

AALBORG UNIVERSITET

# Omfanget af omplaceringspligten

---

Kandidatspeciale på jurastudiet

Foråret 2017

*Udarbejdet af Kristina Lilly Frandsen*

**Kandidatspeciale – 10. semester**

**Titelblad**

**Projektets titel:**           **Omfanget af omplaceringspligten**

Fag:                            Ansættelsesret

Omfang:                      142.372 anslag/ 67 sider

Vejleder:                    Bjørn Holtze

Navn:                         Kristina Lilly Frandsen                                    Studienr: 2012-3641

Afleveringsdato:           10. maj 2017

### **Forord**

Denne afhandling er et afgangsprojekt skrevet på Aalborg Universitet på studiet for jura, cand.jur., i foråret 2017.

Baggrunden for afhandlingen er det ansættelsesretlige begreb omplaceringspligt, der således vil blive behandlet indgående i nærværende projekt. Afhandlingens formål har været at afdække omfanget af omplaceringspligten, samt vurdere hvilke hensyn der kan spille ind, når det skal afgøres, hvorvidt en arbejdsgiver har pligt til at forsøge at omplacere sin arbejdstager.

Jeg vil gerne takke min vejleder, Bjørn Holtze, for kompetent vejledning i forbindelse med udarbejdelsen af afhandlingen. Herunder skal lyde en særlig tak for de mange faglige diskussioner og kommentarer på afhandlingens problemstillinger, hvilket har givet mig god inspiration gennem hele projektperioden. Endvidere skal der lyde en tak til mine kollegaer, med fagområde indenfor ansættelsesret, fra Advokatfirmaet HjulmandKaptain, der har inspireret mig til emnevalget, samt været disponibel for yderligere diskussioner og besvarelse af spørgsmål vedrørende afhandlingens emne.

Kristina Lilly Frandsen

-----

## Indholdsfortegnelse

Titelblad.....	1
Forord .....	2
1. Introduktion til afhandlingen .....	5
1.1. Indledning.....	5
1.2. Problemformulering .....	6
1.3. Afgrænsning .....	7
1.4. Afhandlingens opbygning.....	8
2. Metodeovervejelser .....	9
2.1. Den retsdogmatiske metode.....	9
2.2 Kildematerialet .....	9
2.2.1. Lovgivning og forarbejder.....	9
2.2.2. Retspraksis.....	10
2.2.3. Juridisk litteratur.....	11
3. Omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven .....	12
3.1. Den retlige regulering af omplaceringspligten .....	12
3.1.1. Forbuddet mod usaglig opsigelse i funktionærlovens § 2b .....	12
3.1.2. Proportionalitetsprincippet .....	13
3.2. Bevisbyrden.....	16
3.3. Den materielle regulering af omplaceringspligten .....	18
3.3.1. Kravet til opkvalificering af arbejdstageren med henblik på omplacering.....	18
3.3.2. Anciennitetens betydning for omplaceringen.....	25
3.3.3. Det geografiske omfang af omplaceringspligten .....	27
3.3.4. Forhold hos arbejdstageren.....	28
3.3.5. Arbejdsgiver har tilbudt omplacering.....	30
3.3.6. Omplaceringens proportionalitet .....	32
3.4. Vurderingstidspunktet .....	35
3.5. Delkonklusion.....	37
4. Omfanget af omplaceringspligten i forhold til ligebehandlingsloven .....	40
4.1. Den retlige regulering af omplaceringspligten .....	40
4.1.1. Forbuddet mod usaglig opsigelse i ligebehandlingslovens § 9.....	40
4.1.2. Pligten til at foretage omplacering.....	41
4.2. Bevisbyrden.....	42

4.2.1. Ligebehandlingsloven.....	42
4.2.2. Hensynet bag reglerne om lovfastsat bevisbyrde i ligebehandlingsloven .....	43
4.3. Den materielle regulering af omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven .....	44
4.3.1. Pligt til at foretage omplacering på trods af væsentlige stillingsændring.....	44
4.3.2. Det geografiske omfang af omplaceringspligten .....	46
4.3.3. Arbejdsgiver har forsøgt omplacering .....	48
4.3.4. Udvidet pligt til at omplacere en arbejdstager, der er beskyttet af ligebehandlingsloven? .....	52
4.4. Vurderingstidspunktet .....	57
4.5. Delkonklusion.....	59
5. Konklusion .....	61
6. Summary.....	63
Litteraturliste .....	65

### 1. Introduktion til afhandlingen

#### 1.1. Indledning

Afhandlingen omhandler en problemstilling, der ligger inden for ansættelsesrettens område. Ansættelsesretten er et juridisk område, som en meget stor andel af befolkningen må antages at være i berøring med i løbet af deres liv, da langt de fleste mennesker på et eller andet tidspunkt indgår i en jobmæssig relation på en arbejdsplads, hvorfor et emne inden for dette juridiske område findes relevant at belyse nærmere i en afhandling som denne.

I afhandlingen fokuseres der på en problemstilling, der vedrører forholdet omkring afskedigelsen af en medarbejder, samt hvilke pligter der påhviler en arbejdsgiver i forbindelse med afskedigelsen af en arbejdstager. I Danmark er det ansættelsesretlige system indrettet på den måde, at der i langt de fleste ansættelsesforhold gælder en særlig pligt for arbejdsgiveren til at sikre sig, at afskedigelsen af medarbejderen er saglig, da dette i modsat fald vil medføre, at arbejdstageren har ret til en økonomisk kompensation.<sup>1</sup> I forbindelse med arbejdsgiverens afskedigelse af en arbejdstager, har der ligeledes udviklet sig et forholdsvis nyt ansættelsesretligt begreb, som i denne afhandling vil blive beskrevet nærmere – nemlig omplaceringspligten.<sup>2</sup>

Omplacering var for bare 20-30 år tilbage formentlig ikke noget, der optog arbejdsgivere nævneværdigt i forbindelse med opsigelse af dennes arbejdstagere, og på arbejdsmarkedet generelt var der heller ikke det samme fokus på problemstillingen, som der er i dag. Det må i dag antages at være den absolutte hovedregel, at det er arbejdsgiverens pligt at forsøge at omplacere medarbejderen, hvis der i en del af virksomheden er arbejdsmangel, mens der i en anden del er mangel på arbejdskraft.<sup>3</sup>

Det findes således særligt relevant at undersøge begrebet nærmere, for hvad ligger der egentlig i begrebet omplaceringspligt, og hvor langt har en arbejdsgiver pligt til at gå for at forsøge at omplacere en medarbejder, hvis denne opsiges? Spørgsmål som disse er ikke fuldstændig afklarede i praksis, og det giver således ikke sjældent anledning til tvister om, hvorvidt en arbejdstager er blevet opsagt usagligt, hvis denne ikke mener, at omplaceringen er forsøgt tilstrækkeligt.

---

<sup>1</sup> Eksempler på lovhjemler til økonomisk godtgørelse for usaglig opsigelse i dansk ret er funktionærlovens § 2b og hovedaftalen mellem DA og LO § 4, stk. 3.

<sup>2</sup> Se for en gennemgang af begrebet i den ansættelsesretlige litteratur Bruun, Jørgen Rønno, 2006, *Usaglig afskedigelse – en håndbog*, Forlaget Informatics, 1. udgave, side 129ff, samt Paulsen, Jens, *Afskedigelse - Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt alm. del*, Karnov Group, 1. udgave, side 592ff.

<sup>3</sup> Jf. Paulsen, 2015, side 592f.

Derfor vil afhandlingens formål være at beskrive, hvilke retningslinjer der kan opstilles i dansk ret for, hvornår en arbejdsgiver har pligt til at forsøge at omplacere den opsagte arbejdstager til en anden stilling. Der vil endvidere i afhandlingen blive lagt vægt på, om nogle særlige hensyn kan spille ind, når omfanget af omplaceringspligten skal vurderes. Herunder vil der blive lagt vægt på, om de beskyttelsehensyn der er alment kendt i ansættelsesretten, som f.eks. lang anciennitet, har betydning for, hvorvidt der er en udvidet pligt til at forsøge at omplacere en arbejdstager.<sup>4</sup>

Derudover vil en del af afhandlingen ligeledes beskæftige sig med omplaceringspligten i forhold til særlovgivning med henblik på at undersøge, hvorvidt det er relevant at tale om en udvidet omplaceringspligt for arbejdsgiveren, hvis sagen vedrører en tvist, der skal afgøres efter ligebehandlingsloven, hvor udgangspunktet er, at der gælder en udvidet beskyttelse for arbejdstageren.<sup>5</sup>

### 1.2. Problemformulering

På baggrund af ovenstående indledning er følgende problemformulering fremsat:

*»Hvad er omfanget af omplaceringspligten i henhold til funktionærloven, og gælder der en udvidet omplaceringspligt ved sager, der er omfattet af ligebehandlingsloven?«*

Ordet »omplaceringspligt« dækker over arbejdsgiverens pligt til at forsøge at omplacere arbejdstageren til en anden stilling, såfremt der er forhold på arbejdspladsen, der medfører, at arbejdstageren ikke har mulighed for at blive i dennes nuværende stilling hos arbejdsgiveren.

Med hensyn til udtrykket »omfanget af« omplaceringspligten dækker dette over en undersøgelse af omplaceringspligtens rammer, hvor forskellige hensyn vil blive inddraget i forhold til at beskrive omfanget af pligten. Der vil her blive undersøgt, hvilken betydning forhold som opkvalificering, anciennitet, geografiske hensyn og arbejdstagerens forhold har for omfanget af omplaceringspligten.

Grunden til, at det er relevant at inddrage ligebehandlingsloven i projektet er, fordi den forhindrer forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af køn<sup>6</sup> og i forhold til funktionærloven, gælder

---

<sup>4</sup> Anciennitetens betydning for afskedigelsen beskrives i dele af den ansættelsesretlige litteratur, se for en gennemgang Paulsen, 2015, side 611ff og Bruun, 2006, side 87ff.

<sup>5</sup> Arbejdstagerens beskyttelse efter ligebehandlingsloven uddybes i afhandlingens kapitel 4.

<sup>6</sup> Jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 1.

der efter denne lov en anden bevisbyrde<sup>7</sup>, hvilket medfører, at det findes relevant at undersøge omfanget af omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven, og derefter foretage en sammenligning med omplaceringspligten efter funktionærloven. Dette er således baggrunden for indsættelsen af udtrykket »udvidet omplaceringspligt« i problemformuleringen, hvormed der tilsigtes en undersøgelse af omplaceringspligtens udstrækning efter ligebehandlingsloven sammenlignet med omplaceringspligten efter funktionærloven.

### 1.3. Afgrænsning

Projektet omhandler omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven, og der er således sket en afgrænsning i forhold til andre områder, hvor der ligeledes er en pligt til at foretage omplacering. Der antages ligeledes at være en omplaceringspligt for arbejdsgiveren i ansættelsesforhold, der er omfattet af hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark, hvilket følger af dennes § 4, stk. 3. Funktionærloven og hovedaftalen indeholder begge brede usaglighedshjemler i forhold til opsigelse<sup>8</sup>, men afhandlingen har således udelukkende fokus på at behandle de sager, der er opstået med baggrund i funktionærloven.

Endvidere gælder der en omplaceringspligt for ansatte i det offentlige, hvilket følger af det almindelige proportionalitetsprincip<sup>9</sup>, og derudover kan en pligt til at foretage omplacering være fastsat i overenskomster eller i individuelle ansættelsesaftaler<sup>10</sup>, men dette bliver således heller ikke uddybet yderligere i afhandlingen.

Afhandlingen omhandler endvidere sager om omplacering i forhold til ligebehandlingsloven, og der er således sket en afgrænsning fra at behandle sager efter andre særlove. Det kunne ligeledes være relevant at undersøge omplaceringspligtens omfang efter forskelsbehandlingsloven, men af pladsmæssige hensyn vil denne særlov ikke blive inddraget yderligere i afhandlingen.

Ligebehandlingsloven har sammenhæng med EU-retten, da ligebehandlingsloven er vedtaget med baggrund i EU-retlig lovgivning. De bestemmelser i ligebehandlingsloven, der er relevante i forhold til dette projekt, udspringer således af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvin-

---

<sup>7</sup> Bevisbyrden i sager efter ligebehandlingsloven uddybes i afhandlingens afsnit 4.2.

<sup>8</sup> Jf. Bruun, 2006, side 13f.

<sup>9</sup> Jf. Bruun, 2006, side 81f.

<sup>10</sup> Jf. Paulsen, 2015, side 593.



der i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, samt Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.

Der vil dog ikke ske yderligere gennemgang af EU-retlig lovgivning i projektet, da dette vil være for omfangsrigt i forhold til afhandlingen. Der er således foretaget en afgrænsning i forhold til at behandle EU-retlig lovgivning. Det samme er tilfældet for så vidt angår praksis, da der heller ikke er medtaget EU-retlig praksis i analysen.

### **1.4. Afhandlingens opbygning**

Afhandlingen er opbygget således, at kapitel 1 indeholder en introduktion til afhandlingen, herunder bliver problemformuleringen præsenteret, og afhandlingens afgrænsning behandlet. Dernæst indeholder kapitel 2 et metodeafsnit, hvori afhandlingens metode kort vil blive præsenteret. Afhandlingens kapitel 3 indeholder en undersøgelse af omfanget af omplaceringspligten i forhold til funktionærloven. Kapitel 4 indeholder en undersøgelse af omfanget af omplaceringspligten i forhold til ligebehandlingsloven, hvori fokus særligt er på at undersøge, hvorvidt omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven er udvidet i forhold til omplaceringspligten efter funktionærloven. Til sidst indeholder afhandlingens kapitel 5 en konklusion, hvori svaret på afhandlingens problemformulering vil fremgå.

### 2. Metodeovervejelser

Følgende afsnit indeholder en redegørelse for den metode, der bliver anvendt i afhandlingen. Afsnittet indeholder ligeledes en beskrivelse af det kildemateriale, der anvendes i afhandlingen, og der vil kort blive redegjort for de forskellige kilders værdi i forhold til hinanden.

#### 2.1. Den retsdogmatiske metode

Afhandlingens problemformulering og besvarelsen heraf bliver behandlet efter den retsdogmatiske metode. Metoden anvendes, da formålet med fremstillingen er at beskrive, fortolke, samt systematisere gældende ret vedrørende omfanget af omplaceringspligten.

Den retsdogmatiske metode anvendes til at identificere de relevante retskilder til besvarelse af juridiske spørgsmål vedrørende gældende ret. Endvidere er en del af den retsdogmatiske metode at afveje forskellige retskilder overfor hinanden, hvis der findes flere forskellige retskilder, der er relevante for besvarelsen af det pågældende spørgsmål vedrørende gældende ret på et givent område.<sup>11</sup>

#### 2.2 Kildematerialet

Der vil blive anvendt forskellige retskilder i afhandlingen til besvarelsen af problemformuleringen. I det følgende afsnit beskrives de retskilder, der anvendes i afhandlingen og deres retskildemæssige værdi.

##### 2.2.1. Lovgivning og forarbejder

Lovgivningen, og i nogen grad forarbejderne hertil, vil blive anvendt i det omfang, det er relevant i forhold til at fastlægge omfanget af omplaceringspligten. Det bemærkes i den sammenhæng, at omplaceringspligten ikke er fastsat i lovgivningen, men derimod følger indirekte af flere lovbestemmelser om usaglig opsigelse. På den baggrund, er det således ikke lovgivningen og dennes forarbejder, der bliver den afgørende retskilde i forhold til at fastslå omfanget af omplaceringspligten, da det ikke, ud fra lovbestemmelser, er muligt at fastslå denne.

I forbindelse med brugen af lovgivning som en retskilde, er der fokus på, at loven udgør en vigtig retskilde i dansk ret. Men i forhold til et egentligt retskildehierki i dansk ret, kan der argumenteres for, at loven ikke uden videre må antages at overtrumfe andre retskilder. Det må lægges til grund, at

---

<sup>11</sup> Jf. Riis, Thomas og Jan Trzaskowski (red), 2013, *Skriftlig jura – den juridiske fremstilling*, Ex Tuto Publishing, med 28 bidragsydere, side 280.

alle retskilder, afhængig af det givne juridiske område, der ønskes belyst, kan indeholde et bidrag og endog et væsentligt bidrag til fastlæggelsen af gældende ret.<sup>12</sup> Dette synspunkt er særlig relevant for netop denne afhandling, da det ikke er loven, og dermed heller ikke forarbejderne hertil, der indeholder det væsentlige bidrag med hensyn til at fastslå omfanget af omplaceringspligten i dansk ret.

### 2.2.2. Retspraksis

Retspraksis vil blive anvendt i omfattende omfang i afhandlingen med henblik på at fastslå omfanget af omplaceringspligten. Der er tale om et ansættelsesretligt begreb, hvis omfang i høj grad er udviklet gennem retspraksis, hvorfor retspraksis kommer til at få stor betydning for afhandlingens forsøg på at afdække omfanget af omplaceringspligten.

I forbindelse med brugen af retspraksis som en retskilde, er fokus på, at det karakteristiske for netop denne type af retskilde er, at der er tale om en retlig afgørelse, der fastlægger, hvordan retten finder anvendelse i forhold til en konkret situation – nemlig sagens omstændigheder i den pågældende tvist, der danner grundlag for retsafgørelsen.<sup>13</sup> På trods af dette, antages retspraksis dog at være normerende for den generelle situation.<sup>14</sup>

Retterne i Danmark er inddelt i et hierarki med byretterne lavest i hierarkiet efterfulgt af landsretterne, herunder Sø- og Handelsretten og til sidst Højesteret øverst i hierarkiet. Dette hierki medfører, at en afsagt afgørelse kan appelleres til en højere domstol, hvorfor retsafgørelsernes værdi afspejler hierarkiet, således at en dom fra landsretterne har en højere retskildemæssig værdi end en dom fra byretterne, og en dom fra Højesteret har en højere retskildemæssig værdi end en dom fra landsretterne.<sup>15</sup>

Det bør endvidere nævnes, i forhold til den anvendte retspraksis i afhandlingen, at det retspraksis, der er anvendt, er af nyere dato, hvilket er begrundet i, at pligten til at foretage omplacering af en arbejdstager er et forholdsvis nyt begreb, der har udviklet sig i ansættelsesretten, og på den baggrund findes der udelukkende relevant retspraksis af nyere dato. Med nyere dato menes, at der ikke

---

<sup>12</sup> Jf. Riis og Trzaskowski, 2013, side 31f.

<sup>13</sup> Jf. Riis og Trzaskowski, 2013, side 36.

<sup>14</sup> Jf. Riis og Trzaskowski, 2013, side 37f.

<sup>15</sup> Jf. Riis og Trzaskowski, 2013, side 37.

er medtaget retspraksis, der er mere end 20 år gammelt.

### 2.2.3. Juridisk litteratur

Der vil blive anvendt juridisk litteratur i afhandlingen som et fortolkningsbidrag. Det bemærkes, at der er diskussion af, hvorvidt juridisk litteratur kan karakteriseres som en egentlig retskilde. Det taler imod at anse juridisk litteratur som en retskilde, at den juridiske forfatter ikke er tillagt en rolle i retssystemet, og af samme grund findes det problematisk at anse dennes værker og holdning som havende væsentlig betydning for gældende ret. Omvendt antages det, på samme baggrund, at den juridiske litteratur kan anvendes som et fortolkningsbidrag til at fastlægge gældende ret på et område.<sup>16</sup>

På baggrund af ovenstående, vil den juridiske litteratur udelukkende blive anvendt som et fortolkningsbidrag i afhandlingen, og den vil således ikke blive tillagt selvstændig betydning i forhold til besvarelsen af afhandlingens problemformulering. Endvidere bemærkes det, at anvendelse af juridisk litteratur i afhandlingen er af begrænset omfang, da der ikke er skrevet særlig meget om omfanget af omplaceringspligten i den juridiske litteratur. Det er således sparsomt med juridiske forfattere, der har behandlet emnet omkring omfanget af omplaceringspligten i den ansættelsesretlige litteratur.

---

<sup>16</sup> Jf. Riis og Trzaskowski, 2013, side 40.

### 3. Omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven

Dette kapitel indeholder en undersøgelse af omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven. Kapitlet har til formål at afdække, hvilke retningslinjer der kan opstilles for omfanget af omplaceringspligten efter denne lov. Der vil således i kapitlet både blive lagt vægt på at beskrive den retlige regulering for omfanget af omplaceringspligten, men der vil ligeledes blive lagt vægt på at undersøge og beskrive den materielle regulering af omfanget af omplaceringspligten.

#### 3.1. Den retlige regulering af omplaceringspligten

Det obligationsretlige og ansættelsesretlige udgangspunkt er, at et ansættelsesforhold er frit opsigeligt. En arbejdsgiver kan, med udgangspunkt i ledelsesretten, frit opsig den ansatte, og såfremt der skal ske indskrænkninger i den frie afskedigelsesret, kræver dette lovhjemmel.<sup>17</sup> Der findes dog sådanne lovhjemler i den ansættelsesretlige lovgivning, og en af dem er funktionærlovens § 2b, hvorfor denne beskrives grundigt i nedenstående afsnit, særligt med henblik på at klarlægge, hvilken betydning denne bestemmelse har for omfanget af omplaceringspligten.

##### 3.1.1. Forbuddet mod usaglig opsigelse i funktionærlovens § 2b

Funktionærloven regulerer retsforholdet mellem funktionærer og arbejdsgivere, og dem der er beskyttet efter loven, er således funktionærer, jf. lovens § 1. I forhold til usaglig afskedigelse, er særligt én bestemmelse i loven relevant. Der er tale om bestemmelsen i funktionærlovens § 2b, der beskytter arbejdstageren mod usaglig opsigelse.

Særligt bestemmelsen i funktionærlovens § 2b, stk. 1 er relevant for omplaceringspligten, og denne bestemmelse har følgende ordlyd:

*”Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.”*

---

<sup>17</sup> Jf. Nielsen, Henrik Karl, 2013, *Funktionærloven*, Karnov Group, 6. udgave, side 239.

Det følger således af denne bestemmelse, at en opsigelse skal være rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold for at være saglig. I modsat fald vil opsigelsen være usaglig, og arbejdstageren har krav på en økonomisk godtgørelse efter bestemmelsen.

I forbindelse med bestemmelsen i funktionærlovens § 2b antages det, at arbejdsgiveren har en pligt til at forsøge at omplacere medarbejderen i stedet for at afskedige denne, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre en saglig grund til ikke at foretage omplaceringen af arbejdstageren.<sup>18</sup> Pligten til at foretage omplacering udspringer således dels af funktionærlovens § 2b, da det, efter denne bestemmelse, bliver anset som usagligt, hvis arbejdsgiveren ikke foretager omplacering af arbejdstageren i det tilfælde, der er mulighed for det.

Men pligten til at foretage omplacering af en arbejdstager, har dog ligeledes en nær sammenhæng med proportionalitetsprincippet, da pligten til at foretage omplacering netop er en direkte følge af proportionalitetsprincippet, hvilket beskrives nærmere i næste afsnit.

### 3.1.2. Proportionalitetsprincippet

Pligten til at foretage omplacering af en medarbejder i stedet for opsigelse følger af proportionalitetsprincippet, der er et almindeligt princip i dansk forvaltningsret. Proportionalitetsprincippet i forhold til ansættelsesretlige tvister, beskrives således af Jørgen Rønnov Bruun i dennes håndbog om usaglig afskedigelse, hvori han redegør for, at proportionalitetsprincippet er et forvaltningsretligt princip, der finder anvendelse i sager om afskedigelse, men det anføres ligeledes heri, at der ikke er belæg for at bedømme forholdene anderledes i private ansættelsesretlige relationer, hvorfor proportionalitetsprincippet ligeledes har betydning i forbindelse med en afskedigelse efter funktionærloven, der er omdrejningspunktet for denne afhandling.<sup>19</sup>

I proportionalitetsprincippet ligger, at såfremt en foranstaltning kan opnås med mindre indgribende skridt, skal dette forsøges, forinden der foretages mere drastiske skridt. Det følger således heraf, at der er pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at foretage omplacering af arbejdstageren, forinden denne opsiges.<sup>20</sup> En omplacering af en arbejdstager til en anden stilling i virksomheden må i langt de fleste tilfælde antages at være et mindre indgribende skridt, end hvis arbejdstageren blev afskediget.

---

<sup>18</sup> Jf. Nielsen, 2013, side 297.

<sup>19</sup> Jf. Bruun, 2006, side 52ff.

<sup>20</sup> Jf. Bruun, 2006, side 82.

Det faktum, at der gælder et almindeligt proportionalitetsprincip ved afskedigelsen af en arbejdstager er flere gange fastslået i retspraksis. Der er i *U.2003.1660H* taget højde for proportionalitetsprincippet i vurderingen af, om en opsigelse af en arbejdstager var saglig. Sagen omhandlede en arbejdstager, der var ansat som pædagogmedhjælper i en børneinstitution, hvor der blev indgivet politianmeldelse mod den pågældende medarbejder for seksuelle overgreb mod børnene i institutionen. Sigtelsen for overgreb blev i sagen frafaldet, men efterfølgende valgte flere forældre at melde deres børn ud af institutionen, hvilket førte til, at arbejdstageren blev afskediget. I sagen nåede både landsret og højesteret frem til, at den pågældende arbejdstager var blevet opsagt i strid med proportionalitetsprincippet. Landsretten udtalte i forbindelse hermed: *"Ved at træffe beslutning om afskedigelse uden først at have undersøgt, om sagsøgeren var interesseret i ufaglært arbejde uden for børn og unge-området, har sagsøgte handlet i strid med den forvaltningsretlige grundsætning om at anvende den mindst indgribende foranstaltning"*. Højesteret var enig i landsrettens betragtning, og der udtaltes i forbindelse med afgørelsen følgende: *"I en sag som den foreliggende indebærer proportionalitetsprincippet, at forvaltningen i videst muligt omfang bør søge den ansatte omplaceret til en anden stilling, således at der ikke træffes en afgørelse, der kan opfattes som en stillingtagen til skyldsspørgsmålet"*. Der lægges således i dommen betydelig vægt på proportionalitetsprincippet ved afgørelsen af, om opsigelsen var saglig.<sup>21</sup>

Det indgår således som en del af bevisvurderingen i sagen, hvorvidt der er forsøgt omplacering af arbejdstageren, og da der ikke er gjort forsøg på at omplacere den pågældende arbejdstager, foreligger der en usaglig afskedigelse. I sagen er det således arbejdsgiverens manglende forsøg på omplacering, der medfører, at opsigelsen bliver anset som usaglig. Der er ikke tvivl om, at den medarbejder, sagen vedrører, ikke længere kan have det pågældende job, som denne har på opsigelsestidspunktet, da dette giver anledning til en række konflikter på grund af beskyldningerne om overgreb mod børn. Men selv om det er sagligt, at medarbejderen ikke længere kan varetage dette job, er der ikke nødvendigvis tale om en saglig opsigelse, når arbejdstageren opsiges. Det er således fastslået med dommen, at arbejdsgiveren har en pligt til at forsøge at omplacere medarbejderen til en anden stilling, hvis dette er muligt, hvilket er begrundet i, at dette vil være et mindre indgribende tiltag end at afskedige arbejdstageren helt. Det bemærkes, at dommen ikke vedrører en sag efter funktionærloven, men det må antages, at proportionalitetsprincippet er ligeledes er anvendeligt på sager efter

---

<sup>21</sup> Se for samme problemstilling og resultat *U.2002.1118Ø*, hvor proportionalitetsprincippet ligeledes tillægges stor vægt i afgørelsen.

funktionærloven, og pligten til at foretage omplacering i disse sager er således et udspring af dette princip.

Dermed kan det konstateres, at den retlige regulering af omplaceringspligten efter funktionærloven er et udspring af forbuddet mod usaglig afskedigelse i funktionærlovens § 2b, der beskriver, at en opsigelse skal være saglig. I denne saglighedsvurdering indgår proportionalitetsbetragtningen som et bærende princip, hvorfor denne betragtning ligeledes får afgørende betydning for den retlige regulering af omplaceringspligten, da ændringer i et ansættelsesforhold altid bør tage udgangspunkt i den mindst indgribende foranstaltning for arbejdstageren, hvilket i forbindelse med afskedigelse fører til, at det skal forsøges at omplacere, forinden der opsiges.



### 3.2. Bevisbyrden

Følgende afsnit indeholder en undersøgelse af, hvem der har bevisbyrden i sager efter funktionærlovens § 2b, hvilket er relevant at undersøge, fordi den part der har bevisbyrden i en sag, ligeledes bærer risikoens for sagens udfald, hvis bevisbyrden ikke kan løftes.<sup>22</sup> Dette afsnit om bevisbyrden efter funktionærlovens § 2b har særligt betydning for den sammenligning med omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven, der vil blive foretaget senere i afhandlingen.

Spørgsmålet om, hvem af parterne, der har bevisbyrden i en sag, opstår, når der er uenighed mellem parterne om, hvorvidt et bestemt faktum kan lægges til grund ved sagens afgørelse. I dette tilfælde, vil den part, der bærer bevisbyrden ligeledes bære risikoen for, at det er det standpunkt, denne gør gældende under sagen, der svigter. Det er et bærende princip i sager vedrørende fordeling af bevisbyrden, at den part, der har den letteste og mest naturlige adgang til at sikre sig bevis, som regel vil være den part, der tillægges bevisbyrden i sagen.<sup>23</sup>

Det er relevant at se på fordelingen af bevisbyrden i sager efter funktionærlovens § 2b for at fastslå, hvilken part der bærer risikoen for at kunne bevise, at en opsigelse er saglig efter denne bestemmelse. Udgangspunktet ved fordelingen af bevisbyrden i disse sager er, at det er den part, der ønsker at bringe et ansættelsesforhold til ophør, der har bevisbyrden for, at der foreligger en gyldig opsigelsesgrund eller bortvisningsgrund. Udgangspunktet er, at der i disse sager altid vil være ligefrem bevisbyrde, da andet end ligefrem bevisbyrde kræver hjemmel, hvilket kan være fastsat i lov, overenskomst eller ansættelsesaftale.<sup>24</sup>

Såfremt det er arbejdsgiveren, der bringer ansættelsesforholdet til ophør, vil det være denne, der har bevisbyrden for, at opsigelsen er saglig. Det vil formentlig ofte være lettere for arbejdsgiveren at løfte bevisbyrden i sager, hvor opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold, idet det må antages, at muligheden for arbejdsgiveren for at sikre sig bevis i form af dokumentation for de pågældende forhold i virksomheden for det meste er til stede. Derimod kan bevisbyrden være sværere at løfte for arbejdsgiver i de tilfælde, hvor opsigelsen er begrundet i arbejdstagers forhold. Det vil i disse tilfælde være sværere for arbejdsgiver at løfte sin bevisbyrde, såfremt der ikke foreligger forudgående irettesættelser, påtaler eller advarsler.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Jf. Jochimsen, Jørgen, 2012, *Bevisførelse i retssager*, Karnov Group, 2012, 1. udgave, side 44.

<sup>23</sup> Jf. Jochimsen, 2012, side 44.

<sup>24</sup> Jf. Paulsen, 2015, side 131f.

<sup>25</sup> Jf. Paulsen, 2015, side 589ff.

Omvendt er det, i relation til bevisbyrdens fordeling, relevant at fastslå, at der i sager om usaglig opsigelse ligeledes påhviler arbejdstageren en bevisbyrde, såfremt arbejdstageren hævder, at den pågældende opsigelse er usaglig.<sup>26</sup> Dette følger af princippet om, at den part, der gør et krav gældende mod den anden part, har bevisbyrden for, at dette krav består.<sup>27</sup> Det betyder således, at i de sager, hvor det er arbejdstageren, der påstår, at en opsigelse er usaglig efter funktionærlovens § 2b, må denne løfte bevisbyrden for, at der er tale om en usaglig opsigelse.

Princippet om, at det er arbejdstageren, der har bevisbyrden for, at en opsigelse er usaglig, er ligeledes fastslået i en dom afsagt af *Østre Landsret den 12. april 2002*, hvor en arbejdstager havde anlagt sag mod sin tidligere arbejdsgiver med krav om betaling af godtgørelse, fordi arbejdstageren mente, at opsigelsen af denne var usaglig. Begrundelsen for dette var primært, at arbejdstageren mente, han skulle have været omplaceret til ny stilling, der blev oprettet i virksomheden. To af dommerne i landsretten lagde i sin afgørelse vægt på, at arbejdstageren ikke havde løftet bevisbyrden for, at det var muligt at varetage den stilling, som arbejdstageren mente, han skulle have været forsøgt omplaceret til. To dommere i landsretten udtalte i forbindelse hermed:

*”Lars Winther Hansen har tilkendegivet, at den af stillingerne, der blev opslået ledig den 19. september 2000, som han i første række anså sig kvalificeret til, var stillingen som dtp prepress. Den, der blev ansat i stillingen skulle bl.a. deltage i udvikling og vedligeholdelse af firmaets edb-systemer. Lars Winther Hansen har ikke sandsynliggjort, at han ville være i stand hertil”.*

Flertallet af dommerne i landsretten pålægger i denne sag således arbejdstageren bevisbyrden for, at han skulle have været omplaceret til en anden stilling, og i den forbindelse påhviler det ligeledes arbejdstageren at bevise, at denne havde de evner, der skulle til for at kunne varetage den stilling, der blev oprettet i forbindelse med arbejdstagerens opsigelse.

Samlet set kan det derfor konstateres, for så vidt angår bevisbyrden i sager om omplacering efter funktionærlovens § 2b, at bevisbyrden påhviler arbejdstageren, fordi det er arbejdstageren, der gør gældende, at opsigelsen er usaglig, og det er dermed denne, der ender med at bære risikoen for, at dette standpunkt kan bevises, og at arbejdstageren skulle have været forsøgt omplaceret.

---

<sup>26</sup> Jf. Andersen, Lars Svenning m.fl., 2016, *Funktionærret*, Jurist- og økonomiforbundets forlag, 5. udgave, side 774.

<sup>27</sup> Jf. Jochimsen, 2012, side 44f.

### **3.3. Den materielle regulering af omplaceringspligten**

I det følgende afsnit bliver den materielle regulering af omplaceringspligten efter funktionærlovens § 2b beskrevet. Ved den materielle regulering forstås rammerne for omplaceringspligten, hvilket medfører, at dette afsnit har til formål at beskrive, hvilke materielle krav, der kan stilles til omplaceringspligten, samt hvilke hensyn der spiller ind i forbindelse hermed. Afsnittet tager primært udgangspunkt i den retspraksis, der findes på området, hvor omplacering har været et emne i dommen.

#### **3.3.1. Kravet til opkvalificering af arbejdstageren med henblik på omplacering**

Det er relevant at undersøge, om der kan udledes noget om omfanget af kravet til oplæring i sager om omplacering. Det anføres i den juridiske litteratur, at ved afskedigelsen af en arbejdstager med baggrund i eksempelvis omstrukturering i virksomheden med den følge, at en arbejdstager bliver afskediget og en ny arbejdstager med andre arbejdsopgaver ansat, må det vurderes, hvorvidt det er muligt at opkvalificere den medarbejder, der planlægges opsagt til i stedet at varetage den nye stilling, der oprettes i virksomheden med nye arbejdsopgaver.<sup>28</sup>

##### ***3.3.1.1. Krav om at der foretages opkvalificering***

Kravet om, at der foretage opkvalificering af medarbejderen, så denne bliver i stand til at varetage en anden stilling, der oprettes i virksomheden i stedet for den stilling, som den pågældende arbejdstager varetog frem til dennes opsigelse, er flere gange fastslået af retspraksis. Der er afsagt flere domme, der fastslår arbejdsgiverens generelle pligt til at forsøge at omplacere arbejdstageren til en nyoprettet stilling, hvis stillingen har elementer, der minder om den netop nedlagte stilling, som arbejdstageren er blevet opsagt fra.

##### ***UfR 2000.419V***

I dommen *U.2000.419V* blev en arbejdstager med 33 års anciennitet opsagt fra sin stilling som driftsassistent med henvisning til, at arbejdsgiveren var nødsaget til at foretage nogle tilpasninger i organisationen. Arbejdstageren krævede godtgørelse for usaglig opsigelse med henvisning til, at der, kort efter dennes opsigelse, var et stillingsopslag til et job i virksomheden, der lignede den opsagte arbejdstagers stilling. De arbejdsopgaver, som den opsagte arbejdstager varetog, blev således efterfølgende varetaget af en anden medarbejder, og den eneste forskel var, at denne medarbejder

---

<sup>28</sup> Jf. Andersen m.fl., 2016, side 785f.

anvendte edb som arbejdsredskab, hvorfor den opsagte arbejdstager gjorde gældende i sagen, at denne skulle have været omplaceret til den ændrede stilling som driftsassistent.

I landsretten var dommerne ikke enige, men flertallet fastslog, at der var tale om en usaglig opsigelse, fordi arbejdstageren ikke var forsøgt omplaceret til den nyoprettede stilling, og retten udtalte i den forbindelse: ”[...] og indstævnte har heller ikke godtgjort, at F ikke havde de nødvendige kvalifikationer til at varetage stillingen som driftsassistent, eller at han havde fået tilbud om oplæring, så han kunne bestride stillingen med et eventuelt ændret indhold”. Landsrettens afgørelse illustrerer således, at der gælder et krav om opkvalificering af en arbejdstager, hvis dennes stilling ændrer indhold, således at der for eftertiden skal varetages en række nye opgaver eller arbejdet for eftertiden skal udføres på en ny måde, hvilket var tilfældet i denne sag, da arbejdstagerens stilling fremadrettet indeholdt opgaver, der skulle udføres ved brug af edb, hvilket var et nyt arbejdsområde for den pågældende arbejdstager.

I disse tilfælde må arbejdsgiveren således overveje, hvorvidt der er mulighed for at foretage en opkvalificering af den pågældende medarbejder, således at denne kan varetage de nye arbejdsopgaver. I denne sag fandt retten, at det ville være muligt for arbejdstageren at varetage stillingen med et ændret indhold, såfremt arbejdstageren var blevet tilbudt opkvalificering. Der vil således være en stor formodning for, at en opsigelse vil blive ansat som usaglig, såfremt en arbejdsgiver opsiges en arbejdstager med henvisning til, at dennes stilling nedlægges, men i umiddelbar forlængelse heraf, opretter en ny stilling, der minder væsentligt om den nedlagte stilling, fordi der i sådanne tilfælde er en generel pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at omplacere den pågældende arbejdstager til den nye stilling, også selv om dette medfører en række nye arbejdsopgaver for arbejdstageren, som denne således skal have tid til at sætte sig ind i.

### Østre Landsrets dom af 13. oktober 2008 (Sag B-756-08)

I en dom afsagt af *Østre Landsrets den 13. oktober 2008*, behandles også spørgsmålet om pligten til at foretage omplacering på baggrund af en nyoprettet stilling. I sagen blev en arbejdstager opsagt med henvisning til, at den stilling, som den pågældende medarbejder varetog, skulle nedlægges. Arbejdstageren var ansat som afdelingsleder af en afdeling hos arbejdsgiveren, men denne stilling blev, ifølge arbejdsgiverens udsagn, sparet væk. I opsigelsesperioden søgte arbejdsgiveren dog efter en ny medarbejder til virksomheden. Arbejdstageren gjorde derfor gældende, at opsigelsen af denne er usaglig, da der, dagen efter hendes fratrædelse, blev ansat en ny arbejdstager til at påtage sig de

samme arbejdsopgaver, som den opsagte arbejdstager havde haft. Under sagens behandling for byretten, blev det fastslået, at der var sket en usaglig opsigelse, og byretten udtalte i den forbindelse: ”F har forklaret, at hun uden videre ville kunne arbejde i Our Agent-afdelingen, bortset fra sproget, hvilket Lene Veino til dels har bekræftet. [...] Sagsøgte har således ikke godtgjort, at opsigelsen af F var rimeligt begrundet i virksomhedens forhold”. Landsretten stadfæstede byrettens afgørelse, og nåede således også frem til, at opsigelsen ikke var saglig efter funktionærlovens § 2b, hvorefter arbejdstageren havde ret til en godtgørelse, og retten mente således, at arbejdsgiveren havde pligt til at tilbyde den opsagte medarbejder den nye stilling med de beskedne ændringer til stillingens indhold, der måtte være.

Denne afgørelse illustrerer derfor ligeledes, at det ikke er sagligt at opsi en medarbejder grundet omstruktureringer, hvis arbejdsgiveren dagen efter ansætter en ny arbejdstager til at varetage nogenlunde de samme opgaver som den opsagte, da der i så fald påhviler arbejdsgiveren en pligt til at forsøge at foretage omplacering.

På baggrund af de ovenstående afgørelser, kan det konstateres, at der er krav om, at en arbejdsgiver forsøger at foretage omplacering af en arbejdstager, såfremt arbejdstagerens stilling med dens nuværende indhold nedlægges til fordel for oprettelsen af en ny stilling i virksomheden, hvis indhold udelukkende varierer en lille smule fra indholdet af den stilling, den opsagte medarbejder var ansat til at varetage. I disse tilfælde er det arbejdsgiverens pligt at forsøge at foretage den opkvalificering af medarbejderen, der skal til for, at denne bliver i stand til at varetage de nye arbejdsopgaver.

### **3.3.1.2. Omfanget af opkvalificeringen**

Det er anført i ovenstående afsnit, at der gælder en pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at foretage omplacering af arbejdsgiveren, hvis dennes stilling nedlægges, men erstattes med en lignende stilling, hvis indhold ikke varierer væsentligt fra den nedlagte stillings. Det er således relevant at undersøge, hvilke krav, der gælder til omfanget af arbejdstagerens opkvalificering. Det synes naturligt at antage, at det ikke er enhver form for opkvalificering af arbejdstageren, som arbejdsgiveren har pligt til at sørge for. Det er således anført i den ansættelsesretlige litteratur, at denne opkvalificering skal ske, såfremt arbejdstageren kan bestride den nye stilling efter en mindre oplæring eller omskoling<sup>29</sup>, hvorfor det findes relevant at undersøge nærmere, hvad der skal forstås ved en mindre oplæ-

---

<sup>29</sup> Jf. Andersen m.fl., 2016, side 786.

ring eller omskoling.

### UfR 2002.2413S

Der er afsagt en dom, U.2002.2413S, der tager stilling til problematikken omkring omfanget af oplæring. I sagen var en arbejdstager blevet afskediget fra sit job som markedschef i en virksomhed. I løbet af arbejdstagerens opsigelsesperiode, blev en ny designchef ansat, og denne skulle varetage de samme opgaver som den tidligere markedschef, dog med yderligere designteknisk service overfor søsterselskaber. Den nye medarbejder havde således erfaring med at bruge cad-systemer, hvilket var den væsentlige ændring ved den nye stilling. Spørgsmålet i sagen var herefter, hvorvidt den pågældende arbejdstager, der var blevet afskediget, havde haft ret til at blive omplaceret til den nye stilling på trods af, at han ikke bestred de samme kvalifikationer som den nye medarbejder, der var blevet ansat. Der var syn og skøn i sagen, som bekræftede, at for en arbejdstager med de kvalifikationer, som den opsagte bestred, ville det kræve et basiskursus på 2 dage, efterfulgt af anvendelse af systemet i 2 uger og til sidst et kursus på 2 dage for at kunne udføre opgaver af samme omfang som den nyansatte designchef. Den opsagte medarbejder gjorde derfor gældende i sagen, at dennes opsigelse var usaglig, fordi arbejdstageren kunne have varetaget de samme opgaver efter ganske kort oplæring.

I sagen nåede retten frem til, at der havde været en pligt for arbejdsgiveren til at omplacere arbejdstageren til den anden stilling. I forbindelse hermed udtalte retten:

*”AB er uddannet maskiningeniør og havde erfaring med 2D-systemer. Han kendte endvidere materialet og fremstillingsprocessen mindst lige så godt som MP. Efter skønsmandens forklaring ville AB kunne udføre design-prægede 3D-opgaver efter kort tids oplæring. DE burde derfor have tilbudt AB den fornødne oplæring til at kunne varetage stillingen med de ændrede vilkår”.*

Det kan således, på baggrund af dommen, udledes, at der i denne sag var en pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde arbejdstageren omplacering til en ny stilling, selv om dette krævede oplæring. I dette tilfælde var der tale om oplæring på en varighed af ca. 2 og en halv uge, hvilket retten nåede frem til, skulle have været tilbudt den opsagte medarbejder.

### Østre Landsrets dom af 10. januar 2013 (Sag B-497-12)

Der er endvidere taget stilling til omfanget af opkvalificeringen i en dom afsagt af Østre Landsret den 10. januar 2013. I sagen påstod en arbejdstager, at denne var blevet usagligt opsagt med henvisning til, at arbejdstageren skulle have været tilbudt en anden stilling i virksomheden. Den pågældende arbejdstager var ansat som faglig sagsbehandler hos fagforeningen 3F, og denne arbejdstager blev den 29. juni 2010 opsagt med henvisning til faldende medlemstilgang i fagforeningen og som følge deraf et behov for reduktion. Der blev dog den 25. juni 2010 opslået en stilling som Akassemedarbejder, og der blev stillet krav om, at denne havde erfaring med afholdelse af rådighedssamtaler. Dette havde den opsagte arbejdstager ikke erfaring med, men under sagens behandling for byretten, nåede retten alligevel frem til, at arbejdstageren skulle have været omplaceret til den opslåede stilling, og i den forbindelse udtalte retten:

*”En væsentlig del af arbejdsopgaven i den ledige stilling var afholdelse af rådighedssamtaler. Afdelingen var i øvrigt da bemandet med leder [person3] og med [person4], der havde stor erfaring. Herefter og på baggrund af forklaringerne fra [person3], [person4] og særligt [person6] finder retten, at det må lægges til grund, at det ville være muligt at lade [person1] udføre stillingen med en mindre omskoling”.*

Landsretten stadfæstede senere byrettens dom uden yderligere bemærkninger, hvorfor opsigelsen af arbejdstageren således var usaglig med henvisning til den manglende opkvalificering.

Sagen omhandlede en mindre oplæring i form af, at arbejdstageren skulle lære at afholde rådighedssamtaler, hvilket denne ikke havde erfaring med på forhånd. Det bemærkes, at det ikke fremgår af dommen, hvor lang tid, det ville tage at få den pågældende arbejdstager oplært til at kunne afholde de pågældende rådighedssamtaler, men det fremgår af en vidneforklaring i sagen, at der afholdes kurser i rådighedssamtaler, og disse kurser har en varighed på 5 uger, da det er et kompliceret regelsæt, som medarbejderen skal kende til, men det er dog, ifølge vidneforklaringen, at betragte som en fordel, at den pågældende opsagte arbejdstager i forvejen har erfaring som faglig sagsbehandler. Oplæringsperioden vurderes af vidnet fortsat til at vare mere end 1 uge, hvorfor det må antage, ud fra denne forklaring, at der er tale om en oplæring på mere end en uge, men ikke mere end fem uger.

Der vil således være tale om en opkvalificering, der tidsmæssigt ligger tæt på den opkvalificering, det er fastslået i den førnævnte *U.2002.2413S*, at arbejdsgiveren skulle tåle, nemlig omkring en lille måneds tid. Der er således en formodning for, at der generelt vil kunne stilles krav om, at opkvalifi-

cering foretages, hvis det ligger inden for dette tidsrum. Dog kan der altid forekomme hensyn i den konkrete sag, der medfører, at den tidsmæssige udstrækningen af opkvalificeringen bliver kortere eller længere, da der i den konkrete sag kan være andre hensyn, der spiller ind. Det er således ikke muligt helt nøjagtigt at fastslå, hvor lang tid en arbejdstager kan kræve, at der anvendes på at opkvalificere denne.

Det er naturligvis ligeledes relevant at se på, om der kan udledes noget af retspraksis om, hvornår en arbejdsgiver har lov til at afvise at opkvalificere en arbejdstager til at kunne varetage en ny stilling med henvisning til, at det vil være for omfangsrigt for arbejdsgiveren at skulle lade sin arbejdstager gennemgå opkvalificeringen.

### Vestre Landsrets dom af 3. december 2010 (Sag B-1369-10)

Der er taget stilling til dette i en dom afsagt Vestre landsret den 3. december 2010. I sagen var en arbejdstager ansat som controller i en virksomhed. Denne blev på et tidspunkt opsagt grundet omstrukturering. Det blev i stedet oprettet en ny stilling i virksomheden, hvor den pågældende arbejdstager, der skulle ansættes til denne stilling, primært havde til opgave at stå for kommunikation med tyske forretningsforbindelse, hvilket krævede, at denne person beherskede tysk på et højt plan. Den opsagte arbejdstager gjorde dog gældende, at arbejdsgiveren havde haft en pligt til at forsøge at omplacere hende til den nyoprettede stilling, selv om hun ikke beherskede tysk på et højt plan.

Under sagens behandling for byretten, var retten nået frem til, at den stilling, der var opstået, var for omfangsrig at opkvalificere til, og der udtaltes i den forbindelse følgende:

*”Da der ikke er grundlag for at tilsidesætte arbejdsgiverens vurdering af, at der til den nyoprettede stilling var behov for en person, der beherskede tysk på et meget højt og teknisk plan, og da det ikke kan antages, at sagsøger ved en begrænset efteruddannelse kunne erhverve sig disse kundskaber på tilstrækkeligt højt plan, findes opsigelsen samlet set rimeligt”.*

Landsretten udtalte ligeledes:

*”Det lægges videre til grund, at det for at kunne bestride stillingen blandt andet var nødvendigt at kunne beherske tysk på et højt teknisk niveau. Under disse omstændigheder og efter forklaringer fra [...] om Fs begrænsede tyskkundskaber finder lands-*



*retten ikke grundlag for at fastslå, at virksomheden skulle have tilbudt F muligheden for omskoling med henblik på, at hun kunne overtage den nye stilling i produktionsafdelingen”.*

Særligt byrettens begrundelse er interessant, da det fastslås, at der ikke var pligt til at omplacere arbejdstageren med henvisning til, at der ikke kan ske opkvalificering af arbejdstageren, så denne kan varetage de nye arbejdsopgaver ved begrænset efteruddannelse.

Det er således med denne afgørelse fastslået, at der er en grænse for, hvor meget efteruddannelse, der kan kræves i forhold til en arbejdstager for, at denne kan bestride en ny stilling i virksomheden. I dommen fastsættes det ikke, hvor lang tid det vil tage at efteruddanne arbejdstageren, så denne kan varetage den nye stilling, der kræver, at der beherskes tysk på et højt teknisk plan, men det må dog antages at være en proces af længere varighed, da det formentlig ikke er muligt at tilegne sig et sprog, der udelukkende er svagt kendskab til i forvejen, på et teknisk højt plan inden for et begrænset antal uger. Dette må forventes at tage længere tid, og på den baggrund er det således sagligt, at arbejdstageren ikke tilbydes efteruddannelse med henblik på at kunne varetage den nyoprettede stilling.

På baggrund af de gennemgåede domme i det ovenstående, må det generelt konstateres, i forhold til opkvalificering af en arbejdstager, med henblik på iagttagelsen af omplaceringspligten, at der skal foretages en afvejning af hensynet til arbejdstageren på den ene side og hensynet til arbejdsgiveren på den anden side. Det er således en afvejning af, om det vil være for stor en byrde for arbejdsgiveren at foretage opkvalificeringen med henblik på omplaceringen. I dette tilfælde, at det er for byrdefuldt, gælder der ikke en pligt til at foretage opkvalificeringen for at kunne omplacere den pågældende arbejdstager. Det skal således være proportionelt med det formål, der søges opfyldt ved opsigelsen, hvilket ofte vil være en besparelse i de tilfælde, hvor stillinger nedlægges som følge af økonomisk nedgang eller tilbagegang. Der tænkes her i at spare fra virksomhedens side, og det er således åbenlyst, at der er et hensyn til virksomhedens økonomi at tage i disse tilfælde, hvorfor der ikke kan antages at gælde alt for vidtgående krav til, hvor stor en økonomisk byrde arbejdsgiveren kan pålægges for at opkvalificere den pågældende arbejdstager med henblik på omplacering til en ny stilling, da det er åbenlyst, at det vil være i strid med formålet med opsigelsen, hvis den besparelse, der opnås ved omstruktureringen, efterfølgende forsvinder i udgifter til at opkvalificere arbejdsta-

gerne til at kunne varetage andre stillinger i virksomheden.

### 3.3.2. Anciennitetens betydning for omplaceringen

Det er relevant at undersøge, hvilken betydning en arbejdstagers anciennitet har i forbindelse med arbejdsgiverens pligt til at forsøge at omplacere den pågældende medarbejder. Anciennitet har ofte en rolle i forbindelse med arbejdstagerens rettigheder i ansættelsessager.<sup>30</sup> På den baggrund må der være en formodning for, at dette ligeledes har en betydning i forhold til, hvorvidt der er en udvidet pligt til at foretage omplacering, såfremt arbejdstageren har lang anciennitet.

#### UfR 2012.805V

Der er taget stilling til dette spørgsmål i *U.2012.805V*, der omhandler en arbejdstager, der havde været ansat i en virksomhed i 25 år, men som blev opsagt på grund af omstruktureringer i virksomheden. I sagen rejste arbejdstageren krav om godtgørelse efter funktionærlovens § 2b, og gjorde i den forbindelse gældende, at arbejdsgiveren havde en særlig forpligtelse overfor hende, fordi hun havde en lang anciennitet. Både byret og landsret slog i afgørelsen fast, at arbejdsgiveren havde en særlig forpligtelse med hensyn til at forsøge at foretage omplacering af den pågældende medarbejder. Byretten udtalte således: *"Det kan lægges til grund, at sagsøgte havde en særlig forpligtelse til at tage hensyn til sagsøgeren, der havde en lang anciennitet [...]"*, og landsretten udtaler ligeledes følgende med hensyn til spørgsmålet om anciennitet *"Landsretten er enig i, at Perstrup Beton Industri A/S som følge af F's lange anciennitet havde en særlig forpligtelse til at tage hensyn til hende [...]"*. Det synes således på baggrund af denne dom at være klart, at der gælder en udvidet pligt til at foretage omplacering af arbejdstageren, såfremt denne har en lang anciennitet. Det bemærkes dog, at den pågældende medarbejder ikke blev omplaceret til en anden stilling i sagen, men at både byret og landsret, på trods af dette, alligevel kom frem til, at der var en saglig opsigelse, fordi der var gjort et forsøg på at omplacere arbejdstageren.<sup>31</sup>

#### UfR 2005.578H

Der er endvidere taget stilling til spørgsmålet om anciennitetens betydning i *U.2005.578H*, der omhandler en arbejdstager, der var blevet opsagt fra sin arbejdsplads med henvisning til, at denne skul-

---

<sup>30</sup> Anciennitetens betydning for afskedigelsen beskrives i dele af den ansættelsesretlige litteratur, se for en gennemgang *Afskedigelse*, side 611ff og *Usaglig afskedigelse – en håndbog*, side 87ff.

<sup>31</sup> Dette uddybes i afhandlingens afsnit 3.3.5.

le have slået en anden medarbejder på arbejdspladsen. Højesteret konkluderede, at det ikke var en saglig opsigelse, og lagde blandt andet følgende til grund for afgørelsen:

*”Ved vurderingen af, om TDC i stedet havde været berettiget til at opsiges A med sædvanligt varsel, må der – ud over det, som efter det anførte må lægges til grund vedrørende episoden den 3. januar 2000 – lægges vægt på, at A havde været ansat i virksomheden i over 19 år, og at han ikke forud for den 3. januar 2000 havde modtaget nogen udtrykkelig advarsel”.*

Det havde således en betydning i vurderingen af, om opsigelsen var saglig, at den pågældende arbejdstager havde en lang anciennitet, og på den baggrund slog Højesteret fast, at der burde være forsøgt omplacering af den pågældende medarbejder forud for afskedigelse af vedkommende. Denne dom underbygger således den anførte hypotese om, at lang anciennitet skaber en udvidet pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at foretage omplacering.

Det er, i forbindelse med spørgsmålet om anciennitetens betydning, relevant at stille spørgsmålstejn ved, om lang anciennitet hos arbejdstageren er et krav for, at arbejdsgiveren har pligt til at foretage omplacering af arbejdstageren. Det kan synes nærliggende, på baggrund af de ovenfor gennemgåede domme, at antage, at der ikke er samme krav til omplaceringen af en arbejdstager, hvis denne ikke har lang anciennitet, hvorfor det findes relevant at undersøge dette nærmere.

### UfR 2002.2413S

Der er ligeledes afsagt en dom, *U.2002.2413S*, der tager stilling til omplaceringen. Dommen omhandler en arbejdstager, der blev ansat i en virksomhed i september 1996 og opsagt i september 1998 til fratrædelse i marts 1999. Arbejdstageren havde således en kortere anciennitet på 2 år. I sagen var spørgsmålet, hvorvidt arbejdsgiveren havde tilsidesat sin omplaceringspligt ved, kort efter den pågældende medarbejder var blevet opsagt, at have ansat en ny medarbejder til at varetage nogenlunde de samme opgaver, dog med en smule udvidet opgaver på enkelte områder. Retten konkluderede, at opsigelsen af arbejdstageren var usaglig, fordi arbejdsgiveren havde tilsidesat pligten til at forsøge at omplacere den opsagte medarbejder til den nye stilling i virksomheden.

Denne dom fastslår således, at der ikke er et krav om en lang anciennitet for, at den pågældende arbejdstager er omfattet af arbejdsgiverens omplaceringspligt. Der skal fortsat forsøges omplacering

til en anden stilling, selv om arbejdstageren ikke har en lang anciennitet, hvis andre forhold taler for det. Der kan således forekomme tilfælde, hvor ancienniteten ikke har den afgørende betydning ved spørgsmålet om, hvorvidt der var pligt til at foretage omplacering af den pågældende arbejdstager. Der er således en formodning for, at lang anciennitet blot er et forhold, der er med til at skærpe pligten til at foretage omplacering, men således ikke et krav for, at omplaceringen skal overvejes af arbejdsgiveren.

Det kan således, på baggrund af ovenstående afsnit, konstateres, at en arbejdstageres lange anciennitet skaber en udvidet pligt for arbejdsgiveren til at tage hensyn til den pågældende arbejdstager, og dermed forsøge at foretage omplacering, hvis der er forhold, der medfører, at arbejdstageren ikke længere kan blive i dennes nuværende stilling. Men det må ligeledes fastslås, at en arbejdsgiver ikke, med henvisning til en arbejdstagers kortere anciennitet, alene på den baggrund, kan undlade at forsøge at omplacere den pågældende arbejdstager, hvis der er andre forhold, der taler for, at der foretages omplacering i det konkrete tilfælde.

### **3.3.3. Det geografiske omfang af omplaceringspligten**

Det er relevant at undersøge, om der kan udledes noget om, hvad det geografiske omfang af omplaceringspligten er, særligt med henblik på at klarlægge, hvorvidt det er muligt for en arbejdstager at kræve, at denne forsøges omplaceret uden for det fysiske geografiske arbejdssted, hvor denne er ansat, hvis dette er muligt.

#### *Vestre Landsrets dom af 30. september 2015 (Sag B-2043-14)*

I en dom afsagt af *Vestre Landsret 30. september 2015*, åbnes der op for, at der kan stilles krav om omplacering inden for samme koncern, selv om det er forskellige geografiske arbejdspladser. Sagen omhandlede en arbejdstager, der var ansat som salgschef i en virksomhed. Denne blev på et tidspunkt afskediget med henvisning til virksomhedens økonomiske forhold, og en deraf affødt beslutning om at nedlægge stillingen som salgschef i virksomheden. I sagen havde arbejdsgiverens virksomhed 12 datterselskaber, hvoraf de 11 var butikker. Arbejdstageren var ansat som salgschef, og var således tilknyttet alle butikker, da han tog rundt til disse på skift. Arbejdstageren gjorde i forbindelse med sagen gældende, at han burde have været omplaceret fra den nedlagte stilling som salgschef til en af stillingerne som butikschef i en af butikkerne. Både byret og landsret nåede dog

frem til, at opsigelsen af arbejdstageren var saglig, og der blev som begrundelse for dette henvist til, at arbejdstageren dels ikke var interesseret i at arbejde på de tidspunkter, stillingen som butikschef krævede, og dels at stillingerne var besat på det tidspunkt, arbejdstageren blev opsagt. I landsrettens afgørelse åbnes dog op for, at der skal foretages omplacering inden for koncernen, hvis de øvrige betingelser for omplacering ellers foreligger, og retten udtalte i den forbindelse:

*”Stillingerne som butikschef i [by3] og [by2] blev besat pr. 1. december 2013, ligesom stillingerne som butikschef i [by1] allerede var besat forud for bestyrelsesmødet den 10. december 2013. Herefter, og da en stilling som sælger med hensyn til stillingsbeskrivelse, opgaver og arbejdstider ikke svarede til stillingen som salgschef i koncernen, kan det ikke føre til et andet resultat, at [person1] ikke blev tilbudt en anden stilling i koncernen forud for opsigelsen”.*

Landsretten udstikker således retningslinjer for omplacering, der går i retningen af, at der er pligt til at foretage omplacering inden for samme koncern, hvis dette er muligt. Det er på den baggrund nødvendigt for en arbejdsgiver i forbindelse med opsigelsen af en arbejdstager, at overveje, hvorvidt der er mulighed for at tilbyde den pågældende arbejdstager en anden stilling i koncernen, forinden denne opsiges.

Det må således være udgangspunktet i sager om opsigelse, og deraf pligten til at forsøge at foretage omplacering, at arbejdsgiveren overvejer, hvorvidt omplaceringen kan finde sted inden for koncernen og ikke blot på det geografiske sted, hvor den pågældende arbejdstager er ansat på tidspunktet for opsigelsen. Det geografiske omfang af omplaceringspligten må derfor, som følge af landsrettens dom i sagen, antages at kunne udvides til at gælde alle virksomheder, hvis disse er samlet i en koncern.

### **3.3.4. Forhold hos arbejdstageren**

Det er relevant at undersøge, hvorvidt der gælder en pligt til at forsøge at foretage omplacering for arbejdsgiveren i den situation, at det er begrundet i arbejdstagerens forhold, at der sker opsigelse. I størstedelen af de domme, der er afsagt, hvor domstolen når frem til, at der skulle have været forsøgt omplacering, skyldes opsigelsen anliggender, der er begrundet i virksomhedens forhold. Det antages ligeledes i den juridiske litteratur, at omplaceringen er et redskab, der er relevant i de tilfæl-

de, en stilling nedlægges som følge af arbejdsmangel eller omstrukturering, hvilket må karakteriseres som virksomhedens forhold, hvorefter det er en pligt for arbejdsgiveren at overveje muligheden for at beskæftige arbejdstageren i en anden stilling inden for virksomheden.<sup>32</sup> Men det er relevant at undersøge, om der ikke er en pligt for arbejdsgiveren til at foretage omplacering i de tilfælde, hvor opsigelsen skyldes arbejdstageren.

### UfR 2005.578H

Der er afsagt en dom, *U.2005.578H*, der tager stilling til spørgsmålet. I sagen blev en arbejdstager bortvist fra sin arbejdsplads, fordi han blev beskyldt for at have slået og truet en kollega på arbejdspladsen. Arbejdstageren nægtede dog, at han havde gjort dette, og arbejdstageren gjorde derfor gældende under sagen, at arbejdsgiveren hverken var berettiget til at bortvise eller opsiges ham. Arbejdsgiveren medgav under sagen for Højesteret, at bortvisningen var uberettiget, men arbejdsgiveren mente dog fortsat, at der havde været tale om en saglig opsigelse, fordi opsigelsen netop var begrundet i, at arbejdstageren havde udvist en uacceptabel opførsel overfor en kollega. I sagen nåede både byret og landsret frem til, at der var sket en saglig opsigelse med begrundelse i arbejdstagerens opførsel. Højesteret kom dog frem til et andet resultat, da Højesteret ikke mente, der var sket en saglig opsigelse. Som begrundelse for dette, udtalte retten: *"Efter Højesterets opfattelse ville heller ikke en opsigelse af A have været rimeligt begrundet under de anførte omstændigheder, idet en advarsel eventuelt kombineret med en omplacering, ville have været en mere passende og tilstrækkelig reaktion"*. Højesteret mente således, at der burde være sket omplacering af den pågældende medarbejder i stedet for opsigelse, og dette resultat nåede Højesteret frem til trods for, at opsigelsen skyldtes arbejdstagerens forhold.

Der må med denne dom være fastslået en pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at omplacere en medarbejder til en anden stilling, selv om opsigelsen alene er begrundet i arbejdstagerens forhold. Det er dog vigtigt at bemærke, i forhold til dommen, at der ligeledes lægges vægt på andre forhold fra domstolens side, da de afgør spørgsmålet om, hvorvidt den pågældende medarbejder burde have været forsøgt omplaceret. Der bliver således lagt vægt på, at arbejdstageren havde en lang anciennitet på 19 år, samt at arbejdstageren ikke havde fået en advarsel forinden opsigelsen. Det er således ikke sikkert, at det ville have været usagligt at opsiges arbejdstageren, hvis denne forinden

---

<sup>32</sup> Omplaceringspligten beskrives således på denne måde både i afsnittet om omplaceringspligt i Paulsen, 2015, side 592ff og i afsnittet om omplaceringspligt i Bruun, 2006, side 129ff.

havde fået en advarsel, eller hvis denne ikke havde haft så lang anciennitet, som var tilfældet i sagen.

Der må dog med dommen være åbnet op for, at der i nogen grad påhviler arbejdsgiveren en pligt til at forsøge at foretage omplacering, hvis en opsigelse er på tale, og denne udelukkende er begrundet i arbejdstagerens forhold. Der gælder således en pligt til at overveje omplacering i de tilfælde, konflikten udelukkende skyldes arbejdstageren. Dette kan for eksempel også være tilfældet i den situation, at der opstår samarbejdsvanskeligheder i en afdeling på en arbejdsplads, og dette ender med, at der bliver afskediget en medarbejder. Der vil i disse tilfælde ligeledes kunne argumenteres for, at arbejdsgiveren har en pligt til at forsøge at omplacere medarbejderen til en anden stilling i en anden afdeling, hvor problemerne omkring samarbejdet eventuelt vil kunne begrænses som følge af omplaceringen. Dette følger dels af den ovenfor gennemgåede *U.2005.578H*, men ligeledes af proportionalitetsprincippet, som medfører, at der altid skal forsøges med det mindst indgribende skridt først, forinden der anvendes mere drastiske skridt. Det må antages, at det altid vil være et mindre indgribende skridt at forsøge at omplacere medarbejderen frem for at afskedige denne.

Der må således konstateres at gælde en omplaceringspligt for arbejdsgiveren i nogle tilfælde, hvor problemet omkring arbejdstagerens fortsatte beskæftigelse i virksomheden udelukkende er begrundet i dennes egne forhold. Dette er på trods af, at omplaceringspligten i den ansættelsesretlige litteratur næsten udelukkende omtales i forbindelse med de tilfælde, hvor opsigelsen skyldes virksomhedens forhold.

### **3.3.5. Arbejdsgiver har tilbudt omplacering**

Det er relevant at undersøge, hvilken betydning det har for bedømmelsen af omplaceringspligtens omfang, at arbejdsgiver har forsøgt at omplacere den opsagte arbejdstager til en anden stilling, som denne har afslået. I den forbindelse bør det ligeledes undersøges, om det har betydning for en fortsat omplaceringspligt for arbejdsgiveren, at denne har tilbudt arbejdstageren en stilling, der indeholder væsentlige stillingsændringer.

#### *UfR 2012.805V*

I dommen *U.2012.805V* havde en arbejdstager været ansat i en virksomhed i 25 år, hvorfor den pågældende havde oparbejdet en betydelig anciennitet, men på grund af omstruktureringer blev ar-

bejdstageren opsagt. Arbejdsgiveren havde i forbindelse med opsigelsen forsøgt at omplacere den opsagte arbejdstager en anden stilling i virksomheden. Denne stilling var dog kun på 22 timer ugentlig, hvilket arbejdstageren valgte at afslå. Herefter rettede arbejdstageren krav mod arbejdsgiveren for usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2b. Arbejdsgiveren påstod, at der ikke var tale om en usaglig afskedigelse, fordi arbejdstageren havde fået tilbud om fortsat ansættelse i en stilling på 22 timer ugentlig. I sagen blev det både af byretten og af landsretten slået fast, at arbejdsgiveren var forpligtet til at tage hensyn til arbejdstagerens lange anciennitet i forbindelse med opsigelsen af denne. Byretten konstaterede dog, at der var taget hensyn til den pågældende medarbejders lange anciennitet i forbindelse med, at arbejdsgiveren havde tilbudt arbejdstageren en anden stilling på 22 timer om ugen. Byretten udtalte i den forbindelse ”*Det kan lægges til grund, at sagsøgte havde en særlig forpligtelse til at tage hensyn til sagsøgeren, der havde en lang anciennitet, men retten finder, at sagsøgte i sagen har levet op til dette forhold ved at tilbyde sagsøgte ansættelsen på 22 timer til 22.000 kr. pr. måned [...]*”. Landsretten nåede frem til det samme resultat, og de anvendte en begrundelse, der mindede om byrettens, da landsretten i forbindelse med domsafsigelsen udtalte:

*”Landsretten er enig i, at Perstrup Beton Industri A/S som følge af F’s lange anciennitet havde en særlig forpligtelse til at tage hensyn til hende, i forbindelse med at det som følge af finanskrisen ubestridt var nødvendigt at reducere virksomhedens medarbejderstab. Landsretten er endvidere enig i, at Perstrup Beton Industri A/S som anført af byretten har levet op til denne forpligtelse ved at tilbyde F at fortsætte med den it-funktion, som hun allerede varetog, således at hun skulle arbejde 22 timer om ugen til en månedsløn på 22.000 kr.”*

Det kan således, af denne dom, udledes, at virksomhedens forsøg på at omplacere arbejdstageren til en anden stilling i dette tilfælde medførte, at de ikke kunne pålægges en yderligere pligt til at forsøge at omplacere den pågældende medarbejder, selv om medarbejderen havde sagt nej til at blive omplaceret til den stilling, som arbejdsgiveren havde foreslået.

Det kan som udgangspunkt synes naturligt, at en arbejdsgiver ikke kan pålægges yderligere forsøg på at forsøge at foretage omplacering af en arbejdstager, hvis arbejdsgiveren allerede har forsøgt at omplacere den pågældende medarbejder. Det er dog bemærkelsesværdigt i denne sag, at der, i forhold til den stilling, som arbejdsgiveren tilbyder at omplacere arbejdstageren til, uden tvivl vil være tale om en stillingsændring, der kan karakteriseres som væsentlig. Dette fremgår dog ikke direkte af dommen, men det må antages at være tale om en væsentlig stillingsændring, da arbejdstiden reduce-



res væsentligt og som følge heraf, vil den pågældende medarbejders løn formentlig ligeledes blive reduceret, hvilket altid vil blive anset som en væsentlig stillingsændring. Men på trods af, at der var tale om en væsentlig stillingsændring, kunne arbejdstagerens afvisning af at påtage sig denne stilling således ikke medføre, at arbejdsgiveren i sagen var forpligtet til at foretage yderligere forsøg på at prøve at omplacere den pågældende medarbejder. Endvidere kunne det ikke ændre på dette, at der var tale om en medarbejder med en ikke ubetydelig anciennitet på 25 år.

Dette resultat hænger dog sammen med, at det findes bevist i dommen, at der ikke var andre stillinger, som arbejdsgiveren kunne omplacere arbejdstageren til. Det synes åbenlyst, at det formentlig ikke vil have været sagligt, hvis der havde været en anden stilling, som arbejdstageren kunne have været omplaceret til, men arbejdsgiveren har tilbudt arbejdstageren det eneste job, der var mulighed for at omplacere til. Denne dom illustrerer således også, at omplaceringspligten er en pligt for arbejdsgiveren til at forsøge at omplacere arbejdstageren over i en anden mulig stilling, men der er således ikke krav om, at der oprettes en ny stilling til arbejdstageren, hvorfor arbejdsgiveren vil have opfyldt sin pligt til at foretage omplacering, hvis arbejdstageren er blevet tilbudt det eneste job, der er ledigt.

### **3.3.6. Omplaceringens proportionalitet**

Det er tidligere fastslået i afhandlingen, at selve pligten til at foretage omplacering er en følge af proportionalitetsprincippet, hvor den mindst indgribende foranstaltning i forhold til arbejdstageren skal forsøges som det første. Det er således også relevant at undersøge, om dette kan have en betydning i forhold til, hvilken stilling arbejdsgiveren forsøger at omplacere arbejdstageren til, såfremt denne forsøger at omplacere arbejdstageren til en anden stilling. Der må antages at være en forhåndsformodning for, at det ikke er uden betydning, hvilken stilling arbejdsgiveren forsøger at omplacere arbejdstageren til, hvis der er flere ledige stillinger at vælge imellem, da det, ud fra proportionalitetsprincippet, må antages at være den stilling, der er tættest på den stilling, som arbejdstageren er opsagt fra, der skal omplaceres til, da dette, alt andet lige, vil være det mindst indgribende for den pågældende arbejdstager.

#### *Vestre Landsrets dom af 6. april 1999 (Sag B-0966-98)*

Der er taget stilling til spørgsmålet i en dom afsagt af *Vestre Landsret den 6. april 1999*. Sagen omhandlede en arbejdstager, der var ansat som sekretær hos et selskab. Denne blev opsagt af arbejds-

giveren med henvisning til, at der skulle ske ændringer i organisationen. Der blev dog forsøgt foretaget en omplacering af arbejdstageren, således at denne i stedet for blev tilbudt en stilling i økonomiafdelingen med løn- og personale som arbejdsområde. Samtidig med omplaceringen af arbejdstageren, blev det ligeledes vedtaget, at der for eftertiden skulle være en direktionssekretær i organisationen, og arbejdstageren påstod i sagen, at denne skulle have haft stillingen som direktionssekretær i stedet for at være tilbudt omplacering til stillingen i økonomiafdelingen. Under sagens behandling for byretten, var retten nået frem til, at opsigelsen var saglig med henvisning til, at den opsagte arbejdstager var blevet tilbudt omplacering til en ny stilling i økonomiafdelingen. Retten udtalte i den forbindelse:

*”Det må også tages i betragtning, at F samtidig med opsigelsen fik tilbudt en anden stilling i virksomheden med samme løn og pensionsaftale og med løn- og personaleforhold som arbejdsområde, hvilket hun tidligere havde beskæftiget sig med som en del af sin arbejdsfunktion og i det omfang havde udtrykt tilfredshed med. Da F selv valgte ikke at tage imod den tilbudte stilling, kan afskedigelsen af hende herefter ikke karakteriseres som usaglig”.*

Byretten mente således, at såfremt der var tilbudt en ny stilling, og der ikke blev taget imod denne, var der ikke tale om en usaglig opsigelse. Dette var landsretten dog ikke enig i, da landsretten anså afskedigelsen for værende usaglig. Der blev i denne forbindelse henvist til, at den stilling, arbejdstageren var ansat i, som blev nedlagt, og den direktionssekretærstilling, der blev oprettet, reelt var den samme stilling. På denne baggrund fandtes det usagligt, at der var sket en afskedigelse af arbejdstageren, samt at denne i den forbindelse var forsøgt omplaceret til en stilling i økonomiafdelingen. I afgørelsen lagde landsretten vægt på følgende:

*”Renholdningsselskabet har ikke bestridt, at F med sine faglige kvalifikationer og erfaring ville være i stand til på kompetent måde at klare de nye arbejdsopgaver, og det lægges efter direktør Broch Nielsens forklaring til grund, at F blev opsagt, fordi man fra ledelsens side ikke mente, at hun havde de fornødne personlige kvalifikationer til at bestride de nye arbejdsopgaver. Renholdningsselskabet har imidlertid ikke konkretiseret baggrunden for denne opfattelse, og landsretten finder derfor ikke, at indstævnte har godtgjort, at afskedigelsen har været sagligt begrundet i virksomhedens forhold”.*

Landsretten tillagde således ikke den forsøgte omplacering nogen betydning i vurderingen af, om opsigelsen er usaglig, fordi det var muligt for arbejdstageren at bestride stillingen som direktionssekretær, og derfor skulle hun have haft tilbudt dette job.

Denne afgørelse illustrerer således, efter landsretten afgørelse, at der er krav om, når der foretages omplacering, at arbejdsgiveren vælger den stilling, det vil være mest oplagt at omplacere til. I denne sag ville det være mest oplagt, at den pågældende arbejdstager for eftertiden skulle varetage stillingen som direktionssekretær med de opgaver, der var indeholdt heri. Denne stillings indhold var ligeledes væsentligt det samme som den stilling, arbejdstageren bestred i forvejen. Der er dog i dommen nogle indikationer på, at den manglende omplacering til direktionssekretærstillingen formentlig hænger sammen med, at arbejdsgiveren ikke mener, arbejdstageren har de personlige kvalifikationer, der skal til for at varetage stilling som direktionssekretær i virksomheden. Dette fandtes dog ikke bevist af arbejdsgiveren, og derfor var det ikke tilladt for en arbejdsgiver at forsøge at omplacere en arbejdstager til en anden stilling i virksomheden med den begrundelse, at dennes nuværende stilling nedlægges, hvis det på et senere tidspunkt viser sig, at arbejdstagerens stilling reelt set fortsat består med få ubetydelige ændringer.

Dommen fastslår således en pligt for arbejdsgiveren til altid at forsøge at omplacere en arbejdstager til den stilling, der ligger tættest på den stilling, arbejdstager bliver opsagt fra. Dette må ligeledes sammenholdes med proportionalitetsprincippet, da pligten til at omplacere til den stilling, der ligger tættest på, må antages at være den mindst indgribende foranstaltning, både for arbejdstageren, da denne hurtigst vil kunne tilpasse sig den stilling, der ligger tættest på den gamle stilling, men ligeledes må det antages at være den mindst indgribende foranstaltning for arbejdsgiveren, da denne sparer eventuelle udgifter til opkvalificering, der vil være påkrævet såfremt arbejdstageren omplaceres til en stilling, der er væsentlig anderledes end den stilling, arbejdstageren kommer fra.

### 3.4. Vurderingstidspunktet

Det er relevant kort at undersøge, hvornår sagligheden af opsigelser vurderes i sager efter funktionærlovens § 2b, da det ligeledes er tidspunktet for vurderingen af sagligheden, der har betydning for, hvornår der er pligt til at foretage omplacering. Opstår der således en mulighed for at foretage omplacering efter tidspunktet for vurdering af sagligheden, er der ikke hjemmel til at fastslå, at der vil være tale om en usaglig opsigelse, såfremt bevisbyrden for, at opsigelsen var sagligt begrundet på vurderingstidspunktet kan løftes.

#### UfR 2008.1777Ø

Der er taget stilling til spørgsmålet i U.2008.1777Ø, hvor en arbejdstager blev afskediget fra sin stilling hos SKAT med begrundelse i generelle omstruktureringer. I forbindelse med opsigelsen blev arbejdstageren dog tilbudt at blive forflyttet fra sin nuværende arbejdsplads i Maribo til en stilling i Ribe. Dette afslog arbejdstageren, og denne blev således afskediget til fratrædelse ved udgangen af november 2006. Der opstod dog efterfølgende 400 nye stillinger hos SKAT i marts måned 2007, hvoriblandt der var ledige stillinger tæt på den opsagte arbejdstager. I sagen gjorde arbejdstageren derfor gældende, at denne skulle have været omplaceret til en af de stillinger, der blev oprettet primo marts 2007, selv om denne blev afskediget i slutningen af 2006. Arbejdsgiveren gjorde modsat gældende, at opsigelsen var saglig efter funktionærlovens § 2b.

I sagen kom byretten frem til, at der var sket en saglig opsigelse af arbejdstageren, og de lagde til støtte herfor blandt andet vægt på tidspunktet for vurderingen af sagligheden, og udtalte således: *”Da rimeligheden af forflyttelsen skal vurderes ud fra forholdene på tidspunktet for beslutningen om forflyttelse, er det uden betydning for sagen, at A ikke er tilbudt en af de efterfølgende opslået stillinger”*. Landsretten var enig i denne afgørelse, og der udtaltes i den forbindelse: *”Som anført af byretten kunne SKAT ikke på opsigelsestidspunktet disponere over ikke bevilgede stillinger, og det tiltrædes, at det derfor er uden betydning for vurderingen af appellanternes sag, at der primo 2007 blev opslået 400 nye stillinger”*. Der er således med denne afgørelse fastlagt at en vurdering af, hvorvidt en afskedigelse efter funktionærlovens § 2b er saglig skal ske på opsigelsestidspunkt, og dermed er forhold, der opstår efter udløbet af opsigelsesperioden, uden betydning for bedømmelsen.

### UfR 2002.2026H

Højesteret har ligeledes taget stilling til spørgsmålet om tidspunktet for vurdering af sagligheden i *U.2002.2026H*, hvor en receptionist blev opsagt med henvisning til, at der var manglende sagstilgang i virksomheden. I løbet af opsigelsesperioden var der dog en anden medarbejder, der sagde op, og herefter ansatte virksomheden en ny receptionist. Den opsagte arbejdstager gjorde derfor gældende, at hun skulle have været tilbudt den stilling, der var blevet ledig som følge af den anden medarbejders opsigelse, da der ellers ville være tale om en usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2b. Dette nægtede arbejdsgiveren med henvisning til, at det er forholdende på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for, om en opsigelse efter funktionærlovens § 2b er saglig. Landsretten gav i sagen arbejdsgiveren medhold i dennes påstand med følgende begrundelse *"Således som funktionærlovens § 2b er formuleret, findes en naturlig sproglig forståelse af bestemmelsen at føre til, at opsigelsen skal være rimelig på opsigelsestidspunktet"*. Sagen blev efterfølgende anket til Højesteret, og de nåede frem til samme resultat som landsretten med følgende begrundelse *"Som anført af landsretten må funktionærlovens § 2b forstås således, at rimeligheden af en opsigelse skal vurderes ud fra forholdende på opsigelsestidspunktet"*.

I dommen var det muligt at omplacere den opsagte medarbejder til en anden stilling som receptionist, der blev ledig i opsigelsesperioden, fordi en anden medarbejder i receptionen sagde op. Arbejdsgiveren valgte dog ikke at tilbyde den opsagte arbejdstager denne stilling, og dette ændrer ikke på, at der var tale om en saglig opsigelse, da opsigelsen på det tidspunkt, hvor arbejdstageren blev opsagt, var begrundet i manglende behov for denne receptionist. Der er således ikke tvivl om, at det ville have været langt sværere for arbejdsgiveren at komme igennem med, at opsigelsen af arbejdstageren var saglig, såfremt den anden receptionist havde sagt op dagen før, da dette ville skabe en væsentlig formodning for, at den opsagte medarbejder i stedet for at være blevet opsagt skulle have været tilbudt omplacering til den anden receptionists stilling.

Det kan således, ud fra disse to domme, konstateres, at vurderingstidspunktet for sagligheden af en opsigelse er på opsigelsestidspunktet. Det er således udelukkende på opsigelsestidspunktet, at arbejdsgiveren har pligt til at vurdere, hvorvidt der er mulighed for at omplacere den pågældende medarbejder, der er planer om at opsiges, til en anden stilling i virksomheden. Hvis der opstår ledige stillinger i opsigelsesperioden eller øget behov for arbejdskraft i virksomheden, er arbejdsgiveren således ikke forpligtet til at overveje, hvorvidt der er mulighed for at tilbyde den ledige stilling til

den opsagte arbejdstager. Dette gælder ligeledes, hvis der opstår ledige stillinger, efter udløbet af opsigelsesperioden, da dette ikke kan ændre på sagligheden af opsigelsen på opsigelsestidspunktet.

### **3.5. Delkonklusion**

Dette afsnit indeholder en delkonklusion på problemformuleringens første del, hvorfor der i dette afsnit, vil blive samlet op på omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven.

Det kan, på baggrund af ovenstående kapitel, konkluderes, at der er en omplaceringspligt efter funktionærloven. Denne pligt er en følge af forbuddet mod usaglig afskedigelse i funktionærlovens § 2b, men samtidig har omplaceringspligten nær sammenhæng med proportionalitetsprincippet, da dette princip netop fastslår, at der altid er en pligt til at vælge den foranstaltning, der er mindst indgribende for den berørte part. Bevisbyrden for, at omplaceringspligten skulle have været iagttaget i disse sager og at der, som følge af manglende omplacering, er tale om en usaglig opsigelse, påhviler arbejdstageren.

I forhold til opkvalificering af arbejdstageren i forbindelse med omplaceringspligten, kan det konkluderes, at der gælder en generel pligt for arbejdsgiveren til at overveje, hvorvidt det er muligt at omplacere den pågældende medarbejder til en nyoprettet stilling, hvis den stilling, som arbejdstageren er beskæftiget i, nedlægges, og der, i umiddelbar forlængelse af dette, opstår en ny stilling med et beskedent ændret indhold, som den opsagte medarbejder vil kunne varetage, hvis der sker en mindre opkvalificering eller omskoling af denne.

Med hensyn til, hvor stort et omfang af opkvalificering eller omskoling, der fra arbejdstagerens side kan kræves, er der taget stilling til dette i retspraksis i to konkrete sager, hvoraf det kan udledes, at en mindre oplæring til at varetage et yderligere arbejdsområde kan kræves. Det vil afhænge af omstændighederne i den konkrete sag, hvor lang tid arbejdstageren kan kræve, der bliver brugt på opkvalificeringen, hvorfor det således ikke er muligt helt nøjagtigt at fastslå det tidsmæssige omfang af opkvalificeringen. Der er dog en grænse for, hvor omfattende efteruddannelse, en arbejdstager har krav på, da det ligeledes er fastlagt i retspraksis, at en efteruddannelse, med henblik på, at en arbejdstager skal tilegne sig nogle helt nye kvalifikationer, som f.eks. lære et beherske et nyt sprog med et højt teknisk plan, er for omfattende til, at det kan pålægges en arbejdsgiver, at dette efterkommes.

Det kan, på baggrund af ovenstående kapitel, ligeledes konkluderes, at anciennitet har en betydning for pligten til at foretage omplacering, da lang anciennitet skaber en større pligt for arbejdsgiveren til at tage hensyn til arbejdstageren. Det må dog i den forbindelse ligeledes fastslås, at lang anciennitet ikke er et krav for, at en arbejdstager kan kræve, at pligten til at foretage omplacering af denne iagttages, men der må ved lang anciennitet antages at gælde en udvidet pligt for arbejdsgiveren til at foretage omplacering.

Med hensyn til det geografiske omfang af omplaceringspligten, er der åbnet op for i retspraksis, at det skal overvejes, om der kan ske omplacering inden for eksempelvis samme koncern, hvorfor en arbejdsgiver således ikke kun kan nøjes med at overveje omplacering inden for det samme fysiske arbejdssted, hvis der er flere mulige arbejdssteder.

I forhold til arbejdstagerens forhold, kan det konkluderes, at der ligeledes må antages at gælde en pligt for arbejdsgiveren til at foretage omplacering, hvis afskedigelsen er begrundet i arbejdstagerens forhold. Det er således ikke kun, når opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold, at der skal forsøges omplacering til en anden stilling. Dette er en problemstilling, der ofte ikke nævnes i forbindelse med omplacering i den ansættelsesretlige litteratur, da der her er væsentlig fokus på omplaceringen, hvis opsigelsen er begrundet i virksomhedens forhold. Det må dog, med baggrund i retspraksis og i proportionalitetsprincippet, vurderes, at pligten til at foretage omplacering ligeledes skal iagttages i sager, hvor opsigelsen skyldes forhold hos arbejdstageren.

Endvidere kan det konkluderes, at såfremt en arbejdsgiver har forsøgt at foretage omplacering af arbejdstageren, vil dette være et element, der taler væsentligt for, at opsigelsen er saglig, og dette også i de tilfælde, hvor en arbejdstager har afvist arbejdsgiverens tilbud om omplacering. Det er dog i den forbindelse ligeledes væsentligt at konkludere, at dette ikke er tilfældet, såfremt arbejdsgiveren ikke har valgt den stilling, der umiddelbart er den mest opsagte at foretage omplacering til. Det skal være den stilling, der minder mest om stillingen, som arbejdstageren er blevet opsagt fra. I modsat fald, hvis der vælges en anden stilling end den, der umiddelbart er den mest oplagte at omplacere til, vil dette være usagligt, da det er i strid med proportionalitetsprincippet.

Slutteligt kan det konkluderes, at tidspunktet for vurdering af sagligheden i sager om omplacering efter funktionærloven er på opsigelsestidspunktet. Dette har således den betydning, at det udelukkende er frem til opsigelsestidspunktet, at arbejdsgiveren har en pligt til at overveje, hvorvidt der kan ske omplacering af den pågældende arbejdstager. Det har således ikke betydning for pligten til

at foretage omplacering, om der opstår en stilling i opsigelsesperioden, som denne kunne have været forsøgt omplaceret til.



### 4. Omfanget af omplaceringspligten i forhold til ligebehandlingsloven

Dette kapitel indeholder en undersøgelse af omfanget af omplaceringspligten, når der er tale om sager, der skal afgøres efter ligebehandlingsloven. Der vil i kapitlet særligt blive lagt vægt på at undersøge, om der er et skærpet krav om omplacering for arbejdsgiveren i forhold til ligebehandlingsloven, da der, efter denne lov, er en udvidet beskyttelse for arbejdstageren.

#### 4.1. Den retlige regulering af omplaceringspligten

##### 4.1.1. Forbuddet mod usaglig opsigelse i ligebehandlingslovens § 9

Ligebehandlingsloven beskytter mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet som følge af køn,<sup>33</sup> og formålet med loven er således at sikre, at mænd og kvinder ikke bliver behandlet forskelligt på arbejdsmarkedet som følge af deres køn.

I forhold til omplacering, har særligt én bestemmelse i ligebehandlingsloven givet anledning til mange tvister. Der er tale om ligebehandlingslovens § 9, der vedrører beskyttelse af kvinder i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*”En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter barsellovens §§ 6-14, har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption”*

Bestemmelsen indeholder således ikke et direkte forbud mod at afskedige en lønmodtager, der er gravid, på barsel eller som følge af adoption. Bestemmelsens formål er derimod at sikre, at dette ikke sker som følge af, at arbejdstageren er gravid, på barsel eller som følge af adoption.<sup>34</sup> På grund af bevisbyrdens placering i disse sager<sup>35</sup>, stilles der derfor strenge krav til, at arbejdsgiveren fører bevis for, at en afskedigelse af en arbejdstager, der er omfattet af ligebehandlingslovens § 9 ikke er begrundet i dennes graviditet, barsel eller adoption.

---

<sup>33</sup> Jf. Ligebehandlingslovens § 1, stk. 1.

<sup>34</sup> Jf. Marstal, Mikael, 2011, *Lønmodtageres beskyttelse mod opsigelse ved graviditet, barsel og adoption*, Thomson Reuters, 1. udgave, side 14.

<sup>35</sup> Bevisbyrden i sager efter ligebehandlingsloven uddybes nærmere i afhandlingens afsnit 4.2.

### 4.1.2. Pligten til at foretage omplacering

Der må således gælde det samme krav, i sager efter ligebehandlingsloven, til, at arbejdsgiveren overvejer muligheden for at omplacere den pågældende arbejdstager til en anden stilling i stedet for at afskedige vedkommende. Dette følger dels af proportionalitetsprincippet, som tidligere er gennemgået i afhandlingen<sup>36</sup>, men det er ligeledes fastslået i retspraksis, at en del af bevisbedømmelsen i forhold til, om ligebehandlingslovens § 9 er overtrådt, omhandler, hvorvidt der er forsøgt foretaget omplacering af den pågældende arbejdstager. I *U.2017.303H*, der omhandler en arbejdstager, der blev opsagt under sin graviditet, udtalte Højesteret i forbindelse domsafsigelsen følgende om pligten til at forsøge at omplacere en arbejdstager:

*”Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, kan det efter omstændighederne få betydning, hvis arbejdsgiveren ikke har udnyttet en eventuel mulighed for omplacering til en stilling, som var ledig i tiden op til opsigelsestidspunktet [..]”*

Som følge heraf, kan det således udledes, at forsøget på omplaceringen har en betydning for, hvorvidt arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for, at opsigelsen er saglig. Det er dermed fastslået, at det er arbejdsgiverens pligt at forsøge at omplacere arbejdstageren ved afskedigelse i sager efter ligebehandlingsloven.

---

<sup>36</sup> Se hertil afhandlingens afsnit 3.1.2.

### 4.2. Bevisbyrden

I de almindelige ansættelsesretlige sager om usaglig opsigelse, er det dansk rets almindelige bevisbyrderegler, der er gældende, og i disse sager er det således arbejdstageren, der har bevisbyrden for, at der er tale om en usaglig opsigelse.<sup>37</sup> I sager efter ligebehandlingsloven, er der dog tale om en anderledes bevisbyrde, og disse regler vil blive gennemgået i dette afsnit.

#### 4.2.1. Ligebehandlingsloven

Bevisbyrden i sager efter ligebehandlingsloven, er reguleret i lovens § 16, stk. 4 og § 16a.

##### Omvendt bevisbyrde

Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 har følgende ordlyd:

*”Såfremt en afskedigelse eller en anden mindre gunstig behandling finder sted under graviditet, fravær efter barsellovens §§ 6-11, 13 og 14 og i varslingsperioder efter barsellovens § 16, stk. 2, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen eller behandlingen ikke er begrundet i disse forhold”*

Denne bestemmelse fastslår således en omvendt bevisbyrde for arbejdsgiveren i de tilfælde, der sker en afskedigelse af den type, der er nævnt i bestemmelsen. Dette medfører, at såfremt afskedigelsen af arbejdstageren sker i perioden fra graviditetens indtræden til den samlede barselsorlov er ophørt, så vil der være tale om omvendt bevisbyrde i sagen, således at det er arbejdsgiveren, der skal bevise, at afskedigelsen ikke er begrundet i arbejdstagerens graviditet, barsel eller adoption.<sup>38</sup>

##### Delt bevisbyrde

Det findes ligeledes en bestemmelse om delt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16a, der har følgende ordlyd:

*”Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, 9 og § 15, stk. 1, påviser faktisk omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket”*

---

<sup>37</sup> Det er gennemgået nærmere i afhandlingens afsnit 3.2.

<sup>38</sup> Jf. Marstal, 2011, side 18.

Bestemmelsen vil ofte blive anvendt i sager, der omhandler afskedigelse i forbindelse med fertilitetsbehandling eller ved opsigelse i umiddelbar tilknytning til udløbet af en barselsorlov.<sup>39</sup>

### 4.2.2. Hensynet bag reglerne om lovfastsat bevisbyrde i ligebehandlingsloven

Det er relevant kort at undersøge hensynet til den lovfastsatte bevisbyrde i ligebehandlingsloven, da placeringen af bevisbyrden i disse sager må antages at have en betydning for, hvorvidt det er relevant at tale om en udvidet omplaceringspligt i sager efter ligebehandlingsloven sammenlignet med funktionærloven.

Formålet med bestemmelsen i ligebehandlingslovens § 9 er at sikre, at de arbejdstagere, der er omfattet af bestemmelsen skal have en bedre beskyttelse. Dette formål opnås ved, at der er lovfastsat en omvendt bevisbyrde i lovens § 16, stk. 4. Den omvendte bevisbyrde i denne bestemmelse er således en udvidet beskyttelse for arbejdstageren, som er valgt i dansk ret, da det, ud fra de EU-retlige forpligtelser, udelukkende er et krav, at der er delt bevisbyrde i sager efter ligebehandlingsloven.<sup>40</sup>

Det kan således konstateres, at placeringen af bevisbyrden hos arbejdsgiveren i disse sager, er begrundet i et ønske i dansk ret om, at princippet om ligebehandling håndhæves i praksis, hvilket vil være svært, hvis det var arbejdstageren, der skulle bevise, at afskedigelsen af denne var usaglig efter ligebehandlingslovens § 9, da denne bevisbyrde er svær at løfte for en arbejdstager.<sup>41</sup>

Derfor har lovgiver således valgt, at bevisbyrden skal vende om i disse sager, og der må således, alene på den baggrund, være en formodning om, at der gælder en udvidet omplaceringspligt i sager efter ligebehandlingsloven.

---

<sup>39</sup> Jf. Marstal, 2011, side 143.

<sup>40</sup> Jf. LFF 1988-1989.1.64 – specielle bemærkninger til § 16. Derudover artikel 19 i Rådets direktiv 2006/54/EF.

<sup>41</sup> Jf. LFF 1988-1989.1.64 - specielle bemærkninger til § 16. Se derudover Jochimsen, 2012, side 48ff, hvor de generelle hensyn bag en omvendt bevisbyrde beskrives.

### **4.3. Den materielle regulering af omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven**

I det følgende afsnit bliver den materielle regulering af omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven beskrevet. Ved den materielle regulering forstås rammerne for omplaceringspligten, hvorfor dette afsnit har til formål at beskrive, hvilke materielle krav, der kan stilles til omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven, samt hvilke hensyn der spiller ind i forbindelse hermed.

Det er endvidere formålet med dette afsnit at foretage en perspektivering til omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven for at undersøge, hvorvidt der må antages at gælde en udvidet omplaceringspligt efter ligebehandlingsloven. Afsnittet tager primært udgangspunkt i den retspraksis, der findes omkring ligebehandlingslovens § 9, hvor omplacering har været et emne i dommen.

#### **4.3.1. Pligt til at foretage omplacering på trods af væsentlige stillingsændring**

Der er fastslået i retspraksis, at der i sager efter ligebehandlingsloven, er en pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde omplacering på trods af, at den stilling, der tilbydes omplaceret til, vil medføre en væsentlig stillingsændring for arbejdstageren.

##### *Vestre Landsrets dom af 11. april 2007 (Sag B-0800-06)*

I en dom, afsagt *Vestre Landsret den 11. april 2007*, var en arbejdstager blevet opsagt under sin barselsorlov, og begrundelsen fra arbejdsgiveren var virksomhedens økonomiske forhold. Arbejdstageren krævede godtgørelse efter ligebehandlingsloven, da denne mente, hun var blevet opsagt som følge af sin barselsorlov. Arbejdsgiveren påstod, at der var tale om en saglig opsigelse. Begrundelsen herfor var særligt, at virksomheden som følge af den økonomiske nedgang lukkede tre fabrikker, og herunder på et tidspunkt lukkede hele den afdeling i Aalborg, hvori den opsagte medarbejder var ansat. Under sagen gjorde den opsagte arbejdstager ligeledes gældende, at arbejdsgiveren ikke havde iagttaget sin omplaceringspligt, da arbejdstageren mente, at denne kunne være flyttet til virksomhedens afdeling i Randers eller Vejle. Arbejdsgiveren gjorde heroverfor gældende, at alene fordi en sådan ændring af arbejdsforholdene var en væsentlig stillingsændring, havde arbejdsgiveren på den baggrund ikke en pligt til at forsøge at omplacere den pågældende medarbejder. Under sagens behandling for byretten, fastslog retten dog, at der var en pligt for arbejdsgiveren til at forsøge omplacering til en anden stilling, selv om dette var en væsentlig stillingsændring, og der udtaltes i den forbindelse:

*”Det kan lægges til grund, at sagsøgte ikke udøvede bestræbelser på at omplacere A, således at arbejdsstedet i stedet blev udviklingsafdelingen i Vejle eller kvalitetsikringsafdelingen i Randers. Da det som anført må lægges til grund, at A kunne bestride disse stillinger, findes sagsøgte at være forpligtet til at søge at omplacere A uanset, at dette ville medføre en væsentlig ændring af hendes ansættelsesvilkår”.*

Der er således pligt til, at arbejdsgiveren overvejer en omplacering, selv om omplaceringen medfører, at der sker væsentlige stillingsændringer. Landsretten stadfæstede byrettens dom, og udtalte i den forbindelse:

*”Af de grunde, som byretten har anført, tiltrædes det, at det for Tulip på opsigelsestidspunktet ville have været muligt at omplacere A, således at hun efter sin barsel skulle arbejde i Tulips afdeling i Vejle eller i Randers. Tulip har endvidere ikke godtgjort, at A ikke ville have accepteret et tilbud herom”.*

Landsretten slår dermed fast, at der gælder en pligt for arbejdsgiveren til at omplacere en medarbejder i det tilfælde, at omplaceringen medfører en væsentlig stillingsændring. Arbejdsgiveren kan således, efter udfaldet af denne dom, ikke undlade at forsøge omplacering med henvisning til, at der er tale om en væsentlig stillingsændring, såfremt omplaceringen foretages.

Det må således, ud fra denne dom, konstateres, at der påhviler arbejdsgiveren en pligt til at foretage omplacering i sager efter ligebehandlingsloven, selv om der er tale om en omplacering, der medfører en væsentlig stillingsændring for arbejdstageren. Det er særligt relevant at bemærke, at landsretten lægger vægt på, i dens begrundelse, at arbejdsgiveren ikke har godtgjort, at arbejdstageren ikke ville tage imod et tilbud om omplacering til afdelingen i Vejle, og det er således arbejdsgiveren, der bærer bevisbyrden for, at arbejdstageren ville have afslået tilbuddet om at blive omplaceret til en anden stilling, hvor der var tale om en væsentlig stillingsændring.

### UfR 2012.805V

I en anden dom *U.2012.805V*, der vedrører en sag om omplacering efter funktionærlovens § 2b krævede en arbejdstager godtgørelse for usaglig opsigelse med henvisning til, at arbejdsgiveren skulle have tilbudt denne en ledig stilling i virksomheden. Der var dog tale om en væsentlig stillingsændring, da det job, som arbejdstageren påstod sig omplaceret til, var en stilling med en løn på

25.000 kroner for 37 timer, hvilket var en lavere løn end den, arbejdstageren fik på opsigelsestidspunktet.

Byretten frifandt arbejdsgiveren for kravet om godtgørelse for usaglig opsigelse med følgende begrundelse: *"Retten finder det ikke sandsynligt, at sagsøgeren ville have accepteret stillingen, der var lønnet med 25.000 kroner for 37 timer [...]".* Det var således i denne sag, arbejdstageren der bar risikoen for, at det var bevist, at denne rent faktisk ville tage imod tilbuddet om omplacering, mens det i sagen efter ligebehandlingsloven, var arbejdsgiveren, der skulle bevise, at den pågældende arbejdstager ikke ville have taget imod et tilbud om omplacering til en stilling, der indeholdt væsentlige stillingsændringer. På denne baggrund kunne arbejdsgiveren således i sagen efter funktionærloven undlade at tilbyde den pågældende omplacering til en stilling, der indeholdt væsentlige stillingsændringer, mens dette ikke var tilfældet i sagen efter ligebehandlingsloven.

Det må således konstateres, at der er en udvidet pligt for arbejdsgiveren til at foretage omplacering ved væsentlige stillingsændringer i sager efter ligebehandlingsloven sammenlignet med funktionærloven.

### **4.3.2. Det geografiske omfang af omplaceringspligten**

Det er relevant at undersøge, om der kan udledes noget af retspraksis om, hvorvidt det geografiske omfang af omplaceringspligten i sager efter ligebehandlingslovens § 9 er udvidet i forhold til funktionærloven.

#### *Vestre Landsrets dom af 30. november 2006 (Sag B-2869-05)*

I *Vestre landsrets dom af 30. november 2006* tager retten stilling til det geografiske omfang af omplaceringspligten. Sagen omhandlede et tilfælde på en arbejdsplads, hvor en række medarbejdere var blevet opsagt, da virksomhedens afdeling i Odense var blevet lukket. Der var en række medarbejdere, der var blevet tilbudt nyt arbejde på en anden af virksomhedens afdelinger, som lå ca. 300 km væk fra Odense. Den arbejdstager, der var beskyttet af ligebehandlingsloven, blev opsagt ca. 2 uger efter de andre medarbejdere, og blev ydermere først en måned efter opsigelsen tilbudt omplacering til virksomhedens afdeling i Tårs, ca. 300 km væk. Landsretten tilkendte den opsagte medarbejder godtgørelse med henvisning til, at den pågældende ikke var blevet tilbudt omplacering på tidspunktet for opsigelsen som var tilfældet med de andre opsagte arbejdstagere. Det må således kunne udledes af dommen, at det var landsrettens opfattelse, at arbejdstageren skulle have været

tilbudt omplacering til en stilling ca. 300 km væk fra Odense, hvorfor det geografiske omfang af omplaceringsforpligtelsen i disse sager kan udstrækkes til at gælde til en stilling, der ligger ca. 300 km væk.

### Vestre Landsrets dom af 11. april 2007 (Sag B-0800-06)

I den førmtalte dom fra *Vestre Landsret* den 11. april 2007, berøres spørgsmålet om den geografiske udstrækning ligeledes. I dommen var arbejdstageren ansat i virksomhedens afdeling i Aalborg. Arbejdstagerens stilling blev dog nedlagt, fordi hele afdelingen i Aalborg lukkede. Virksomheden havde også afdelingen andre steder i landet, heriblandt en i Randers og i Vejle, hvortil arbejdstageren gerne ville have været omplaceret. I dommen nåede landsretten frem til, at der var pligt til at foretage omplacering til afdelingen i Randers eller Vejle, hvorfor det ud fra denne dom kan konstateres, at omplaceringspligtens geografiske udstrækning i hvert tilfælde gælder mellem Aalborg og Randers, samt Aalborg og Vejle.

Det kan således, ud fra disse domme, konstateres, at det geografiske omfang af omplaceringspligten må antages at gælde i vidt omfang i sager efter ligebehandlingsloven, da en arbejdsgiver er forpligtet til at tilbyde omplacering, selv om der er tale om en stilling, der ligger langt væk fra det oprindelige arbejdssted. Der gælder også en pligt til at tilbyde omplacering efter funktionærloven, selv om der er tale om en betydelig afstand mellem arbejdsstederne, hvilket følger af proportionalitetsprincippet, da må antages, at det vil være mindre indgribende at tilbyde arbejdstageren en stilling et stykke væk end at afskedige arbejdstageren helt.

På baggrund af ovenstående kan det antages, at der er det samme omfang med hensyn til den geografiske udstrækning af omplaceringspligten efter ligebehandlingsloven og funktionærloven. Det bør dog pointeres, at der ligeledes er en sammenhæng mellem dette og den netop gennemgåede problemstilling med hensyn til væsentlige stillingsændringer, hvilket medfører, at arbejdsgiveren, i sagerne vedrørende den geografiske udstrækning af omplaceringspligten, ligeledes må antages at have en udvidet omplaceringspligt grundet bevisbyrdens placering. Såfremt en arbejdsgiver i sager efter ligebehandlingsloven undlader at tilbyde omplacering til en stilling i den anden ende af landet, vil det være denne, der i sidste ende bliver pålagt bevisbyrden for, at arbejdstageren havde sagt nej til dette tilbud, mens der i sager efter funktionærloven formentlig vil blive pålagt arbejdstageren en del af bevisbyrden for, at denne ville have sagt ja til en stilling i den anden ende af landet.



Derfor har arbejdsgiveren i forhold til det geografiske omfang af omplaceringspligt ligeledes en udvidet pligt til at forsøge at foretage omplacering.

### **4.3.3. Arbejdsgiver har forsøgt omplacering**

Det er relevant at undersøge, hvilket betydning det har, når arbejdsgiveren har forsøgt at omplacere sin arbejdstager til en anden stilling i sager efter ligebehandlingsloven.

#### UfR 2014.91V

Der er taget stilling til dette i *U.2014.91V*, hvor en arbejdstager blev afskediget fra sin arbejdsplads i Region Midtjylland, mens hun var på barselsorlov, og derfor beskyttet af ligebehandlingslovens § 9. Der var tale om en større sparerunde rundt om i regionen, hvor der skulle afskediges 747 medarbejdere, og der skulle i alt afskediges 14 medarbejdere i den afdeling, hvor arbejdstageren var ansat. I forbindelse med afskedigelsen blev arbejdstageren tilknyttet en ordning, der blev kaldt ”omplaceringstilbuddet”, hvilket skete som et led i at forsøge at omplacere arbejdstageren til en anden stilling i regionen. Det lykkedes dog ikke at omplacere medarbejderen, og hun blev på denne baggrund afskediget, og lagde efterfølgende sag an mod arbejdstageren for usaglig opsigelse grundet den manglende omplacering.

I sagen nåede både byretten og landsretten frem til, at opsigelsen ikke var i strid med ligebehandlingsloven. Det blev som begrundelse for dette blandt andet anført af byretten:

*”Spørgsmålet er herefter, om sagsøgte har gjort nok for at søge at finde en omplaceringsstilling til sagsøgeren. Ved bedømmelsen heraf finder retten at måtte lægge vægt på, at der i organisationen var et generelt ansættelsesstop. Der var derfor et begrænset antal ledige stillinger. [...] Retten finder tillige at måtte vægt på, at sagsøgeren rent faktisk indenfor organisationen den 3. maj 2011 blev tilbudt en relevant stilling, som hun uden nogen nærmere begrundelse sagde nej til”.*

Af byrettens afgørelse kan det således udledes, at det har en stor betydning for vurderingen af, hvorvidt arbejdsgiveren kan antages at have opfyldt sin omplaceringspligt, hvorvidt der er forsøgt at foretage omplacering. Endvidere kan det ligeledes udledes af dommen, at det også har en betydning for, hvorvidt pligten til at forsøge at omplacere er opfyldt, at arbejdstageren har sagt nej til en til-

budt stilling, endda uden at begrunde dette nærmere. I sagen udtalte landsretten i forbindelse med domsafsigelsen:

*”Som anført af byretten var der ansættelsesstop, og der var et begrænset antal ledige stillinger at omplacere medarbejdere i, hvilket – som forklaret af Mette Just Kjølby – medførte, at 230-40 medarbejdere ikke blev omplaceret inden for en periode på 6 måneder. [...] På den baggrund, og da der var tale om omplacering/afskedigelse af et meget betydeligt antal medarbejdere, tiltræder landsretten, at regionen har udfoldet tilstrækkelige bestræbelser på at finde en anden stilling inden for regionen, som F kunne omplaceres i. Landsretten lægger yderligere vægt på, at F den 4. maj 2011 afsløj at deltage i en samtale om en ledig stilling med den begrundelse, at hun havde mistet tilliden til regionen som arbejdsplads”.*

Landsretten har således også lagt vægt på, hvor mange arbejdstagere, der skulle omplaceres. I dette tilfælde var der tale om et antal på 230-240 medarbejdere, som det ikke lykkedes at omplacere, hvilket således medførte, at retten nåede frem til, at der ikke var tale om en usaglig opsigelse, fordi omplaceringspligten var iagttaget. Det er derfor relevant at stille spørgsmålstegn ved, ud fra denne dom, om omplaceringspligten indskrænkes, hvis der er mange arbejdstagere, som er blevet opsagt på samme tid, og derfor skal forsøges omplaceret til andre stillinger.

Det er bemærkelsesværdigt i denne dom, at særligt landsretten ikke forholder sig særlig meget til det faktum, at arbejdstageren var beskyttet af ligebehandlingsloven, idet landsretten blot lægger til grund, at fordi afskedigelsen af arbejdstageren er begrundet i politisk vedtagne besparelser, og da der samtidig er et meget stort antal arbejdstagere, der skal omplaceres/afskediges, så er det ikke i strid med ligebehandlingsloven, at det ikke lykkedes at omplacere den pågældende arbejdstager på barselsorlov. Det er interessant, at landsretten ikke lægger større vægt på, at denne arbejdstager er beskyttet af ligebehandlingsloven, modsat de andre medarbejdere, der er blevet afskediget. Det er således ikke irrelevant at overveje, hvorvidt beskyttelsen efter ligebehandlingsloven må antages at blive indskrænket i det tilfælde, der er mange arbejdstagere, der bliver fyret på samme tid. Dette må dog formentlig i denne konkrete sag kunne afvises med henvisning til, at det har haft en væsentlig betydning for dommens resultat, at den pågældende medarbejder selv afviser at deltage i en samtale om et andet job i regionen.

Det skaber således formodning for, at omfanget af omplaceringspligten indskrænkes væsentligt for arbejdsgiveren i det tilfælde, at denne har forsøgt at omplacere medarbejderen til en anden stilling, men hvor arbejdstageren har afvist dette. Der må således antages at være en pligt for arbejdstageren til at tage imod de tilbud, der kommer om omplacering, og arbejdstageren kan således ikke afvise en eventuel ledig stilling, som denne er kvalificeret til, og samtidig få tilkendt godtgørelse efter ligebehandlingsloven. Arbejdsgiverens bevisbyrde løftes således lettere i disse sager, hvis arbejdsgiveren har tilbudt den pågældende arbejdstager omplacering til en anden stilling, som findes passende, og som arbejdstageren derfor bør tage imod. Dette er således også med til at illustrere, at en del af bevisbedømmelsen i disse sager er, hvorvidt arbejdsgiveren har forsøgt at foretage omplaceringen af arbejdstageren, og i denne sag er bevisbyrden således løftet, fordi arbejdstageren var blevet tilbudt en anden stilling, som denne uden videre begrundelse afslog.

Der er således både efter ligebehandlingsloven og efter funktionærloven en væsentlig formodning for, at afskedigelsen bliver vurderet som saglig, hvis omplaceringspligten er iagttaget ved at tilbyde arbejdstageren en ny passende stilling, som denne således i dette tilfælde har pligt til at acceptere, hvis det vurderes af retten at være bevist, at det var en passende stilling, der i øvrigt overholdt de gængse krav til omplaceringen, eksempelvis proportionalitet, som gennemgås nedenfor.

### **4.3.3.1. Omplaceringens proportionalitet**

Der er afsagt en dom, der fastslår, at den stilling der forsøges omplaceret til, skal være den stilling, der minder mest om den stilling, som arbejdstageren er blevet opsagt fra.

#### *Vestre Landsrets dom af 30. november 2006 (Sag B-2869-05)*

Der tages stilling til dette i en dom afsagt af *Vestre Landsret den 30. november 2006*. I sagen var en arbejdstager blevet opsagt grundet nedlæggelse af den afdeling i virksomheden, hvor arbejdstageren var ansat. Arbejdstageren blev dog, sammen med en række andre medarbejdere, forsøgt omplaceret til en anden af virksomhedens afdelinger. Den stilling, som arbejdstageren blev forsøgt omplaceret til, var en stilling som lager- eller produktionsmedarbejder, og arbejdstageren var på opsigelsestidspunktet ansat med arbejdsopgaver inden for analysearbejde i forhold til virksomhedens produkter.

Det fandtes bevist i sagen, at der ligeledes var brug for arbejdstagere, der havde arbejdsopgaver inden for analysearbejde i den nye afdeling, og på den baggrund skulle arbejdstageren således have været tilbudt denne stilling. Landsretten udtalte i den forbindelse:

*”Det lægges efter bevisførelsen til grund, at Scandic Food A/S først i brevet af 15. oktober 2004 – og således efter at Teknisk Landsforbund den 12. oktober 2004 havde skrevet til Dansk Industri om afskedigelsen af F – tilbød F arbejde på fabrikken i Tårs. Scandic Food A/S konkretiserede i brevet af 22. november 2004, at tilbuddet angik et job som lager- eller produktionsmedarbejder. Der lægges endvidere til grund, at der også på fabrikken i Tårs skulle udføres analyseopgaver svarende til analyseopgaver, som F havde udført på fabrikken i Odense”.*

Der var således pligt til at foretage omplacering til den stilling, der mindede mest om den stilling, arbejdstageren var opsagt fra, hvilket er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, og der blev derfor tilkendt godtgørelse for opsigelse i strid med ligebehandlingsloven i sagen på trods af, at der var tilbudt omplacering, fordi omplaceringen ikke ansås for værende proportional.

Endvidere bør det ligeledes i forbindelse med landsrettens begrundelse bemærkes, at det også må antages at have haft en betydning for vurderingen af sagligheden, at tilbuddet om omplaceringen ikke fremsættes i forbindelse med opsigelsen, men først efterfølgende. Det må på den baggrund ligeledes kunne konstateres, at det kan få en betydning for bedømmelsen af sagligheden, hvornår tilbuddet om omplaceringen fremsættes, da det, hvis det ikke fremsættes i umiddelbar forbindelse med opsigelsen, let kommer til at fremstå som om, det ikke var arbejdsgiverens reelle hensigt at foretage omplaceringen.

Det kan således, på baggrund af de ovenstående domme, konstateres, at såfremt en arbejdsgiver op siger en arbejdstager, der er beskyttet efter ligebehandlingsloven, så har det en betydning for vurdering af, om det er i strid med ligebehandlingsloven, om der er forsøgt foretaget en omplacering af den opsagte arbejdstager. I dommen *U.2014.91V* var der således tale om en saglig opsigelse, fordi arbejdsgiveren havde tilbudt en anden stilling til den opsagte arbejdstager, som denne, uden yderligere begrundelse, havde afslået at tage imod. I dette tilfælde er omplaceringspligten iagttaget, og der kan ikke tilkendes en godtgørelse for opsigelse i strid med ligebehandlingsloven, fordi en arbejdstager i et vist omfang er forpligtet til at tage imod det jobtilbud, som arbejdsgiveren kommer med. Der kan dog med baggrund i *Vestre Landsrets dom af 30. november 2006* udledes, at der kan stilles visse krav til den forsøgte omplacering, herunder at den skal være i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, og en opsagt arbejdstager skal således have tilbudt den stilling, der minder mest om den stilling, som denne er opsagt fra. Endvidere har det også en betydning, at tilbuddet

om omplacering fremsættes i umiddelbar forbindelse med opsigelsen. I modsat fald vil opsigelsen være i strid med ligebehandlingsloven.

### **4.3.4. Udvidet pligt til at omplacere en arbejdstager, der er beskyttet af ligebehandlingsloven?**

Det er relevant at foretage en undersøgelse af, hvorvidt der er en pligt for en arbejdsgiver til at forsøge at omplacere den arbejdstager, der er beskyttet af ligebehandlingsloven frem for den arbejdstager, der ikke er beskyttet af denne lov. Der er afsagt domme, der tager stilling til det pågældende spørgsmål.

#### *UfR 2014.657V*

I dommen *U.2014.657V* blev en arbejdstager opsagt under sin barselsorlov, hvorfor hun var omfattet af ligebehandlingsloven. Arbejdstageren havde et job hos et rengøringsfirma, der blandt andet havde som arbejdsopgave at gøre rent hos Post Danmark. Denne aftale blev dog på et tidspunkt opsagt, hvilket medførte, at 12 ud af de 16 medarbejdere, der var beskæftiget med rengøringen hos Post Danmark blev opsagt, mens to medarbejdere fik deres arbejdstid reduceret i en sådan grad, at det reelt kunne betragtes som en opsigelse. Der var således to medarbejdere, der fik lov at fortsætte i virksomheden med andre opgaver, efter samarbejdet med Post Danmark ophørte. I sagen var spørgsmålet derfor, hvorvidt det var en pligt for arbejdsgiveren at have tilbudt den opsagte arbejdstager jobbet med andre opgaver i stedet for en af de to andre arbejdstagere, der blev tilbudt dette, men som ikke var omfattet af ligebehandlingsloven.

Byretten mente ikke, at der gjaldt en udvidet pligt for en arbejdsgiver til at forsøge at omplacere en arbejdstager omfattet af ligebehandlingsloven frem for en anden. Som begrundelse for dette synspunkt, lagde byretten blandt andet til grund, at dette var begrundet i, at de to medarbejdere der ikke blev opsagt, havde arbejdet for arbejdsgiveren i mange år, hvorfor byretten således mente, at det i den konkrete sag burde vægte højere med disse medarbejders anciennitet end, at den opsagte medarbejder var omfattet af ligebehandlingsloven. Denne afgørelse blev dog ikke støttet af landsretten, der i stedet omgjorde byrettens dom, således at den pågældende arbejdstager fik godtgørelse for afskedigelsen, da den fandtes at være usaglig. Landsretten var således enig med arbejdstageren i, at der havde været en udvidet pligt til at forsøge at omplacere den opsagte arbejdstager til andre arbejdsopgaver frem for de arbejdstagere, der rent faktisk blev omplaceret. Landsretten udtalte i den forbindelse følgende:

*”Tre medarbejdere, der også var beskæftiget med rengøring på baggrund af aftalen med Post Danmark, blev midlertidig ikke opsagt og blev heller ikke varslet om nedsettelse af arbejdstiden. Da opsigelsen af A skete, mens hun havde barselsorlov har Tom’s Rengøring ApS som arbejdsgiver bevisbyrden for, at opsigelsen ikke var begrundet i hendes graviditet eller fravær på grund af barsel, jf. ligestillingslovens § 16, stk. 4. Under de beskrevne omstændigheder påhviler det som et led heri Tom’s Rengøring ApS at bevise, at A ikke frem for en af de nævnte tre andre medarbejdere eller i lighed med dem kunne være tilbudt fortsat beskæftigelse i virksomheden. Ved bedømmelsen af, om bevisbyrden er løftet, lægger landsretten til grund, at A – der ifølge Tom Hanssen var en dygtig medarbejder – uden vanskeligheder og til kundernes tilfredshed kunne have udført de rengøringsopgaver, som lå hos de tre medarbejdere, der ikke blev opsagt trods udløbet af aftalen om rengøring for Post Danmark”.*

Denne begrundelse fra landsretten er interessant, da det her fastslås, at der gælder en udvidet omplaceringspligt for arbejdsgiveren i de tilfælde, denne har valgt mellem at omplacere en medarbejder, der ikke er omfattet af ligestillingsloven og en medarbejder, der er omfattet af ligestillingsloven. I disse tilfælde har arbejdsgiveren således pligt til at omplacere den medarbejder, der er omfattet af ligestillingsloven.

Det var ligeledes uden betydning i sagen, at de medarbejdere, der i første omgang blev omplaceret således, at de varetog andre opgaver i virksomheden, havde en høj anciennitet sammenlignet med arbejdstageren på barsel, hvilket byretten ellers tillagde betydning i dennes afgørelse. Dette er således interessant, når det sammenholdes med den retstilstand, der er fastslået i afhandlingens afsnit 3.3.2. om anciennitetens betydning ved omplaceringspligten efter funktionærloven. Her er det fastslået, at ancienniteten har en væsentlig betydning for arbejdsgiverens pligt til at foretage omplacering af den pågældende arbejdstager, men i denne dom nåede retten frem til, at der er en pligt for arbejdsgiveren til at tage større hensyn til den arbejdstager, der er beskyttet efter ligestillingsloven, og dermed søge denne omplaceret frem for de medarbejdere, der udelukkende er beskyttet af en høj anciennitet. Det er således svært at udlede andet af denne dom end, at den fastslår en udvidet omplaceringspligt for arbejdsgiveren ved afskedigelse af medarbejdere, der er omfattet af ligestillingsloven.

### Vestre Landsrets dom af 11. april 2007 (Sag B-0800-06)

Der er afsagt en dom af *Vestre Landsret* den 11. april 2007, hvor retten ligeledes berører spørgsmålet om pligten til at foretage omplacering af en arbejdstager, der er omfattet af ligebehandlingsloven, frem for en arbejdstager, der ikke er. I sagen var en arbejdstager blevet opsagt under sin barselsorlov, og begrundelsen fra arbejdsgiveren var virksomhedens økonomiske forhold, og at den afdeling, hvor arbejdstageren var tilknyttet, blev nedlagt. Landsretten konkluderede i deres afgørelse, at det var muligt for arbejdsgiveren at omplacere den opsagte medarbejder til enten afdelingen i Randers eller Vejle. Men det fremgår af dommen flere steder, at der ingen ledige stillinger var i Vejle. Der var dog en anden medarbejder ansat hos Vejle afdelingen, som de overordnede på et tidspunkt overvejede at opsiage i stedet for arbejdstageren på barsel. Dette skete dog ikke med den begrundelse, at den arbejdstager, der var på barsel, ikke havde de fornødne kvalifikationer til at overtage jobbet fra den arbejdstager, der var ansat hos Vejle afdelingen. Den opsagte medarbejder forklarede ligeledes selv under sagen, at hun mente, hun kunne have overtaget den anden medarbejders arbejde, men hun var dog enig i, at hun ikke havde samme erfaring som ham.

Landsretten konkluderer, at det havde været muligt for arbejdsgiveren at omplacere arbejdstageren på barsel til afdelingen i Vejle, men derudover forholder landsretten sig ikke til, i deres begrundelse, hvorvidt dette skulle ske på bekostning af den arbejdstager, der var ansat der i forvejen. Det forekommer dog nærliggende at overveje, om det er det, landsretten mener. Der var enighed, under sagen, om, at der ikke var nogen ledig stilling hos afdelingen i Vejle, ud over den som allerede var besat af en anden arbejdstager med mere erfaring. Det er derfor ikke uvæsentligt at stille spørgsmålstegn ved, om afgørelsen åbner op for, at omplaceringen af en medarbejder, der er omfattet af ligebehandlingsloven strækker sig så langt, at arbejdsgiveren i nogle tilfælde skal skille sig af med en medarbejder, der ikke er omfattet af ligebehandlingsloven for at forsøge at omplacere den medarbejder, der er. Det kan ikke læses direkte af landsrettens afgørelse om det er det, der menes, men det er relevant at overveje, hvorvidt denne retstilstand kan antages at gælde i nogle tilfælde. Dette støttes ligeledes af den førnævnte *U.2014.657V*, hvor retten når frem til, at fordi det var muligt at afskedige en anden medarbejder frem for den arbejdstager, der blev opsagt, så burde arbejdsgiveren have gjort dette. Dermed er der væsentligt formodning for at antage, at der er en skærpet omplaceringspligt for så vidt angår medarbejdere, der er omfattet af ligebehandlingsloven, fordi der er eksempler fra retspraksis, hvor domstolene nærmer sig en retstilstand, der underbygger, at hvis der er andre mulige arbejdstagere, der kan opsiges, så har arbejdsgiveren pligt til at gøre dette for at imø-

degå omplaceringspligten.

### UfR 2011.1776H

I dommen *U.2011.1776 H* blev det ligeledes anset som skærpende for arbejdsgiveren, at denne havde formået at omplacere en række arbejdstagere til andre stillinger, men ikke den arbejdstager, som var beskyttet af ligebehandlingsloven. Sagen omhandlede en arbejdstager, der var blevet opsagt fra hendes arbejde hos kommunen, mens hun var på barsel. Opsigelsen var, ifølge arbejdsgiveren, begrundet i, at der manglede arbejdsopgaver. Arbejdstageren påstod i sagen, at afskedigelsen af hende var i strid med ligebehandlingsloven, og gjorde ligeledes gældende, at arbejdsgiveren i forbindelse med afskedigelsen af hende ikke gjorde nok for at forsøge at omplacere hende til en anden stilling. I sagen nåede byretten frem til, at der var gjort nok for at forsøge at omplacere den opsagte medarbejder, og fandt således ikke, at der var sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven. I den forbindelse udtalte byretten: *"Henset til at kommunen i samme periode skulle nedbringe antallet af kontoransatte, og at A's erhvervsmæssige kvalifikationer ikke umiddelbart rettede sig mod anden ansættelse ved kommunen, finder retten, at kommunens omplaceringsbestrebelse var tilstrækkelige"*. Denne afgørelse blev i sagen stadfæstet af landsretten uden yderligere bemærkninger fra flertallet.

Sagen blev dog efterfølgende anket til Højesteret, hvor udfaldet blev anderledes, således at kommunen havde haft pligt til at foretage sig yderligere i forhold til at omplacere den opsagte medarbejder i en anden stilling. Højesteret udtaler i forbindelse med afgørelsen følgende:

*"B Kommune blev i oktober 2006 klar over, at A's stilling ville blive nedlagt. Kommunen søgte hende herefter omplaceret. Spørgsmålet er, om kommunen har godtgjort, at der ikke var nogen sammenhæng mellem hendes barselsorlov og det forhold, at hun ikke blev tilbudt omplacering, men i stedet blev afskediget. Mens det lykkedes kommunen at omplacere 19 andre berørte medarbejdere, lykkedes det ikke at omplacere A. [...] Hertil kommer, at det ikke efter bevisførelsen kan lægges til grund, at A ikke ville kunne bestride nogle af de ledige stillinger. På denne baggrund finder Højesteret, at B Kommune ikke har ført det fornødne bevis efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, for, at afskedigelsen af A var uden sammenhæng med hendes fravær som følge af graviditet og barsel"*



Der bliver således, også i denne dom, lagt vægt på, at det er lykkedes at omplacere andre arbejdstagere, der ikke var omfattet af ligebehandlingsloven til andre stillinger, hvilket således medvirker til, at der er sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven, fordi den arbejdstager, der er beskyttet efter denne lov, ikke er blevet omplaceret til en ny stilling.

Retstilstanden, ud fra de ovenfor gennemgåede domme, må således antages at være, at det er en særdeles skærpende omstændigheder i sager om omplacering efter ligebehandlingsloven, hvis arbejdsgiveren i forbindelse med afskedigelsen formår at omplacere andre arbejdstagere, som ikke er omfattet af ligebehandlingsloven, til andre stillinger, men ikke den arbejdstager, der er beskyttet af loven. Retspraksis på området illustrerer således, at arbejdsgiveren i disse tilfælde med stor sandsynlighed vil blive dømt til at betale godtgørelse til arbejdstageren, der er omfattet af ligebehandlingsloven, og der kan således argumenteres for, at der er skabt en pligt for arbejdsgiveren til at omplacere den arbejdstager, der er omfattet af ligebehandlingsloven frem for en arbejdstager, der ikke er, og i den forbindelse spiller hensyn som f.eks. lang anciennitet hos den arbejdstager, der ikke er beskyttet af ligebehandlingsloven, ikke ind, hvilket ellers ville have en stor betydning, hvis det var en almindelig saglighedsvurdering efter funktionærloven.

### 4.4. Vurderingstidspunktet

Der er i kapitlet om tidspunktet for vurdering af sagligheden i sager efter funktionærloven fastslået, at der ved vurderingen af, om afskedigelsen er saglig, tages udgangspunkt i afskedigelsestidspunktet. Det er således relevant at undersøge, om dette ligeledes er tilfældet, når der er tale om en sag, der skal afgøres efter ligebehandlingsloven, hvor bevisbyrden er anderledes, således at arbejdstageren er underlagt en udvidet beskyttelse i disse sager.

#### UfR 2017.303H

Der er taget stilling til dette spørgsmål i en ny dom, *U.2017.303H*. Sagen omhandler en gravid arbejdstager, der var blevet opsagt efter, hun havde oplyst, at hun var gravid. Beslutning om at afskedige hende var dog truffet forinden, arbejdsgiveren fandt ud af, at hun var gravid. Der var således ikke uenige om dette i sagen, men en af tvisterne var, hvorvidt arbejdsgiveren, grundet dennes omplaceringspligt, skulle have tilbudt arbejdstageren en stilling, der blev ledig i opsigelsesperioden mellem opsigelsestidspunktet og fratrædelsestidspunktet. Arbejdstageren gjorde gældende i sagen for landsretten, at hun skulle have været tilbudt omplacering til den pågældende stilling, da omplaceringspligten gælder frem til opsigelsesperiodens udløb, mens arbejdsgiveren derimod gjorde gældende, at pligten til at omplacere arbejdstageren ophører, når beslutningen om afskedigelse er truffet, hvorfor arbejdsgiveren i dette tilfælde ikke havde haft pligt til at forsøge at omplacere arbejdstageren i opsigelsesperioden.

Landsretten nåede i sagen frem til, at arbejdstageren skulle have været forsøgt omplaceret i opsigelsesperioden, og retten udtalte således i den forbindelse:

*”En arbejdsgivers forpligtelse til at søge en ansat, der er omfattet af § 9 i ligebehandlingsloven, omplaceret, ophører ikke ved afskedigelsen af den pågældende, men er gældende frem til udløbet af opsigelsesperioden. Dette gælder også i en situation som den foreliggende, hvor UCN først blev bekendt med A’s graviditet, efter at beslutningen om at afskedige hende var truffet”.*

Landsretten åbner i denne afgørelse således op for en udvidet omplaceringspligt for en arbejdsgiver i de tilfælde, at der er tale om en gravid medarbejder, idet omplaceringspligten i dette tilfælde ud-

strækkes til også at gælde i opsigelsesperioden, hvilket ikke er tilfældet ved sager efter funktionærlovens § 2b, hvor vurderingen af opsigelsens saglighed foretages på opsigelsestidspunktet.<sup>42</sup>

Højesteret fastslog dog i sagen, at omplaceringspligtens tidsmæssige udstrækning udelukkende gælder frem til opsigelsestidspunktet, og retten udtalte i den forbindelse:

*”Højesteret har ved domme af 24. juni 2002 (UfR 2002.2026) og 6. december 2004 (UfR 2005.886/2) fastslået, at det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Højesteret finder, at dette også gælder ved bedømmelsen af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven”.*

Det er således, med denne dom, slået fast, at omfanget af omplaceringspligten i sager efter ligebehandlingsloven, for så vidt angår omplaceringspligtens tidsmæssige udstrækning, ikke er udvidet i forhold til sager efter funktionærloven, da tidspunktet for vurderingen af, hvorvidt opsigelsen er saglig, er på opsigelsestidspunktet. Det er således også de faktiske forhold på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for, om opsigelsen er saglig eller usaglig i sager efter ligebehandlingsloven.

Det kan måske virke nærliggende at mene, at omfanget af omplaceringspligten i sager efter ligebehandlingsloven burde have været udvidet således, at pligten til at foretage omplacering også gjaldt i opsigelsesperioden, da der, efter ligebehandlingsloven, må antages at gælde en udvidet beskyttelse for arbejdstageren, særligt i forhold til § 9, hvor bevisbyrden er omvendt. Men det Højesteret slår fast i denne dom, er således blot, at det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren har pligt til at løfte den omvendte bevisbyrde for, at opsigelsen er saglig, er frem til opsigelsestidspunktet, og som følge af det, kan de hændelser, der eventuelt måtte opstå i opsigelsesperioden, ikke have betydning for, hvorvidt arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden for sagligheden af opsigelsen på opsigelsestidspunktet.

---

<sup>42</sup> Se de tidligere gennemgåede sager i afhandlingens afsnit 3.4. vedrørende dette.

### 4.5. Delkonklusion

Dette afsnit indeholder en delkonklusion på problemformuleringens anden del, hvorfor der i dette afsnit vil blive samlet op på spørgsmålet om, hvorvidt der er en udvidet omplaceringspligt i sager efter ligebehandlingsloven.

Det kan som det første konkluderes, at den retlige pligt til at foretage omplacering, i sager efter ligebehandlingsloven, udspringer af ligebehandlingslovens § 9, da det ikke er tilladt for en arbejdsgiver at afskedige en arbejdstager som følge af graviditet, barsel eller adoption. Som en del af saglighedsvurdering indgår således arbejdsgiverens bestræbelser på at forsøge at omplacere den pågældende opsagte medarbejder til en anden stilling. Da formålet med denne bestemmelse i ligebehandlingsloven er, at der skal være en yderligere beskyttelse for disse arbejdstagere, er der, som følge af dette, indført en omvendt bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, hvilket medfører, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at en opsigelse af en arbejdstager, der er omfattet af ligebehandlingslovens § 9, er saglig.

Denne omvendte bevisbyrde stiller således en række krav til en arbejdsgiver for, at denne har mulighed for at løfte denne strenge bevisbyrde. Det er, som følge heraf, nødvendigt for en arbejdsgiver at tilbyde en arbejdstager omplacering til en stilling, der medfører væsentlige stillingsændringer, og der er ligeledes en omfattende geografisk udstrækning med hensyn til at forsøge at omplacere arbejdstageren til en anden stilling, der ligger geografisk langt væk fra den stilling, den pågældende er blevet opsagt fra.

Som følge af den omvendte bevisbyrde, er det ligeledes flere gange fastslået i retspraksis, at der er en pligt for en arbejdsgiver til at forsøge at omplacere den arbejdstager, der er beskyttet af ligebehandlingsloven frem for den arbejdstager, der ikke er det, og i nogle sager kan der formentlig stilles krav om, at der opsiges en anden arbejdstager for at lave plads til, at der kan ske omplacering af den arbejdstager, der er beskyttet af ligebehandlingsloven.

Der er eksempler fra retspraksis, hvor der er beskyttelseshensyn efter funktionærloven at tage hensyn til, som for eksempel at denne arbejdstager har lang anciennitet, overfor beskyttelsen efter ligebehandlingsloven. Her er det således fastslået, at det er hensynene efter ligebehandlingsloven, der vægter tungest, og dermed den arbejdstager, som arbejdsgiveren skal vælge at omplacere, hvis der kun er én ledig stilling, men flere kandidater til denne.

Endvidere er der dog et område, hvor der ikke er en udvidet pligt til at foretage omplacering. Dette gælder for så vidt angår tidspunktet for vurderingen af sagligheden, hvor det er fastslået i retspraksis, at tidspunktet for vurderingen af sagligheden, både for så vidt angår sager om omplaceringspligten efter funktionærloven og sager efter ligebehandlingsloven, er på opsigelsestidspunktet. Det kunne antages, at arbejdsgiverens strenge bevisbyrde efter ligebehandlingsloven ville medføre, at omplaceringen ligeledes burde overvejes i opsigelsesperioden for, at bevisbyrden for sagligheden er løftet ved sager efter ligebehandlingsloven. Men dette er således for ganske nyligt fastslået af Højesteret til ikke at være tilfældet. Derfor er dette et eksempel på, at pligten til at foretage omplacering ikke er udvidet efter ligebehandlingsloven sammenlignet med funktionærloven.

### 5. Konklusion

Følgende afsnit indeholder en konklusion på afhandlingens problemformulering, og konklusionen bygger således på de to delkonklusioner i afhandlingens afsnit 3.5. og 4.5.

*»Hvad er omfanget af omplaceringspligten i henhold til funktionærloven, og gælder der en udvidet omplaceringspligt ved sager, der er omfattet af ligebehandlingsloven?«*

På baggrund af ovenstående afhandling, kan det konkluderes, at der er en omplaceringspligt for arbejdsgiveren i sager efter funktionærlovens § 2b, og at denne må antages at være mere omfattende, end den er omtalt i den gængse juridiske litteratur på området. Der gælder således, i en lang række tilfælde, hvor en arbejdstager opsiges, en pligt for arbejdsgiveren til at overveje, hvorvidt der kan ske omplacering af arbejdstageren, og dette er uanset, om opsigelsen skyldes forhold hos arbejdsgiveren eller forhold hos arbejdstageren.

Der er forskellige hensyn, der tillægges betydning i forbindelse med omplaceringspligten efter funktionærloven. Dette er forhold som opkvalificeringens omfang, længden af anciennitet hos arbejdstageren, geografiske hensyn og omplaceringens proportionalitet. Endvidere er det væsentligt at konkludere, at der er forhold, der kan medføre, at omplaceringspligten er iagttaget, men ikke har ført til, at arbejdstageren har fået en ny stilling, hvilket dog vil betyde, at opsigelsen herefter er saglig. Dette kan eksempelvis være, at arbejdsgiveren i tilstrækkeligt omfang har forsøgt at omplacere arbejdstageren til en ny stilling.

Ovenstående betyder således også, at der ikke kan gives et klart svar på, hvad omfanget af omplaceringspligten efter funktionærloven er, da dette altid vil afhænge af de konkrete omstændigheder i sagen, da de ovenfor nævnte hensyn alle har en betydning i forhold til omfanget af omplaceringspligten, hvorfor denne må antages at være af forskelligt omfang, alt efter de konkrete omstændigheder i den pågældende sag.

Endvidere kan det konkluderes, at der, i sager efter ligebehandlingsloven, gælder en udvidet pligt for arbejdsgiveren til at foretage omplacering. Dette er begrundet i, at bevisbyrden i disse sager er anerledes end bevisbyrden i sager efter funktionærloven. I sager efter ligebehandlingsloven, er der omvendt bevisbyrde, hvilket medfører, at det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at omplaceringen er forsøgt tilstrækkeligt, og at der således er en saglig grund til, at det ikke er lykkedes at omplacere den pågældende arbejdstager.

Som følge af bevisbyrdens placering i sager efter ligebehandlingsloven, stiller dette store krav til arbejdsgiveren, hvorfor denne er nødsaget til, i hovedparten af sagerne, at foretage omplacering af den arbejdstager, der er omfattet af ligebehandlingsloven frem for den arbejdstager, der ikke er omfattet af denne lov. Der skal således meget tungtvejende beviser til, fra arbejdsgiverens side, for at løfte bevisbyrden for, at der er sket en saglig afskedigelse efter ligebehandlingsloven, hvis det i den sammenhæng ikke er lykkedes at foretage omplacering af arbejdstageren. Dette er dog formålet med den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingsloven, idet der ønskes en udvidet beskyttelse for arbejdstageren i forhold til opsigelse, hvorfor det således må konkluderes, at dette virker efter hensigten.

## 6. Summary

This thesis deals with the employer's legal obligation to relocate a worker. The scope of the employer's general obligation to relocate the employee is the focal point. There is also made a comparison with the redeployment obligation in relation to the specific legislation.

The obligation to relocate a worker is a consequence of the Employee Act, which prescribes that termination must be objective and in the assessment thereof, the relocation must be included as an element. However, the employer's legal obligation to relocate is also interesting in relation to the Equal Treatment Act, which is a special act that further protects the employee in relation to the Employers Act. Therefore, it is relevant to look into whether the duty of the relocation is expanded in relation to this Act.

The topic of the dissertation is being examined by means of legislation, legal case law and legal literature. The main topic which is the extent of the employer's obligation to relocate the employee has been developed throughout legal case law which therefore makes the case law the most important source of law in answering the problem definition.

The first part of the thesis concerns the employer's general obligation to relocate according to the Employee Act. In this chapter different considerations is being looked upon in addition to finding out if these considerations has an influence on the obligation to relocate. This could be the extent of the upgrading, the employee's seniority, geographical considerations and the employer's attempt to relocate the employee. These are only examples.

The following in the thesis considers the employer's obligation to relocate an employee in accordance to the Equal Treatment Act. The chapter's focus is therefore too examined if this obligation to relocate is expanded in regarding to the Equal Treatment Act. On this basis, there is a great deal of focus on the burden of proof and where this burden of proof is placed in accordance to the Act and also what the meaning this burden of proof has regarding the obligation to relocate an employee. This chapter also focuses on describing whether it is assumed that the employer is required to relocate the employee protected by the Equal Treatment Act rather than the employee who is only protected by the general obligation to relocate in case of dismissal.

The conclusion of this thesis is that the employer has an obligation to relocate the employee in accordance with the Employers Act and that there are several considerations which is involved when considering whether there is an obligation to relocate or not. Furthermore, it can be concluded that



there is an expanded obligation to relocating employees in regarding to the specific legislation, which is a consequence of the reversed burden of proof. It also has the effect that in the cases treated by the Equal Treatment Act, the employer is obliged to redeploy the employee protected by the Equal Treatment Act rather than the employee exclusively protected by the general obligation to relocate.

## **Litteraturliste**

### **Love/forarbejder mv.**

Hovedaftalen 1973-10-31 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med ændringer pr. 1981-03-01, 1987-03-01 og 1993-01-01

Lovbekendtgørelse 2009-02-03 nr. 81 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer  
(*Funktionærloven*)

Lovbekendtgørelse 2011-06-08 nr. 645 om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse mv. (*Ligebehandlingsloven*)

LFF 1988-1989.1.64 – Forslag til Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv.

### **EU retlig lovgivning:**

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn

### **Retspraksis**

#### **Domme trykt i Ugeskrift for Retsvæsen:**

U.2000.419V

U.2002.1118Ø

U.2002.2413S

U.2002.2026H

U.2003.1660H

U.2005.578H

U.2008.1777Ø

U.2011.1776H

U.2012.805V

U.2014.91V

U.2014.657V

U.2017.303H

Utrykte domme:

Vestre Landsrets dom af 6. april 1999 i sag B-0966-98 (*Tidligere instans Århus Byrets dom af 11. marts 1998 i sag BS 9703415-2*)

Østre Landsrets dom af 12. april 2002 (*Tidligere instans Svendborg Byrets dom af 10. oktober 2001 i sag BS 1-513/2001*)

Vestre Landsrets dom af 30. november 2006 i sag B-2869-05 (*Tidligere instans Vejle Byrets dom af 15. december 2005 i sag BS 2-245/2005*)

Vestre Landsrets dom af 11. april 2007 i sag B-0800-06 (*Tidligere instans Randers Byrets dom af 29. marts 2006 i sag BS 1-685/2005*)

Østre Landsrets dom af 13. oktober 2008 i sag B-756-08 (*Tidligere instans København Byrets dom af 3. marts 2008 i sag BS 14A-3999/2007*)

Vestre Landsrets dom af 3. december 2010 i sag B-1369-10 (*Tidligere instans Sønderborg Byrets dom af 3. juni 2010 i sag BS C7-1417/2009*)

Østre Landsrets dom af 10. januar 2013 i sag B-497-12 (*Tidligere instans Lyngby Byrets dom af 23. januar 2012 i sag BS 150-976/2011*)

Vestre Landsrets dom af 30. september 2015 i sag B-2043-14 (*Tidligere instans Århus Byrets dom af 1. oktober 2014 i sag BS 7-504/2014*)

### Bøger

Andersen, Lars Svenning m.fl., 2016, *Funktionærret*, Jurist- og Økonomiforbundets Forlag, 5. udgave.

Bruun, Jørgen Rønnow, 2006, *Usaglig afskedigelse – en håndbog*, Forlaget Informatics, 1. udgave.

Jochimsen, Jørgen, 2012, *Bevisførelse i retssager*, Karnov Group, 1. udgave.

Marstal, Mikael, 2011, *Lønmodtageres beskyttelse mod opsigelse ved graviditet, barsel og adoption*, Thomson Reuters, 1. udgave.

Marstal, Mikael og Ulrik Mogensen, 2015, *Lønmodtageres opsigelsesbeskyttelse*, Karnov Group, 1. udgave.

Nielsen, Henrik Karl, 2013, *Funktionærloven*, Karnov Group, 6. udgave.

Paulsen, Jens, 2015, *Afskedigelse – Arbejdsgiverens ledelsesret og ledelsespligt alm. del*, Karnov Group, 1. udgave.

Riis, Thomas og Jan Trzaskowski (red.), 2013, *Skriftlig jura – den juridiske fremstilling*, Ex Tuto Publishing, med 28 bidragydere.