

– KBN

UDSKRIFT
AF
SØ- & HANDELSRETTENS DOMBOG

DOM

Afsagt den 22. december 2014

F-2-13

Fagforeningen Danmark smf

A

(advokat Jens Brøbeck Gregersen)

mod

Dansk Bjergring og Bugsering A/S

(advokat Anne Louise Wulff)

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag handler om, hvorvidt Dansk Bjergring og Bugsering A/S' opsigelse af befaren skibsassistent A, der er farveblind, skete i strid med lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, herunder om farveblindhed er omfattet af begrebet handicap.

Fagforeningen Danmark som mandatar for A har nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes til sagsøger at betale 123.684 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra den 5. december 2012.

Dansk Bjergning og Bugsering A/S (herefter Dansk Bjergning og Bugsering) har nedlagt påstand om frifindelse.

Oplysninger i sagen

Ved beviser udstedt den 14. december 2001 i overensstemmelse med den internationale konvention om uddannelse af søfarende, om sønæring og om vagthold blev det attesteret, at A opfylder betingelserne for udmønstring som befaren skibsassistent, og at A kan indgå i brovagten under opsyn af en kvalificeret officer. Der er ikke på vagtholdsbeviset attesteret for, at A på tilfredsstillende måde har gennemført mindst to måneders brovagtjeneste under opsyn, således at han er fuldt kvalificeret efter reglement II/4.

Dansk Bjergning og Bugsering er et rederi, der er indehaver af et bugzerskib ved navn Asterix og en flydekran ved navn Samson. Ifølge besætningsfastsættelsen for Asterix udfærdiget af Søfartsstyrelsen anses Asterix for at være forsvarligt bemanded, hvis det, når det forlader havn, har en bemanning, der mindst svarer til en skibsfører, en overstyrmand, en maskinchef og to befarne skibsassistenter, sidstnævnte med sønæringsbevis II/4.

Ved ansættelsesaftale udfærdiget den 16. december 2011 blev A ansat som befaren skibsassistent hos Dansk Bjergning og Bugsering med tiltrædelsesdato den 24. januar 2012. I forbindelse med ansættelsen blev A tilset af en læge, der i As Blå Bog ved påtegning om resultat af lægeundersøgelse foretaget den 19. december 2011 noterede, at A var egnet til skibstjeneste, men uskikket til udkigstjeneste på grund af farveblindhed. Det var i feltet "Arbejdsområde" anført: "Ikke udkig. Farveblind".

Den 1. juni 2012 tog A en udvidet lanterneprøve i regi af Søfartsstyrelsen med henblik på at få undersøgt, om han kunne skikkes til udkig og få ophævet begrænsningen i "ej udkig" i sit sundhedsbevis. Samme dag konkluderede overlæge Toke Bek, at A på begge øjne havde

svært nedsat skelneevne mellem rød og grøn, der kunne karakteriseres som protanopi, og at han ikke med tilstrækkelig sikkerhed kunne skelne mellem rød og grøn til brug som udkig.

Ved brev af 20. juli 2012 til A meddelte Søfartsstyrelsen, at A på baggrund af resultatet af den udvidede laterneprøve ikke opfyldte betingelserne for, at Søfartsstyrelsen kunne ophæve begrænsningen "ej udkig" i As sundhedsbevis.

Ved brev af 25. juni 2012 afskedigede Dansk Bjergning og Bugsering A med virkning fra den 2. juli 2012. Som begrundelse for afskedigelsen blev det anført, at A var farveblind og ikke kunne kende forskel på grøn og hvid, hvorfor A ikke kunne opfylde bemandingskravet til Asterix for skibsassistenter.

Af parternes efterfølgende korrespondance fremgår det blandt andet af brev af 17. juli 2012 til Det Faglige Hus fra Dansk Bjergning og Bugsering, at Dansk Bjergning og Bugsering under alle omstændigheder var nødsaget til at afskedige personale på grund af manglende beskæftigelse.

Lovregler

I lov om skibets besætning § 18 er der fastsat regler om uddannelseskrav for skibets besætning, og i § 19 er der fastsat regler om betingelser for erhvervelse af de i loven omhandlede sønæringsbeviser. I henhold til lovens § 25, stk. 1, nr. 1, skal rederen og skibsføreren sikre, at ansatte søfarende opfylder alle de for den pågældende stilling foreskrevne uddannelses-, kvalifikations-, og beviskrav, og at de foreskrevne originalbeviser findes om bord. I medfør af lovens § 27 kan overtrædelse af blandt andet § 25 straffes med bøde.

I medfør af lov om skibets besætning er der udstedt en bekendtgørelse om kvalifikationskrav til søfarende og fiskere og om sønæringsbeviser. Bekendtgørelsens § 4, stk. 1, er sålydende:

§ 4. For erhvervelse af vagtholdsbevis kræves, at vedkommende

- 1) er i besiddelse af et sundhedsbevis for søfarende og fiskere, der er gyldigt for den tjeneste, som vagtholdsbeviset givet ret til, og herunder er skikket til udkig,
- 2) er fyldt 16 år,
- 3) har gennemført grundmodul for skibsassistenter eller skibsassistentkursus for personer med svendebrev og
- 4) har gennemført mindst to måneders brovagtstjeneste under opsyn af føreren eller den vagthavende navigatør og herunder er instrueret i samtlige opgaver vedrørende brovagtstjenesten.

I medfør af sømandsloven er der udstedt en bekendtgørelse om lægeundersøgelse af søfarende og fiskere. Af denne bekendtgørelses oversigt over sygdomme, defekter mv, der normalt vil medføre kassation eller begrænsning, er der under "7. farvesans Farveblindhed" anført "ikke udkigstjeneste".

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaring af A og skibsreder Ove C. Eriksen.

A har forklaret, at han siden 2002 har sejlet ved ansættelse i forskellige rederier. Han er nu ansat i A2SEA som assistent og arbejder her som smed på havnen. I 10 år var han ansat ved J. Lauritzen som befaren og faglig skibsassistent, hvor han reparerede ting på skibet. I slutningen af 2011 blev han kontaktet af en tidligere kollega, der arbejdede hos Dansk Bjergning og Bugsering. Den tidligere kollega oplyste, at Dansk Bjergning og Bugsering manglede en skibsassistent på dækket. Arbejdet hos Dansk Bjergning og Bugsering ville medføre, at han skulle gå ned i løn, men arbejdstiderne var meget bedre, idet han skiftevis skulle være 14 dage ude på vandet og 14 dage hjemme. Hos J. Lauritzen kunne han godt risikere at arbejde 10 uger ude, inden han kom hjem. Han kontaktede derfor skibsreder Ove Eriksen, og de holdt efterfølgende et møde. På mødet fortalte han Ove Eriksen om sine kompetencer. Han fortalte også, at han er farveblind. Ove Eriksen svarede hertil, at det ikke havde stor betydning, da Ove Eriksen skulle bruge ham på dækket. Hans farveblindhed var aldrig et problem, da han arbejdede hos J. Lauritzen, da han under denne ansættelse kun arbejdede i maskinrummet og på dækket og aldrig havde vagt på broen. J. Lauritzen tilpassede arbejdet, så

han ikke skulle have vagt på broen. Under sin ansættelse hos Dansk Bjergning og Bugsering har han heller ikke haft opfattelsen af, at hans farveblindhed har været et problem. Den makker, han var tilknyttet, tog en ekstra vagt på broen, og så tog han omvendt en ekstra vagt på dækket, indtil makkeren var klar til at møde ind igen. Kaptajnen hos Dansk Bjergning og Bugsering sagde også til ham den første arbejdsdag, at han kunne se, at han ikke var skikket til udkig. Han fortalte kaptajnen, at det ikke var noget problem for Ove Eriksen, hvorefter kaptajnen svarede, at så var det heller ikke noget problem for ham.

I løbet af ansættelsen hos Dansk Bjergning og Bugsering blev hans farveblindhed heller ikke drøftet, førend han fik oplyst af en søfartslæge, at det var muligt for ham at tage en speciel, udvidet lanternetest. Kaptajnen syntes, det var en god ide, at han tog lanternetesten. Efter lanternetesten fik han samme dag besked på, at han på grund af sin farveblindhed ikke kunne få et bevis til at stå vagt på broen. Det fortalte han kaptajnen, da han kom tilbage på skibet. Herefter fortsatte de arbejdsopgaverne, som de hidtil havde gjort. Næste gang han var hjemme, fik han ved anbefalet brev besked om, at han var afskediget. Han kontaktede telefonisk Ove Eriksen, der dog ikke havde tid til at tale med ham på det tidspunkt. Efterfølgende har han ikke kunnet komme i telefonisk kontakt med Ove Eriksen. Han synes, at hans farveblindhed var en mærkelig årsag til afskedigelsen, da Ove Eriksen efter hans opfattelse fra starten af havde været bekendt hermed. Han havde aldrig skiftet job til Dansk Bjergning og Bugsering, hvis han havde vidst, at det kun var en seks måneders ansættelse.

Det er korrekt, at han efter reglerne ikke kunne holde udkig. Han mener, at Ove Eriksen kunne have flyttet ham over på den flydekran, som Dansk Bjergning og Bugsering havde. Flydekranen og slæbebåden var sammen hele tiden, og det var en blandet besætning. På flydekranen arbejdede der seks mand, og der var ikke noget til hinder for, at han kunne udføre sit arbejde på flydekranen.

Ove Eriksen har forklaret, at han er direktør og eneejer af rederiet Dansk Bjergning og Bugsering. Dansk Bjergning og Bugsering er et specialrederi med et bugserskib, Asterix, og en flydekran, Samson. I 2012 havde han ansat 16 mand. Der arbejder fire mand i skiftehold på både Asterix og Samson. På Asterix var der en skipper, en styrmand, en maskinchef og en

befaren skibsassistent, hvilket er i overensstemmelse med Asterix' besætningsfastsættelse, der er udfærdiget af Søfartsstyrelsen. I tilfælde af, at Asterix sejlede mere end 14 timer, skulle der være to skibsassistenter om bord. Asterix sejler stort set altid mere end 14 timer. I så fald anvender de den skibsassistent, der er på Samson. Når der i besætningsfastsættelsen er anført "II/4" betyder det, at skibsassistenten skal være skikket til udkig. Det betyder, at der skal være to mand på broen, og de skal arbejde i to hold. Det kan normalt ikke planlægges således, at den ene ikke skal kunne være på broen. I så fald kan de risikere at blive sat til kaj, indtil besætningen lever op til kravene. Minimumsbemandingen på Samson er en skipper, en maskinmand og en befaren skibsassistent. Skibsassistenten på Samson skal ikke nødvendigvis være skikket til udkig. Når Asterix sejler mere end 14 timer, anvender de skibsassistenten fra Samson. I de tilfælde bliver Samson slæbt og skal derfor ikke opfylde minimumsbesætningen.

I 2011 var der en af hans styrmænd, der foreslog A som skibsassistent. Når de ansætter nye folk, vil de gerne have en, som de kender, da de er lille selskab og arbejder tæt sammen. A tog telefonisk kontakt til ham og kom til møde hos ham sidst i 2011. A fortalte, hvad han tidligere havde arbejdet med. Han så ikke As papirer under mødet. De talte ikke om, at A var farveblind, og A fortalte ikke, at han ikke var egnet til brovagt. Han tog det som en selvfølge, at A var egnet til brovagt. Hvis han havde fået oplyst, at A ikke var skikket til udkig, så havde han ikke ansat ham. Han kan ikke risikere, at mandskabet bliver stoppet midt i et projekt, fordi besætningen ikke lever op til lovkravene.

A startede hos Dansk Bjergning og Bugsering omkring årsskiftet 2011/2012. Det kan godt passe, at det var den 24. januar 2012 som anført i ansættelsesaftalen. Kort efter As ansættelse blev han kontaktet af kaptajnen, der oplyste, at A ikke var skikket til udkig, fordi han var farveblind. Han besluttede da at se tiden lidt an, fordi han ville se, om de kunne finde en løsning. Det blev herefter aftalt, at A skulle tage en udvidet farvetest hos lægen, en såkaldt udvidet lanternetest i regi af Søfartsstyrelsen. De ville afvente og se resultatet heraf. Lige umiddelbart kunne de godt klare de opgaver, de havde, indtil A havde taget testen. Da resultatet af testen forelå, fik han besked om resultatet af kaptajnen. Han drøftede situationen

med kaptajnen, og de blev enige om, at de var nødsaget til at afskedige A på grund af hans farveblindhed og manglende evne og adgang til at holde udkig.

Det havde ikke været en mulig løsning at flytte A over på flydekranen Samson, fordi de som forklaret skulle bruge fem mand, når de sejlede over 14 timer, herunder 2 befarne skibsassistenter. Den skibsassistent, der flytter mellem Asterix og Samson, skal derfor også opfylde kravene til at kunne holde udkig.

Dansk Bjergning og Bugsering er et lille rederi, så der var ikke mulighed for bare at ansætte en ekstra mand til at overtage As brovagt. I så fald ville der være to lønninger i stedet for en til at varetage en mands arbejde. Det var heller ikke muligt at anvise A andre arbejdsopgaver, idet der så ville mangle en til at holde udkig. Samtidig med afskedigelsen af A var de nødsaget til at reducere besætningen, da et af deres projekter ikke varede så længe som ventet, og der var samtidig en anden medarbejder, der sagde sit arbejde op. Der er ikke ansat en anden i stedet for A.

Inden afskedigelsen af A sejlede skibene ikke med minimumsbemanding, idet der var en mand i overskud. Efter hans vurdering skulle A ikke have fået udleveret vagtholdsbevis, da han ikke opfylder lovkravene hertil.

Parternes synspunkter

Fagforeningen Danmark har i det væsentligste procederet i overensstemmelse med påstandsdokument af 9. oktober 2014, hvori er anført følgende anbringender:

”Til støtte for den nedlagte påstand gøres det (..) indledningsvist gældende, at sagsøger qua sin farveblindhed er at betragte som handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, således som handicapbegrebet efterhånden er defineret ud fra EU-domstolens og de nationale retters praksis.

I de forenede sager C-335/11 og C 337/11 Ring / Skoubo Werge fastslog EF-Domstolen, at:

"...begrebet handicap i direktiv 2000/78 (implementeret i dansk lov ved lov nr. 31 af 12/1 2005, lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven), red.) skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uheldelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed." (præmis 47)

Det gøres gældende, at sagsøgers farveblindhed, der er medfødt, således langvarig og i øvrigt lægeligt diagnosticeret medfører en begrænsning, der forhindrer sagsøger i at udføre sit arbejde på lige fod med sine kolleger, hvorefter han uvægerligt må betragtes som handicappet i lovens forstand.

Til støtte for den nedlagte påstand gøres det herefter gældende, at sagsøgte var bekendt med sagsøgers handicap, idet dette fremgik af sagsøgers Blå Bog, og at sagsøger da heller ikke på noget tidspunkt i løbet af sin ansættelse blev pålagt udkigstjeneste.

Sagsøger blev efterfølgende opsagt med henvisning til sin farveblindhed, hvorfor opsigelsen må betragtes som værende direkte begrundet i sagsøgers handicap. Det gøres derfor gældende, at sagsøger har påvist omstændigheder, der sandsynliggør at forbuddet mod forskelsbehandling er overtrådt, og at bevisbyrden for at det ikke skulle være tilfældet herefter påhviler sagsøgte.

Det gøres i forlængelse heraf gældende, at denne bevisbyrde ikke er løftet, i det sagsøgte ikke har overholdt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2a.

Hertil gøres det ydermere gældende, at tilpasningsforpligtelsen kunne have været overholdt ved ansættelse af yderligere besætning – evt. i form af en personlig hjælper - hvilket på ingen måde ville være stridende mod bemandingsfastsættelsen, der må betragtes som en minimumsbesætning. Tilpasning af ansættelsesforholdet kunne ligeledes være foretaget ved en omplacering af sagsøger, idet han - som det fremgår af ansættelseskontrakten - havde "Rederiets skibe og flåder" som arbejdssted.

I relation til mulighederne for tilpasning henledes opmærksomheden da også på, at forpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2a påhviler sagsøgte som ar-

bejdsgiver, og det gøres i den forbindelse gældende, at sagsøgte end ikke har undersøgt mulighederne for tilpasning af arbejdspladsen for sin handicappede medarbejder.

Det gøres på denne baggrund sammenfattende gældende, at opsigelsen er sket i strid med forskelsbehandlingsloven, og at sagsøger dermed efter lovens § 7 har krav på en godtgørelse, der passende kan fastsættes til 6 måneders løn på baggrund af sagsøgers anciennitet. Der kan henvises til Højesterets dom i U2013.2575H, hvor Højesteret fastslog, at godtgørelsesniveauet på forskelsbehandlingslovens område bør tage udgangspunkt i praksis efter ligebehandlingslovens § 9 om opsigelse af gravide og barslende. ..."

Dansk Bjergning og Bugsering har i det væsentligste procederet i overensstemmelse med påstandsdokument af 7. oktober 2014, hvori er anført følgende anbringender:

"... Til støtte for frifindelsespåstanden gøres det gældende, at A ikke opfylder kravene til at kunne få et gyldigt vagtholdbevis, og at han dermed ikke kan bestride stillingen som skibsassistent i henhold til rederiets besætningsfastsættelse, jf. bilag A. På det grundlag var det sagligt, at rederiet, herunder som følge af nødvendige personaletilpasninger, opsagde A med henvisning til, at han ikke havde de fornødne kompetencer, som lovgivningen foreskriver, til at bestride en stilling som befaren skibsassistent med sønæringsbevis (STCW II/4) og dermed skikket til udgik.

Sagsøgte gør endvidere gældende, at situationen omkring opsigelsen ikke er omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

A kunne ikke bestå Søfartsstyrelsens lanternetest, fordi han ikke er "farvesikker", jf. sagens bilag 12, og dermed var han ikke egnet og kompetent til at løfte de opgaver, man som skibsassistent skal kunne udføre i henhold til lovgivningen. Det bestrides, at manglende farvesikkerhed kan betragtes som et handicap efter de kriterier, der er anført af EU-Domstolen i dom af 11. april 2013 i C-3135/11, Ring og C-337/11, Skouboe Werge. Det følger heraf, at begrebet handicap skal fortolkes således, "at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret, helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af

lang varighed", jf. Højesterets dom af 13. juni 2013 i sag 250/2011 (UfR 2013.2575 H).

Baggrunden for, at A ikke kan indgå som en del af besætningen om bord på rederiets skib er, at han ikke opfylder de lovmæssige krav, der er fastsat for at kunne bestride stillingen som skibsassistent. Det gøres således gældende, at opsigelsen er objektivt begrundet i de lovmæssige krav, der stilles til rederiet i forbindelse med besætningsfastsættelsen.

At rederiet henholder sig til de lovmæssige krav, der er gældende og herunder den bemandingsfastsættelse, som myndighederne har fastsat, udelukker i sig selv, at A kan siges at opfylde kriterierne for at være handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, og det må dermed afvises, at forskelsbehandlingsloven finder anvendelse i den konkrete situation.

Såfremt retten måtte lægge til grund, at sagsøgers manglende farvesikkerhed kan betragtes som et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, gøres det gældende, at opsigelsen af sagsøger ikke var i strid med lovens bestemmelser.

Det er ikke muligt at dispensere fra lovkravet om vagtholdbevis, således at A alligevel ville kunne udfylde jobbet som skibsassistent i henhold til besætningsfastsættelsen. A var som følge af de kvalifikationskrav, der stilles til en skibsassistent, jf. lov om skibes besætning og bekendtgørelse om kvalifikationskrav til søfarende mv., dermed ikke kompetent, egnet eller disponibel til at udføre arbejdet som skibsassistent skikket til udkig om bord på rederiets skibe, og sagsøgte var berettiget til at disponere herefter, da man blev opmærksom herpå.

Det afvises endvidere, at det vil være muligt at dele stillingen mellem to personer. Pligten til at gå vagt ligger hos den skibsassistent, der skal være om bord i henhold til besætningsfastsættelsen. A ville derfor nødvendigvis skulle erstattes af en anden fuldtidsansat skibsassistent med fornødent vagtholdbevis, og som dermed kunne påtage sig alle opgaver i henhold til besætningsfastsættelsen. Ikke mindst som følge af de særlige forhold omkring udmønstringsperioder mv. giver det ikke i praksis mening at indsætte en anden til at varetage de opgaver, som A ikke kunne bestride, sådan som sagsøger anfører. Rederiet kan således ikke pålægges at skulle dobbeltbesætte stillingen som skibsassistent, som følge af at A ikke kunne bestå den lovpligtige lanternetest.

Endvidere gøres det gældende, at rederiet undersøgte muligheden for, at A kunne få dispensation til at opnå fuldt vagtholdbevis, hvilket imidlertid blev afvist af

Søfartsstyrelsen, jf. sagens bilag 12. Rederiet har dermed ikke tilsidesat den særlige tilpasningsforpligtelse, der følger af forskelsbehandlingslovens § 2a.

Rederiet har derved hverken udsat A for direkte eller indirekte forskelsbehandling efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2, og 3, og der er dermed ikke grundlag for at tilkende sagsøger en godtgørelse efter lovens § 7.

...”

Sø- og Handelsrettens begrundelse og resultat

Begrebet ”handicap” i forskelsbehandlingsloven og det bagvedliggende EU-direktiv fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af lang varighed.

Det er lægeligt diagnosticeret, at A er farveblind. Farveblindhed er en medfødt, uhelbredelig lidelse, som i mange tilfælde kun har ringe betydning for den berørte persons livsudfoldelse og erhvervsmuligheder. Når det imidlertid gælder visse særlige erhverv inden for f.eks. luftfart, togdrift, militær, redningstjeneste, politi og søfart, kan farveblindhed være en barriere, der kan hindre den pågældende i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre.

I forhold til As arbejdsopgaver hos Dansk Bjergning og Bugsering var han på grund af sin farveblindhed ikke i stand til - og havde heller ikke lovmæssigt adgang til - at bestride ud-kigstjeneste, som efter det oplyste er en sædvanlig del af arbejdsopgaverne for en befaren skibsassistents - også hos Dansk Bjergning og Bugsering.

Under de anførte omstændigheder finder retten, at As farveblindhed, der indebar, at han ikke kunne deltage i nødvendige arbejdsopgaver hos Dansk Bjergning og Bugsering på lige

fod med andre skibsassistenter, var et handicap i forskelsbehandlingslovens og det bagvedliggende EU-direktivs forstand.

Det er fremgået af sagens oplysninger og er direkte anført i Dansk Bjergning og Bugserings opsigelsesbrev af 25. juni 2012, at A blev afskediget på grund af sin farveblindhed. Dette skete, efter at A havde gennemgået en udvidet lanternetest den 1. juni 2012, hvis resultat medførte, at han ikke kunne få ophævet begrænsningen "ej udkig" i sit sundhedsbevis.

Under disse omstændigheder påhvilede det Dansk Bjergning og Bugsering at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger med henblik på at sikre As fortsatte ansættelse, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a, 1. pkt., med mindre Dansk Bjergning og Bugsering derved ville blive pålagt en uforholdsmæssig stor byrde.

Efter oplysningerne i sagen kan det lægges til grund, at Dansk Bjergning og Bugsering kun havde få ansatte, og at virksomheden havde et helt særligt og afgrænset forretningsområde, som indebærer bemanning af flydekranen Samson og kranens egen slæbebåd Asterix i en fleksibel døgnturnus i 2 uger ad gangen, idet de ansatte arbejdede efter grundprincippet "2 uger ude, 2 uger hjemme". Under de 2 ugers arbejde ude på havet var der behov for, at skibsassistenterne kunne skiftes mellem de to enheder, og det var således nødvendigt, at begge skibsassistenter kunne holde udkig. Det kan endvidere lægges til grund, at der ikke var andre jobfunktioner ombord på de to enheder, hvor As kvalifikationer som skibsassistent kunne udnyttes fuldt ud.

Under disse omstændigheder finder retten det godtgjort, at det ville indebære en uforholdsmæssig stor byrde for Dansk Bjergning og Bugsering at pålægge virksomheden at træffe foranstaltninger, der kunne afhjælpe As handicap, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a, 2. pkt., idet den eneste reelle afhjælpningsmulighed ville være at ansætte en overtallig skibsassistent til også at være på havet i de 2 uger, hvor A var det.

Herefter, og idet retten bemærker, at der ikke under sagen er rejst spørgsmål om, hvorvidt A skulle være usagligt afskediget på andet grundlag end forskelsbehandlingsloven, frifindes

Dansk Bjergning og Bugsering for den påstand, som Fagforeningen Danmark har nedlagt som mandatar for A.

Efter sagens udfald, forløb og omfang skal Fagforeningen Danmark betale 20.000 kr. i sagsomkostninger til Dansk Bjergning og Bugsering A/S.

Thi kendes for ret:

Dansk Bjergning og Bugsering A/S frifindes.

Fagforeningen Danmark som mandatar for A skal inden 14 dage betale 20.000 kr. i sagsomkostninger til Dansk Bjergning og Bugsering A/S.

Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.

Claus Forum Petersen

Lotte Wetterling

Torben Kuld Hansen

Jens Fage-Pedersen

Jens Boye

(Sign.)

— — —

Udskriftens rigtighed bekræftes

Sø- og Handelsretten, den