ensure the personal mobility of persons with disabilities and to facilitate access to buildings [...].

However, the solution offered by the administration does not fit into this framework because there is nothing in the case-file to convince the Court that the support in question was offered after a genuine assessment of the applicant's needs and sincere consideration of its potential effects on his security, dignity and autonomy.

[...] Although the applicant has not in fact suffered any such effects, nonetheless, given that the notion of personal autonomy is an important principle underlying the interpretation of the guarantees of Article 8 of the Convention [right to respect for private and family life] [...] the Court observes that such a measure, that is to say the offer of assistance to be provided by a support person, which was proposed by the faculty without any individualised assessment of the applicant's actual situation could not have been deemed reasonable under Article 8 because it disregarded the applicant's need to live as independently and autonomously as possible. "

Klager bemærker hertil, at betragtning 1 og 4 til beskæftigelsesdirektivet henviser til respekt for de grundlæggende rettigheder, som er garanteret ved EMRK. Direktivets bestemmelser skal desuden fortolkes i lyset af EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder, som i artikel 21 indeholder et forbud mod forskelsbehandling blandt andet på grund af handicap. Centralt i denne sammenhæng er, at Chartret i artikel 52, stk. 3, fastslår, at de af Chartrets rettigheder, der svarer til rettighederne i EMRK, som minimum har samme betydning og omfang som i konventionen. Følgelig udgør EMRK og Menneskerettighedsdomstolens praksis et væsentligt fortolkningsbidrag ved fastlæggelse af indholdet og rækkevidden af beskæftigelsesdirektivets – og dermed forskelsbehandlingslovens – bestemmelser om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap.

En personlig assistent og benyttelse af førerhund er således ikke to ligeværdige foranstaltninger, idet kun sidstnævnte bevirker, at klager kan begå sig på egen hånd og være uafhængig af andre. Der findes ikke andre hjælpemidler end en førerhund, der kan sikre klager den samme grad af selvhjulpenhed. Klager er for eksempel ikke fortrolig med at bruge blindestok, da hun har været førerhundebryder det meste af sin tid som blind.

Ved beslutningen om at tilbyde klager hjælp fra personlige assistenter som alternativ til benyttelse af førerhunden tog indklagede ikke behørigt hensyn til, hvilken indvirkning denne beslutning ville have på klagers velbefindende og arbejdsliv, jf. *Enhver Sahin* (2018).

Ringere stillet end andre i forhold til at udføre og udvikle sig i sit arbejde

Klager bemærker, at da indklagede meddelte klager, at hendes fire løsningsforslag ikke havde givet anledning til at ændre beslutningen om, at hun efter røkeringen til kontor C ville være afskåret fra at benytte sin førerhund i arbejdstiden, blev dette begrundet med, at den besluttede løsning efter indklagedes opfattelse ikke stillede klager ringere end andre i forhold til adgangen til at udføre og udvikle sig i sit arbejde.

Klager gør heroverfor gældende, at den besluttede løsning betød, at klager i mindre grad ville have kunnet udfylde sin arbejdsmæssige funktion end tidligere. Ud fra hvordan ordningen blev præsenteret for klager, er det hendes indtryk, at den uundgåeligt ville have medført et tidsspild, idet det umiddelbart var hendes opfattelse, at den personlige assistent skulle tilkaldes, hver gang hun ville have behov for at bevæge sig fra et sted til et andet på arbejdspladsen. Således ville der flere gange om dagen være forløbet tid med at tilkalde assistenten og vente på, at vedkommende dukkede op. Denne opfattelse understøttes af, at indklagede på mødet den 3. april 2019 nævnte muligheden for, at den personlige assistent kunne få nogle bifunktioner ved siden af det at hjælpe klager.

Endvidere var det for klager uafklaret, hvordan man fra indklagedes side ville have imødekommet hendes behov for at færdes rundt på arbejdspladsen i tilfælde af den personlige assistents fravær, for eksempel ved sygdom. Denne usikkerhed med hensyn til den personlige assistents mødestabilitet bekymrede ligeledes klager, herunder om hun i sådanne tilfælde ville stå uden assistance og således være afhængig af hjælp fra sine kollegaer.

Hertil kommer den indvirkning, ordningen mentalt ville have haft på klagers arbejdsstrivsel. Hun ville have følt sig udstillet samt fundet det ydmygende pludselig at være afhængig af et andet menneske i situationer, hvor hun var vant til at kunne klare sig selv ved hjælp af førerhunden.

På den baggrund er det klagers opfattelse, at ordningen ville medføre en risiko for nye barrierer for klagers fulde og effektive deltagelse i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, jf. EU-Domstolens afgørelse af 11. april 2013 i de forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge, præmis 54.

Bevisbedømmelse

Klager gør på baggrund af ovenstående gældende, at der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at klager har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap i strid med forskelsbehandlingsloven. Det er herefter op til indklagede som arbejdsgiver at føre bevis for, at forskelsbehandlingen kan retfærdiggøres, herunder at forpligtelsen til at foretage rimelig tilpasning er opfyldt.

Indklagedes bevisbyrde er ikke løftet

Klager gør gældende, at indklagede ikke har løftet sin bevisbyrde for, at indklagede som arbejdsgiver har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, herunder at der er overvejet hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger med henblik på at fastholde klager som medarbejder.

Indklagedes anbringender om, at det ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt at imødekomme klagers ønske om at blive placeret i et kontor, hvor hun kunne benytte sin førerhund, er uunderbyggede. På grundlag af oplysningerne i sagen er det efter klagers opfattelse vanskeligt at se, hvorfor det, som

indklagede hævder, ville være nødvendigt at genoverveje hele rokeringsrunden for at finde et nyt kontor til klager.

Klager bemærker hertil, at klager allerede i foråret 2018 gjorde indklagede opmærksom på, at hendes væsentligste rokeringsønske var at flytte til et kontor, hvor hun kunne medtage sin førerhund. Såfremt indklagede rent faktisk havde afklaret, om der var medarbejdere med hundeallergi i kontor C, inden beslutningen om at placere klager i dette kontor blev truffet, ville det slet ikke have været nødvendigt at genoverveje rokeringen.

Rokeringsrunden i første kvartal 2019 var ifølge indklagede særligt omfattende, idet der skulle placeres ca. 30 medarbejdere. På dette grundlag synes der også at have været gode muligheder for at finde et andet kontor til klager end kontor C.

Klager afviser også det af indklagede anførte om, at klagers løsningsforslag af 26. marts 2019 blev overvejet af indklagede både i HR og på direktionsniveau, idet det ikke understøttes af oplysningerne i sagen. Det er klagers opfattelse, at så længe der ikke er fremlagt dokumentation herfor, må nævnet lægge til grund, at sådanne overvejelser ikke er pågaaet.

Klager finder heller ikke, at indklagedes henvisning til, at der ikke var behov for flere medarbejdere med klagers anciennitet i de øvrige mulige kontorer, er tilstrækkeligt uddybet. Dertil kommer, at anciennitetsovervejelser generelt ikke kan gå forud for eller tilsidesætte arbejdsgiverens forpligtelse til rimelig tilpasning.

Indklagede har heller ikke redegjort nærmere for eller dokumenteret, hvordan hensyntagen til en enkelt medarbejder ville, som indklagede hævder, have væsentlig indvirkning på rokeringsordningen og dermed tilrettelæggelsen af driften.

Ingen ligeværdige foranstaltninger

Klager bemærker, at indklagede til støtte for frifindelsespåstanden henviser til den arbejdsgiverrådgivning, som indklagede modtog fra Dansk Blindesamfund, herunder at Dansk Blindesamfund på foranledning oplyste, at de fleste blinde efter deres vurdering kan lære at færdes sikkert med stok inden for et afgrænset område.

Heroverfor bemærker klager, at mailen af 10. maj 2019 fra Dansk Blindesamfund tager udgangspunkt i, at førerhunden befinder sig sammen med klager i storrumskontoret. Dansk Blindesamfund ses således ikke at have forholdt sig til de faktisk besluttede begrænsninger i klagers brug af førerhund.

Klager bemærker i øvrigt, at rådgivningen fra Dansk Blindesamfund blev indhentet uden inddragelse af klager. Klager blev ikke hørt af indklagede, og hun blev heller ikke kontaktet af Dansk Blindesamfund, inden de udtalte sig om sagen. Tilkendegivelsen fra Dansk Blindesamfund om brugen af blindestok kan derfor ikke tilsidesætte det af klager oplyste om, at hun ville føle sig utryk og hæmmet ved at skulle færdes med stok.

Hertil bemærker klager, at klager har været stokkebruger i cirka 7 år - fra hun blev blind som 8-årig, til hun fik sin første førerhund som 15-årig. Der er således ikke tale om et for hende fuldstændig ukendt

hjælpemiddel, men derimod et hjælpemiddel, som hun tidligere har benyttet sig af og er gået væk fra at bruge af de nævnte grunde.

Det er dog ikke en korrekt udlægning af klagers tidligere brug af dette hjælpemiddel, når indklagede anfører, at klager førhen har været stokkebruger fuldt ud.

I forhold til det af indklagede anførte om, at den indhentede rådgivning fra Dansk Blindesamfund må betragtes som sagkyndig og i sig selv understøtter, at de af indklagede planlagte foranstaltninger var hensigtsmæssige og proportionale, bemærker klager, at Dansk Blindesamfunds hotline for arbejdsgivere varetages af socialrådgivere, som yder vejledning om hjælpemidler og støtteordninger mv. Disse medarbejdere har ingen videre forudsætninger for at vurdere, om de af indklagede påtænkte foranstaltninger var proportionale eller udgjorde ulovlig forskelsbehandling. Dansk Blindesamfund har heller ikke grundlag for at tage stilling til, om alternative løsningsforslag som de af klager fremsatte ville være særligt byrdefulde for indklagede. Dansk Blindesamfund er tilsyneladende heller ikke blevet bedt om at forholde sig til andre tilpasningsordninger end den af indklagede foreslåede.

Hertil bemærker klager, at tilpasningsforpligtelsen i forskelsbehandlingslovens § 2 a er en forpligtelse til at træffe individuelle foranstaltninger, der tager hensyn til den enkelte medarbejders konkrete behov. Generelle betragtninger om, hvad der fungerer for andre medarbejdere med synshandicap på andre arbejdspladser, kan ikke i sig selv understøtte, at sådanne forhold ville være hensigtsmæssige i klagers situation.

Andre tilpasningsforanstaltninger er ikke relevante

I forhold til indklagedes henvisning til, at der i løbet af klagers ansættelsestid hos indklagede blev iværksat en række tilpasningsforanstaltninger, herunder tekniske hjælpemidler og ansættelse af personlige assistenter, er det klagers opfattelse, at disse foranstaltninger ikke har nogen videre relevans for bedømmelsen af sagens hovedspørgsmål.

Klager bemærker i øvrigt, at disse hjælpemidler og den personlige assistance primært har været finansieret af Gentofte Kommune, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a, 3. pkt.

Tilpasningsforpligtelsen angår mere end de fysiske rammer

Klager bemærker, at forpligtelsen til rimelig tilpasning ikke kun angår tilrettelæggelse af de fysiske rammer på arbejdspladsen såsom indretning af lokaler eller tilpasning af udstyr, men også de psykiske rammer for arbejdets udførelse. Sådanne rammer omfatter også muligheden af at opleve og gøre brug af friheden til at benytte sin førerhund som hjælpemiddel.

Det følger udtrykkeligt af forskelsbehandlingslovens § 2 a, at arbejdsgiveren skal iværksætte de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at have fremgang i beskæftigelse. En lønmodtagers mulighed for at have fremgang i beskæftigelse beror også på det psykiske arbejdsmiljø, herunder psykosociale forhold på arbejdspladsen.

Til støtte herfor bemærker klager også, at forpligtelsen til rimelig tilpasning skal fortolkes i overensstemmelse med lovens generelle formål om at fremme ligebehandling og beskytte mod ulovlig forskelsbehandling.

Den af indklagede foreslåede ordning, som skulle gælde efter røkeringen til kontor C, ville for klager være forbundet med negative psykosociale forhold på arbejdspladsen. Dette understøttes af, at alene udsigten til de ændrede rammer for hendes brug af førerhund på arbejdspladsen førte til, at klager først blev sygemeldt i flere måneder med en belastningsreaktion og senere så sig nødsaget til at opsige sin stilling.

I relation hertil har klagers mulighed for at benytte sin førerhund til at komme på toilettet været fremhævet. Indklagede påpeger i den forbindelse, at det i brevet af 3. juni 2019 blev præciseret, at klager kunne benytte førerhunden til dette formål, såfremt hun arbejdede i fleksrummet. Brevet af 3. juni 2019 må dog læses sådan, at klagers færden mellem storrumskontoret og toilettet forventedes at foregå med personlig assistance.

Hvad angår indklagedes bemærkning om, at det også var en mulighed at lade den personlige assistent følge klager fra storrummet til fleksrummet og hente førerhunden inden toiletbesøg, anfører klager, at denne model forekommer uhensigtsmæssig, da toilettet rent faktisk passeres på turen fra storrumskontoret til fleksrummet, ligesom også denne model ville indebære et ubehageligt element af ”at blive fulgt på toilettet”.

Hertil bemærker klager, at indklagedes forslag til tilpasningsforanstaltninger ville have påvirket klagers sociale og kollegiale forhold på arbejdspladsen i en negativ retning. Indretningen med to fysiske arbejdspladser – en i storrumskontoret og en i fleksrummet – betød, at klager hver dag ville skulle vælge mellem det faglige og sociale fællesskab i storrumskontoret og trygheden ved at opholde sig sammen med sin førerhund.

Helbredsoplysninger er ikke en hindring

Klager bemærker, at indklagede anfører, at helbredsoplysningslovens § 2 ville være til hinder for, at indklagede kunne finde et nyt kontor til klager, hvor førerhunden ikke ville være til gene for medarbejdere med allergi.

Således fremføres det blandt andet af indklagede, at en genovervejning af røkeringsrunden med det formål at forsøge at finde et nyt kontor, hvor klager kunne placeres, ville betyde, at indklagede skulle indsamle generelle oplysninger om medarbejdernes allergier som en del af røkeringsplanen, og at en sådan indsamling af medarbejdernes helbredsforhold efter indklagedes opfattelse ville være i strid med helbredsoplysningsloven.

Klager bestrider, at helbredsoplysningsloven ville være til hinder for, at indklagede kunne afdække, om der fandtes eller kunne etableres et kontor uden medarbejdere med hundeallergi.

Det følger af helbredsoplysningsloven, at arbejdsgivere ikke har en generel adgang til oplysninger om deres ansattes helbredsforhold, og anmodninger om sådanne oplysninger skal derfor varetage bestemte hensyn eller være begrundet i særlige forhold. Hovedreglen i lovens § 2 tillader, at en arbejdsgiver kan spørge til angivne sygdomme eller symptomer, der vil have væsentlig betydning for en lønmodtagers arbejdsdygtighed.

For medarbejdere med hundeallergi kan det at skulle sidde på kontor med eller i nærheden af en førerhund være forbundet med sådanne gener, at det kan have indvirkning på den pågældendes evne til at udføre sit arbejde. Oplysninger om, hvorvidt en ansat lider af hundeallergi, fordi vedkommende kan blive placeret på et kontor med en førerhundebrygger, er desuden en specifik oplysning om en nærmere angivet sygdom i relation til en konkret arbejdsmæssig situation og ikke, som anført af indklagede, generelle oplysninger om medarbejdernes helbredsforhold.

Det følger desuden af helbredsoplysningslovens § 5, at en arbejdsgiver kan indhente oplysninger om, hvorvidt de ansatte lider af en sygdom eller har symptomer på en sygdom, hvis det er nødvendigt for at tilgodese væsentlige hensyn til virksomhedens drift.

Hvis indklagedes røkeringsordning og anciennitetssammensætningen i de enkelte kontorer er så væsentlig for styrelsens drift, som der er givet udtryk for af indklagede, må det derfor også anses for at være i overensstemmelse med helbredsoplysningsloven at spørge til hundeallergi hos medarbejderne i forbindelse med en røkeringsrunde samt placering af en førerhundebrygger. Som tidligere fremhævet gjorde klager indklagede opmærksom på, at hun ønskede at røke til et kontor, hvor hendes førerhund var velkommen, i behørig tid inden røkeringen fandt sted.

Fortolkning af helbredsoplysningsloven hindrer ikke nævnets stillingtagen

Klager bemærker, at indklagede anfører, at Ligebehandlingsnævnet ikke har kompetence til at foretage en fortolkning af helbredsoplysningsloven, jf. lov om Ligebehandlingsnævnets § 1, og at dette understøtter, at sagen bør afvises.

Heroverfor bemærker klager:

Uanset at Ligebehandlingsnævnet ikke kan tage stilling til, hvorvidt der er sket en overtrædelse af helbredsoplysningsloven, forhindrer opregningen i lov om Ligebehandlingsnævnets § 1, stk. 2-6, ikke nævnet i at bedømme retlige spørgsmål, der berører andre danske love end de særligt opregnede i forhold til ligebehandlingslovgivningen samt de EU-direktiver, traktatbestemmelser og almindelige EU-retlige principper, som ligger til grund herfor.

Hertil kommer, at helbredsoplysningsloven ikke kan fortolkes på en sådan måde, at den hindrer en arbejdsgiver i at opfylde sin forpligtelse til at ligebehandle mennesker med handicap i henhold til forskelsbehandlingsloven samt det bagvedliggende beskæftigelsesdirektiv og principperne om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap og integration af mennesker med handicap som fastsat i artikel 21 og 26 i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder. Klager henviser herved til forpligtelsen til EU-konform fortolkning af national ret, jf. blandt andet EU-Domstolens afgørelser i sag C-441/14, Ajos, præmis 31, samt sag C-14/83, Von Colson og Kamann, præmis 26.

Klagen bør ikke afvises

I forhold til indklagedes afvisningspåstand gør klager gældende, at sagen ikke bør afvises af Ligebehandlingsnævnet, da der foreligger et omfattende skriftligt materiale, der beskriver de af indklagede besluttede restriktioner for klagers brug af førerhund efter røkeringen til kontor C, og da der er enighed blandt parterne om de centrale faktiske omstændigheder i sagen, herunder at indklagede fastsatte en række indskrænkninger i klagers adgang til at benytte sin førerhund på arbejdspladsen.

Det bør desuden ikke komme klager til skade i form af afvisning af sagen, at indklagede ikke er i stand til at underbygge, herunder redegøre nærmere for eller fremlægge dokumentation for, de fremførte anbringender om, at indklagede som arbejdsgiver har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse. Der er tale om forhold, som det efter Ligebehandlingsnævnets faste praksis er op til indklagede at føre bevis for.

Godtgørelse

Såfremt Ligebehandlingsnævnet måtte nå frem til, at der foreligger ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap, gør klager gældende, at klager er berettiget til godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1.

Ifølge praksis fastsættes godtgørelsen i sager om afskedigelse på grund af handicap som udgangspunkt til 9 måneders løn, jf. blandt andet Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 8. august

2019 (j.nr. 19-3937), Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 26. september 2018 (j.nr. 184173) samt Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 7. marts 2018 (j. nr. 2017-6810-22019). Klager gør på den baggrund gældende, at klager er berettiget til en godtgørelse på 325.463,76 kr. svarende til 9 måneders løn, idet indklagedes manglende opfyldelse af tilpasningsforpligtelsen resulterede i, at hun mistede sit job.

Til støtte herfor bemærkes, at udsigten til at være afhængig af en personlig assistent for at kunne færdes rundt på arbejdspladsen havde væsentlige negative konsekvenser for klager. Således blev hun i umiddelbar tilknytning til røkeringen sygemeldt i fire og en halv måned. En sygemelding, der endte med, at klager så sig nødsaget til at opsiges sin stilling ved indklagede efter to og et halvt års ansættelse. Beløbet på 325.463,76 kr. er beregnet ud fra klagers tre seneste lønsedler fra juni 2019 til august 2019 på baggrund af et gennemsnit af hendes samlede løn disse tre måneder inklusive pensionsbidrag.

Indklagede gør principalt gældende, at sagen skal afvises. Indklagede gør subsidiært gældende, at indklagede skal frifindes.

Afvisningspåstanden

Indklagede bemærker, at parterne på flere væsentlige punkter ikke er enige om sagens faktiske omstændigheder, og den fulde afdækning heraf vil kræve egentlig bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer, som kun kan ske ved de ordinære domstole.

Indklagede anfører, at klagers forslag af 26. marts 2019 blev overvejet af indklagede både i HR og på direktionsniveau. Klagers forslag var i hovedtræk:

- 1) at indklagede gjorde et eller to kontorer permanent fri for allergikere og medarbejdere med angst for hunde
- 2) at klager skulle rokere til et andet kontor end kontor C, og at der ved fremtidige røkerings mv. til dette kontor blev taget hensyn til tilstedeværelsen af klagers førerhund
- 3) at klager forblev i kontor B og arbejdede med de tilbageværende sagsområder
- 4) at klager rokerede til kontor C, men fysisk blev siddende i kontor B.

Baggrunden for, at forslag 1 og 2 ikke kunne imødekommes, var, at de pålagde indklagede en uforholdsmæssig stor byrde, som samtidig ville være for vidtgående i forhold til indklagedes øvrige medarbejde-

re. Forslagene indebar således, at rokeringsordningen ikke ville kunne opretholdes, hvilket ville have væsentlig negativ indvirkning på driften.

For så vidt angår klagers forslag 3 var afslaget begrundet i det forhold, at der ikke var behov for yderligere ressourcer til at behandle sager på de fagområder, der fortsat skulle løses i kontor B.

Endelig anså indklagede klagers forslag 4 for fagligt uholdbart, da klager skulle arbejde i kontor C, men ikke være fysisk til stede i kontoret. Dette særligt henset til, at klager skulle oplæres på et nyt fagligt område i kontor C, hvor hun havde behov for løbende sparring og vejledning fra chefer og erfarne kollegaer inden for samme fagområde.

Klager anfører i forhold til dette, at Ligebehandlingsnævnet må lægge til grund, at hverken HR eller direktionen overvejede de af klager fremsatte tilpasningsforslag af 26. marts 2019, da der ikke er fremlagt dokumentation herfor.

Hermed bestrider klager indklagedes redegørelse om denne ikke uvæsentlige del af sagen, som indklagede fastholder. En yderligere understøttelse af indklagedes overvejelser og drøftelser af de af klager fremsatte tilpasningsforslag vil imidlertid kræve bevisførelse i form af parts- og vidneforklaringer af deltagerne på de respektive møder.

For det andet anfører klager, at indklagede ikke har redegjort nærmere for eller dokumenteret, hvordan hensyntagen til en enkelt medarbejder ville have væsentlig indvirkning på rokeringsordningen og dermed tilrettelæggelsen af driften.

Rokeringsordningen er af afgørende betydning for indklagedes drift og mulighed for at leve op til de politisk bestemte produktions- og kvalitetskrav, og det er indklagedes opfattelse, at iværksættelse af tilpasningsforanstaltninger, der reelt afskar indklagede fra at praktisere rokeringsordningen, ville udgøre en uforholdsmæssig byrde.

Indklagede bemærker hertil, at en fuld forståelse af rokeringsordningens betydning for opretholdelsen af driften vil kræve bevisførelse i form af en afhøring af vicedirektøren hos indklagede.

Hertil kommer, at fortolkningen af helbredsloven indtager en central rolle i sagen, hvilket yderligere understøtter afvisningspåstanden, da Ligebehandlingsnævnet ikke har kompetence til at foretage en fortolkning af helbredsloven, jf. lov om Ligebehandlingsnævnets § 1.

Indklagede har alene opfordret medarbejderne til at oplyse om hundeallergier mv. i de kontorer, hvor klager og den anden medarbejder med førerhund var placeret. Indhentelse af sådanne generelle oplysninger om medarbejdernes helbredsforhold uden direkte betydning for deres evne til at udføre arbejdet ville efter indklagedes opfattelse være i strid med helbredslovens § 2. I de tilfælde, hvor medarbejderne har oplyst om allergier og konsekvenserne heraf, har indklagede således også lagt disse oplysninger til grund og ikke anmodet om lægelige dokumentation.

Sammenfattende gør indklagede således gældende, at sagen ikke er egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet, hvorfor sagen bør afvises af nævnet, jf. § 8 i lov om Ligebehandlingsnævnet.

Hovedanbringender til støtte for frifindelsespåstanden

Indklagede bemærker i forhold til den subsidiære påstand om frifindelse, at det for sagens vurdering kan lægges til grund, at klager er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, hvilket indklagede da også var opmærksom på allerede i forbindelse med ansættelsen.

Indklagede gør gældende, at indklagede alene fastlagde en række begrænsninger for klagers brug af førerhund, hvorefter hun – blandt andet ved toiletbesøg – kunne benytte førerhund.

Allerede af den grund kan klager ikke få medhold i de nedlagte påstande.

Indklagede gør ligeledes gældende, at de vedtagne begrænsninger i klagers anvendelse af førerhund ikke udgør indirekte forskelsbehandling på grund af handicap, da begrænsningerne var både nødvendige og hensigtsmæssige for at varetage det saglige formål at værne en pelsdyrallergiker mod allergener, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Indklagede gør også gældende, at indklagede i tilstrækkelig grad havde opfyldt sin forpligtelse i medfør af forskelsbehandlingslovens § 2 a til at iværksætte de tilpasningsforanstaltninger, der i lyset af begrænsningerne i anvendelsen af førerhund kunne give klager adgang til fortsat at udøve sin beskæftigelse hos indklagede, i hvilken forbindelse der skal lægges særlig vægt på det forhold, at afklaringen og afprøvnin-gen af relevante foranstaltninger fortsat var i gang, da klager af egen drift opsagde sin ansættelse.

Indklagede gør desuden gældende, at klager i ingen tilfælde er berettiget til en godtgørelse svarende til 9 måneders løn, da klager ikke er blevet afskediget, og hendes egen opsigelse ej heller kan sidestilles med en afskedigelse.

Ikke forskelsbehandling – forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3

Indklagede anerkender, at de vedtagne begrænsninger i klagers anvendelse af sin førerhund udgjorde bestemmelser, der stillede (synt)handicappede ringere end andre personer.

De vedtagne begrænsninger havde imidlertid til formål at værne medarbejderen med pelsdyrsallergi mod allergener, hvilket ubestridt er et sagligt formål, og det kan i den forbindelse afvises, at indklagede lagde vægt på andre (usaglige) forhold som for eksempel klagers tidligere håndtering af førerhundens opførsel.

I tilknytning hertil gør indklagede gældende, at indklagede var berettiget til at lægge den pågældende allergikers oplysninger om allergien og de hermed forbundne gener til grund uden at stille krav om lægelig dokumentation, hvilket i givet fald ville være i strid med helbredslovens § 2.

Indklagede gør videre gældende, at de vedtagne begrænsninger var nødvendige og hensigtsmæssige for at opfylde formålet, da indklagede forinden havde afdækket mulige alternativer og i forbindelse med fastlæggelsen af de konkrete begrænsninger ikke gik videre, end hensynet til den allergiske medarbejder nødvendiggjorde.

I fortsættelse heraf gør indklagede således gældende, at der ikke er grundlag for at tilsidesætte den ledelsesmæssige vurdering af, at der ikke var mulighed for at rokere klager til et andet (allergifrit)

kontor i februar 2019. Denne konklusion blev draget på baggrund af konkrete faglige og driftsmæssige overvejelser sammenholdt med klagers rokeringsønsker.

Det ville imidlertid være en uforholdsmæssig byrde, hvis hele rokeringsrunden skulle genovervejes med det formål at finde et andet kontor til klager, hvilket også for at give mening i forhold til klagers placering ville indebære, at indklagede i strid med helbredsloven skulle indsamle generelle oplysninger om større medarbejdergruppers helbredsforhold.

De begrænsninger, som indklagede herefter fastlagde vedrørende klagers adgang til at benytte førerhund, blev efter nærmere overvejelser tilpasset de konkrete hensyn, der var nødvendige i forhold til de af allergikeren oplyste gener sammenholdt med de muligheder, som den fysiske indretning af kontor C tilsagde.

Indklagede gør i den forbindelse gældende, at det for sagens vurdering kan lægges til grund, at indklagede alene fastsatte den begrænsning, at klager ikke kunne medbringe sin førerhund i de dele af kontor C, hvor allergikeren opholdt sig længere tid ad gangen, hvilket var i storrumskontoret, køkkenet, kantinen og mødelokalerne i kontor C.

Klager kunne derimod frit benytte sin førerhund til at færdes på gangene hos indklagede, blandt andet til og fra kontor C, til at komme på toilettet eller til møder andre steder hos indklagede, hvorfor de vedtagne begrænsninger ikke gik videre, end formålet tilsagde. Det blev endvidere præciseret, at indskrænkningerne alene ville være gældende, så længe det var nødvendigt, og at de samme retningslinjer under tilsvarende omstændigheder ville gøre sig gældende i forhold til den anden medarbejder med førerhund.

Såfremt de af chefen for kontor B afgivne oplysninger lægges til grund, hvorefter klager i den seneste periode i kontor B benyttede førerhunden i mindre omfang, kan det så meget desto mere konstateres, at de vedtagne begrænsninger var afprøvet og fundet hensigtsmæssige.

Den omstændighed, at der synes at have været visse uklarheder i kommunikationen i forhold til de fastlagte begrænsninger, kan ikke føre til et andet resultat, da det er dokumenteret, at klager i hvert fald undervejs i processen modtog klar besked om begrænsningernes omfang.

Sammenfattende gør indklagede det således gældende, at de af indklagede vedtagne begrænsninger i forhold til klagers brug af førerhund var objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde formålet var både hensigtsmæssige og nødvendige, hvorfor klager ikke blev udsat for indirekte forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.

Forpligtelsen til iværksættelse af hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger

Indklagede gør videre gældende, at indklagede i forbindelse med indførelsen af begrænsningerne i klagers adgang til at anvende førerhund var fuldt ud opmærksom på forpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Indklagede var således bevidst om forpligtelsen til at iværksætte, undersøge og afprøve hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, som i lyset af de vedtagne begrænsninger for anvendelsen af førerhund og i

betragtning af klagers konkrete behov kunne sikre hendes adgang til at udføre sit arbejde i kontor C på lige fod med de andre medarbejdere.

Indklagede gør i fortsættelse heraf gældende, at indklagede i behørigt omfang har forsøgt at inddrage klager i en dialog om de hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger. Den omstændighed, at klager har været kategorisk afvisende over for enhver foranstaltning, der ikke gav hende fuld mulighed for at benytte førerhunden på arbejdspladsen, kan således ikke komme indklagede til skade.

I den forbindelse gør indklagede gældende, at det ville være en uforholdsmæssig byrde for indklagede, hvis indklagede for at imødekomme klager fuldt ud i forhold til benyttelse af førerhunden skulle revurdere rokeringsplanen og/eller imødekomme klagers forslag som beskrevet i brev af 26. marts 2019, da disse reelt ville afskære indklagedes adgang til at efterleve sin rokeringsordning og dermed sine forpligtelser over for øvrige medarbejdere og i sidste ende væsentligt påvirke driften negativt.

Indklagede bemærker også, at der ikke var behov for flere medarbejdere med klagers anciennitet i de øvrige mulige kontorer. I den forbindelse blev der foretaget en samlet vurdering, hvor indklagede lagde vægt på kompetencer og erfaring og dermed kun indirekte på anciennitet.

I det hele taget skal forløbet af klagers ansættelse inden rokeringen inddrages ved vurderingen af sagen. Indklagede har fra ansættelsens start sikret, at der blev iværksat hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger i form af it-tekniske løsninger, ansættelse af personlige assistenter og indretning af kontoret således, at klager kunne fungere på lige fod med de øvrige medarbejdere og i videst muligt omfang anvende sin førerhund.

Klager gør i fortsættelse heraf gældende, at de af indklagede iværksatte foranstaltninger i forbindelse med klagers rokering til kontor C ligeledes var hensigtsmæssige i forskelsbehandlingslovens forstand. Indretningen af såvel kontorplads i storrummet og fleksrummet i nær fysisk afstand, indkøb af kabler, tilsagn om ansættelse af ekstra personlige assistenter (dækning 37 timer om ugen) sammenholdt med brugen af førerhunden uden for de specifikt begrænsede områder ville således efter indklagedes vurdering samlet set gøre klager i stand til at udføre sit arbejde på lige fod med de ikke-handicappede medarbejdere.

Indklagede bemærker, at selv om det ikke lykkedes at få udarbejdet en plan for klagers fordeling af hendes arbejdstid mellem henholdsvis storrummet og fleksrummet, da klager ikke forholdt sig hertil, kan det lægges til grund, at indklagede i videst muligt omfang agtede at imødekomme klagers ønsker, ligesom det understøttes af plantegningen over kontoret, at de fysiske afstande mellem lokaliteterne ikke ville lægge unødige hindringer i vejen for klagers arbejdsdag.

Hertil kommer, at indklagede under hele processen fra marts 2019 til juli 2019 uden held forsøgte at komme i dialog med klager for at drøfte eventuelle yderligere hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger. Som led i afdækningen heraf rettede indklagede også henvendelse til Dansk Blindesamfund for at få deres vurdering af de planlagte foranstaltninger og eventuelle supplerende forslag.

Udover at Dansk Blindesamfund ikke havde egentlige bemærkninger til foranstaltningerne, oplyste de også på forespørgsel, at de fleste blinde efter deres vurdering kunne lære at færdes sikkert med stok inden for et område svarende til kontor C. Da indklagede forelagde klager denne mulighed, blev det imidlertid

uden videre afvist, til trods for at der reelt var tale om, at klager skulle bevæge sig over ganske korte afstande ved brug af blindestok.

Den omstændighed, at de af indklagede vedtagne foranstaltninger rent faktisk ikke blev afprøvet, og den fulde udmøntning af tilpasningsforanstaltningerne ikke var endeligt på plads, skal ses i sammenhæng med, at klager ikke havde været på kontoret i kontor C, inden hun opsagde sin stilling.

Indklagede gør således gældende, at det allerede af den grund ikke er muligt at komme frem til, at indklagede har tilsidesat forpligtelserne i forskelsbehandlingslovens § 2 a, da processen ikke var tilendebragt, og der i øvrigt ikke er noget grundlag for at tilsidesætte tilpasningsforanstaltningerne og arbejdstilrettelæggelsen, som de foreligger beskrevet.

Indklagede anerkender, at beskæftigelsesdirektivet og dermed også forskelsbehandlingsloven skal fortolkes i overensstemmelse med FN's Handicapkonvention og EMRK, og at der ved vurderingen af de valgte tilpasningsforanstaltningers proportionalitet derfor skal tages hensyn til klagers personlige autonomi og ret til privatliv. Indklagede gør imidlertid gældende, at de af indklagede foreslåede tilpasningsforanstaltninger i videst muligt omfang sikrede klagers personlige autonomi og ret til privatliv.

Klagers ønske om røking til et allergikerfrit kontor kunne af saglige grunde ikke imødekommes af indklagede, hvorfor klagers anvendelse af førerhund *nødvendigvis* måtte begrænses og andre foranstaltninger til sikring af klagers mobilitet iværksættes.

De af indklagede foreslåede foranstaltninger blev fremsat efter en konkret vurdering af klagers situation, herunder efter drøftelser med både klagers hidtidige og fremtidige leder og under hensyn til indretningen af kontor C og klagers placering heri. Indklagede bemærker i den forbindelse, at anvendelse af personlige assistenter generelt anerkendes som et hensigtsmæssigt middel til at sikre handicappedes mobilitet, jf. for eksempel FN's Handicapkonvention, artikel 20 (b), og at indklagedes forslag om øget assistance fra personlige assistenter ikke afskar klager fra at benytte førerhund i de dele hos indklagede, hvor hensynet til medarbejderen med allergi ikke hindrede førerhundens tilstedeværelse.

Indklagede udtrykte i processen udtrykkeligt ønske om at imødekomme klagers behov for uafhængighed af personlige assistenter og inviterede den 21. maj 2019 klager til at indlede drøftelse af, hvordan det kunne sikres, at klager blev i stand til at bevæge sig rundt hos indklagede uden personlig assistance. Indklagede foreslog i den forbindelse på baggrund af rådgivning fra Dansk Blindesamfund konkret, at klager kunne modtage træning i at færdes med blindestok.

Dette afviste klager imidlertid med henvisning til, at hun brugte førerhund, *"som både er sikrere og hurtigere, og som jeg [klager] ikke har noget ønske om at udskifte"*, og klager tilkendegav ved samme lejlighed, at det, hun alene var interesseret i, var, at indklagede fandt et kontor til hende, hvor hun kunne være og færdes med sin førerhund. Klager afviste dermed reelt enhver drøftelse af relevante tilpasningsforanstaltninger.

Indklagedes forslag om øget assistance fra personlige assistenter blev således fremsat efter en konkret vurdering af klagers situation og behov og under gentagne opfordringer til drøftelse af yderligere tilpasningsforanstaltninger, der kunne sikre hendes personlige autonomi og ret til privatliv.

Herved adskiller indklagedes forslag til tilpasningsforanstaltninger sig væsentligt fra faktum i den af klager påberåbte afgørelse *Enhver Sahin v. Tyrkiet*, idet Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i denne sag fandt, at der forelå en krænkelse af diskriminationsforbuddet (EMRK, artikel 14) sammenholdt med retten til uddannelse (tillægsprotokol nr. 1, artikel 2), idet der i forbindelse med tilbuddet om en personlig assistent ikke var foretaget en individuel vurdering af den handicappedes situation og behov eller en afvejning af de modstridende interesser i sagen (præmis 65 og 67).

I forhold til den rådgivning, som indklagede har modtaget fra Dansk Blindesamfund, herunder at Dansk Blindesamfund på foranledning har oplyst, at de fleste blinde efter deres vurdering kan lære at færdes sikkert med stok inden for et afgrænset område, bemærker indklagede, at det ikke er korrekt, når klager anfører, at Dansk Blindesamfund har taget udgangspunkt i, at førerhunden skulle befinde sig sammen med klager i storrumskontoret, og dermed ikke har forholdt sig til de faktiske begrænsninger i brugen af førerhunden.

I fortsættelse af denne konstatering fastholder indklagede, at den indhentede rådgivning fra Dansk Blinde-samfund, der i den sammenhæng må betragtes som sagkyndig, i sig selv understøtter, at de af indklagede planlagte foranstaltninger var hensigtsmæssige og proportionale.

For så vidt angår klagers mulighed for at bruge stok, eventuelt i kombination med bistand fra de personlige assistenter og i et vist omfang førerhunden, har klager oplyst, at klager faktisk har anvendt stok i en periode på ca. 7 år (fra 8 til 15 år).

Da indklagede i brev af 21. maj 2019 skrev til klager, at det på baggrund af rådgivningen fra Dansk Blindesamfund også kunne være en mulighed at bruge stok på det relativt begrænsede areal på 3. sal for at opnå større uafhængighed af de personlige assistenter, affødte det kun en indirekte afvisning fra klager før hendes opsigelse af 29. juli 2019.

Indklagede bestrider ikke klagers efterfølgende oplysninger om, at hun ikke længere ønskede at anvende dette hjælpemiddel, da hun ville føle sig utryk og hæmmet. Indklagede gør imidlertid gældende, at der ikke kan sættes lighedstegn mellem klagers tidligere fulde brug af stok som hjælpemiddel og en i arbejdstiden (undtaget en ugentlig hjemmearbejdsdag) delvis og begrænset anvendelse af stok som supplerende hjælpemiddel ved gang fra et rum til et andet på samme gangareal.

I tilknytning hertil gør indklagede videre gældende, at de hensigtsmæssige foranstaltninger, som arbejdsgiveren skal overveje og iværksætte i henhold til forskelsbehandlingslovens § 2 a, ikke kan udlægges så snævert, at vedkommende handicappede, i dette tilfælde klager, uden afprøvning eller nærmere dialog kan afvise alle de foranstaltninger, der hver for sig og særligt set i en sammenhæng forekommer hensigtsmæssige, med henvisning til at ingen andre foranstaltninger er ligeværdige sammenlignet med førerhunden.

Indklagede fastholder i den forbindelse, at de af indklagede foreslåede tilpasningsforanstaltninger i videst muligt omfang sikrede klagers personlige autonomi og ret til privatliv, og at foranstaltningerne blev fastlagt efter en konkret vurdering af klagers situation, herunder efter drøftelser med både klagers hidtidige og fremtidige leder og under hensyn til indretningen af kontor C og klagers placering heri.

Hermed inddrog indklagede også hensynet til de psykiske rammer for arbejdets udførelse, hvilket ikke er tilbagevist ved konstateringen af, at klager blev sygemeldt allerede ved udsigten til de ændrede rammer

for hendes brug af førerhunden og senere opsigelse af sin stilling uden hel eller delvis afprøvning af de nye foranstaltninger med deraf følgende mulighed for justeringer undervejs.

Uanset at klager finder det uhensigtsmæssigt, at klager kunne lade sig følge af en personlig assistent fra storrummet til fleksrummet for at medtage førerhunden hen til toilettet, er det blot et eksempel på, at der kunne være foretaget visse ændringer undervejs, ligesom klager da heller ikke hver dag skulle ”vælge mellem kollegaerne i storrummet og trygheden ved førerhunden i fleksrummet”, da arbejdstilrettelæggelsen ville ske i samarbejde med chefen.

Sammenfattende gør indklagede således gældende, at indklagede har levet op til forpligtelserne fastlagt i forskelsbehandlingslovens § 2 a under behørig hensyntagen til klagers rettigheder i forhold til privatliv og personlig autonomi.

Godtgørelsens størrelse

For det tilfælde, at Ligebehandlingsnævnet finder, at indklagede ikke i tilstrækkelig grad har løftet bevisbyrden for overholdelse af ligebehandlingsprincippet, gør indklagede gældende, at en eventuel godtgørelse skal udmåles på et langt lavere niveau end påstået af klager.

Indklagede er enig i, at godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, som udgangspunkt fastsættes til et beløb svarende til 9 måneders løn ved afskedigelse af medarbejdere med klagers anciennitet. Forholdet er imidlertid det, at klager *ikke* blev afskediget af indklagede, men derimod selv opsagde sin stilling uden nogen form for tilskyndelse fra indklagede. Tværtimod viser korrespondancen i sagen, at indklagede også i tiden op til opsigelsen forsøgte at få klager til at medvirke til en god opstart i kontoret.

Der er derfor heller ikke grundlag for at sidestille klagers opsigelse med en af indklagede meddelt afskedigelse, hvilket yderligere understøttes af, at den endelige fastlæggelse af tilpasningsforanstaltningerne ikke var på plads, og at klager heller ikke havde afprøvet foranstaltningerne i praksis, da hun opsagde sin stilling.

På den baggrund gør indklagede gældende, at en eventuel godtgørelse skal udmåles skønsmæssigt med udgangspunkt i sagens faktiske omstændigheder sammenholdt med karakteren og alvoren af krænkelsen, og at der ikke under nogen omstændigheder er grundlag for at anse klagers håndtering af sagen for en grov krænkelse.

Praksis for udmåling af godtgørelser for overtrædelser af forskelsbehandlingsloven under ansættelsen er begrænset. Der kan imidlertid skeles til følgende domme, idet det supplerende bemærkes, at klager havde en forholdsvis kort anciennitet på ca. 2 ½ år:

Dommen trykt i UfR. 2008.1353, hvor en bagersvend efter chikanøs forskelsbehandling udvist af hans chef begrundet i hans seksualitet sagde sin stilling op efter ca. 6 års ansættelse.

Vestre Landsret stadfæstede byrettens dom, hvorefter der blev udmålt en godtgørelse på 100.000 kr., idet der blev lagt vægt på grovheden af den udviste adfærd sammenholdt med hans anciennitet og de trods alt begrænsede følger, udtalelserne havde haft.

Dommen trykt i UfR. 2015.2984, hvor en muslimsk studerende blev forhindret i at gennemføre sin uddannelse, da uddannelsesinstitutionen stillede krav om, at hun skulle smage på svinekød. Vestre Landsret stadfæstede byrettens afgørelse, hvorefter der skønsmæssigt blev udmålt en godtgørelse på 40.000 kr.

Sammenfattende gør indklagede således gældende, at en eventuel godtgørelse skal udmåles til et beløb væsentligt under 100.000 kr.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Som sagen er oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af handicap efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af handicap.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af et handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, 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.

Handicap

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-direktiv fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens og Højesterets praksis.

Handicapbegrebet omfatter herefter langvarige begrænsninger som følge af blandt andet fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere. Også funktionsbegrænsninger af denne karakter, som skyldes en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, kan være omfattet.

Det beror på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for handicappet i direktivets og dermed forskelsbehandlingslovens forstand.

Der henvises bl.a. til EU-Domstolens domme af 11. april 2013 i sagerne C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), 1. december 2016 i C-395/15 (Daouidi) og 9. marts 2017 i C-406/15 (Milkova) samt Højesterets domme af 22. november 2017 i sagerne 300/2016 og 305/2016 trykt i UfR2018. 830H og UfR2018. 853H.

Klager skal godtgøre, at hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, herunder at funktionsbegrænsningen var af langvarig karakter.

Klager har været blind siden 1998 som en senfølge af toxoplasmose.

Klagers blindhed forhindrer hende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.

Klager har derved godtgjort, at hun på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.

Faktiske omstændigheder

Klager skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af handicap.

Det fremgår af sagens oplysninger, at klagers brug af førerhund fra og med klagers ansættelse og i perioden frem til rokeringsrunden i 2019 var et væsentligt redskab til at sikre klager mobilitet og selvstændighed hos indklagede.

Efter rokeringsrunden i 2019 indførte indklagede restriktioner specifikt rettet mod klagers brug af sin førerhund. Indklagede indførte restriktionerne med henvisning til, at en af klagers kollegaer led af hundeallergi.

Det er i sagen anerkendt af indklagede, at restriktionerne udgjorde bestemmelser, der stillede (syns)handicappede ringere end andre personer. Restriktionerne gjorde det vanskeligere for klager at udføre sit erhverv hos indklagede på lige fod med de øvrige medarbejdere, og klager valgte i sidste ende at opsiges sin stilling hos indklagede.

Der er på den baggrund påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling på grund af handicap.

Det påhviler herefter indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Tilpasningsforpligtelsen

Det er en forudsætning for indklagedes tilpasningsforpligtelse, at indklagede under klagers ansættelse vidste eller burde vide, at klager havde et handicap i lovens forstand.

Det er ubestridt, at indklagede var bekendt med, at klager var blind og derfor havde behov for hjælpemidler til at udføre sit arbejde hos indklagede.

Indklagede vidste eller burde derfor vide, at klager under sin ansættelse hos indklagede havde et handicap i lovens forstand. Dette er i øvrigt også anerkendt af indklagede.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til at udøve beskæftigelse. Det gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, som ikke i tilstrækkeligt omfang lettes gennem offentlige foranstaltninger.

Hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger kan eksempelvis være tilpasning af arbejdspladsen, arbejdsmønstre eller opgavefordelingen eller nedsættelse af arbejdstiden. Ved vurderingen af, om relevante tilpasningsforanstaltninger vil indebære en uforholdsmæssig stor byrde, tages der navnlig hensyn til de omkostninger, der vil være forbundet hermed, virksomhedens størrelse og finansielle midler samt muligheden for at opnå offentligt tilskud eller anden støtte.

Indklagede har bevisbyrden for, at forpligtelsen til at foretage rimelig tilpasning er opfyldt.

Det fremgår af sagens oplysninger, at HR-afdelingen hos indklagede forud for rokeringsrunden i 2019 forhørte sig hos chefen i kontor C, om klager kunne rokere til kontor C med sin førerhund, hvilket blev bekræftet af den pågældende chef.

Da det i februar 2019 blev meldt ud, at klager skulle rokere til kontor C, oplyste en af kontorets medarbejdere til chefen, at vedkommende havde hundeallergi, hvilket medførte, at indklagede indførte restriktioner i klagers brug af sin førerhund efter rokeringsrunden.

Klager foreslog efterfølgende, at indklagede fandt et andet kontor til klager og klagers førerhund, hvilket indklagede dog afviste.

Nævnet vurderer på den baggrund, at indklagede i forbindelse med rokeringsrunden ikke i tilstrækkelig grad undersøgte eller afprøvede, om klager med hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger kunne fortsætte med at udøve beskæftigelse på samme vilkår som før rokeringsrunden, for eksempel ved at undersøge, om der var et kontor uden hundeallergikere, som klager kunne rokere til.

Nævnet lægger vægt på, at HR-afdelingens afdækning af klagers mulighed for at rokere til kontor C efter sagens oplysninger fremstår ufuldkommen, da den tilsyneladende ikke klarlagde, at klager måtte imødesee restriktioner for sin brug af førerhund ved rokering til kontor C.

Nævnet lægger også vægt på, at indklagede ikke i tilstrækkeligt omfang har begrundet, hvorfor klagers forslag af 26. marts 2019 om at finde et andet kontor til klager og klagers hund ikke kunne afprøves, når nu indklagede tidligere havde formået at rokere klager fra et kontor med en hundeallergiker til et kontor

uden hundeallergikere, ligesom indklagede på samme vis tidligere havde formået at finde et kontor uden hundeallergikere til en anden blind medarbejder med førerhund.

Det er nævnets samlede vurdering, at indklagede ikke i tilstrækkelig grad har undersøgt hvilke foranstaltninger, der ville være hensigtsmæssige i forhold til at opfylde klagers behov for at have sin førerhund ved sin side, så hun på lige fod med de øvrige medarbejdere kunne udføre sin beskæftigelse. Den ensidigt indhentede udtalelse fra Dansk Blindesamfund ændrer ikke herved.

Nævnet finder tillige, at indklagede ikke ved henvisningen til sine driftsmæssige forhold har godtgjort, at nogle af de af klager foreslåede foranstaltninger eller andre foranstaltninger ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde. I denne vurdering indgår blandt andet, at indklagede er en stor arbejdsplads med mange medarbejdere med samme uddannelsesmæssige baggrund som klager.

Klager får herefter medhold.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 200.000 kr. svarende cirka til 6 måneders løn.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen, herunder at klager endte med at opsige sin stilling, da hun efter en længere periode måtte konstatere, at indklagede ikke havde til hensigt at tilbyde hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, ligesom forløbet udløste en længere sygemelding hos klager.

Indklagede skal herefter betale 200.000 kr. til klager med procesrente fra den 19. marts 2020, hvor sagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1 og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 1, stk. 8, om Institut for Menneskerettigheders kompetence til at indbringe sager for nævnet
- § 6, stk. 2, om principiel behandling
- § 8 om nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 2 a, om tilpasning
- § 7, stk. 1, om godtgørelse

- § 7 a, om delt bevisbyrde