

HØJESTERETS DOM

afsagt onsdag den 30. marts 2011

Sag 141/2010

(1. afdeling)

Ligebehandlingsnævnet

som mandatar for A

(kammeradvokaten ved advokat Lise Høy Falsner)

mod

Aalborg Kommune

(advokat Jens Saabo)

I tidligere instanser er afsagt dom af Retten i Aalborg den 26. juni 2009 og af Vestre Landsrets 6. afdeling den 9. februar 2010.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Børge Dahl, Per Walsøe, Jens Peter Christensen, Henrik Waaben og Hanne Schmidt.

Påstande

Appellanten, Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A, har gentaget sine påstande.

Aalborg Kommune har påstået stadfæstelse, subsidiært at der tilkendes A en mindre godtgørelse end den påståede.

Anbringender

Ligebehandlingsnævnet har anført, at omstændighederne i forbindelse med nedlæggelsen af As stilling viser, at de fire centres udtræden af samarbejdet mellem de fem revalideringscentre ikke udgør tilstrækkeligt bevis for, at nedlæggelsen af stillingen var uden forbindelse med As graviditet og barsel. Ved mødet i revalideringscentret den 9. august 2006 blev der således ikke kun henvist til, at samarbejdet mellem de fem centre ville ophøre pr. 1. januar 2007, men også til, at ”salgskonsulenten er gravid og i den forbindelse sygemeldt”. Herudover fik A ingen meddelelse om, at ophøret af samarbejdet mellem de fem revalideringscentre kunne medføre

nedlæggelse af hendes stilling, før kommunen indledte afskedigelsessagen ved brevet af 8. maj 2007.

Hvis nedlæggelse af stillingen anses for tilstrækkeligt begrundet i ophøret af samarbejdet mellem de fem centre, gøres det gældende, at Aalborg Kommune ikke har godtgjort, at man i tilstrækkeligt omfang har forsøgt at omplacere A. Der var 20.000 ansatte i kommunen, og der var 19 andre medarbejdere, der samtidig med A skulle omplaceres i forbindelse med kommunalreformen. Når det lykkedes at placere de 19 andre tiloversblevne medarbejdere, men ikke A, skyldes det, at hun var sygemeldt på grund af graviditeten og derefter var på barselsorlov. Der blev fra oktober 2006 til august 2007 opslået mange stillinger i kommunen som bl.a. sekretær og jobkonsulent, og A må anses for kvalificeret til en del af disse stillinger. Når A ikke blev placeret i en af disse stillinger, skyldes det ifølge forklaringen fra B bl.a., at hun ikke kunne tiltræde hurtigt. Årsagen til den manglende omplacering var således hendes fravær på grund af barsel.

Også fremgangsmåden i forbindelse med forsøget på at omplacere A viser, at kommunen ikke har foretaget tilstrækkeligt. A blev ikke indkaldt til samtale om omplaceringen, og hun blev ikke som andre medarbejdere i kommunen spurgt om sine ønsker om fremtidigt arbejdssted. Kommunen var heller ikke i besiddelse af hendes personalesag før sammenlægningen ved kommunalreformen. A var i øvrigt i en del af perioden uvidende om, at hun burde søge andre job i kommunen, da hun ikke blev gjort bekendt med overvejelserne om at nedlægge hendes stilling førend i maj 2007.

Aalborg Kommune har til støtte for sin principale påstand anført, at opsigelsen af A var sagligt driftsmæssigt begrundet i forholdene hos kommunen på tidspunktet for beslutningen om at påbegynde afskedigelsessagen. Bortfaldet af As stilling skyldes kun ophøret af samarbejdet mellem de fem revalideringscentre, der hidtil havde delt udgiften til hendes løn. Der var således ikke længere et økonomisk grundlag for hendes ansættelse. Dette forhold var kommunen uden indflydelse på. Afskedigelsen var derfor på ingen måde relateret til As fravær på grund af graviditet og barsel, og der består derfor heller ikke noget krav på godtgørelse efter ligebehandlingsloven.

Det bestrides ikke, at der består en pligt for arbejdsgiveren til at undersøge muligheden for omplacering i en anden passende stilling. Kommunen foretog alt, hvad der kan forlanges af en arbejdsgiver med henblik på at undersøge muligheden for sådan omplacering. Kommunen var

bekendt med alle relevante oplysninger om As faglige kvalifikationer, men det var ikke muligt at finde en stilling med salgsfunktioner, og der blev i forbindelse med alle øvrige ledige stillinger i kommunen foretaget en saglig vurdering af, om A eventuelt efter en kortere omskoling eller efteruddannelse ville kunne bestride stillingen. Det kan i øvrigt ikke alene på grundlag af As egne formodninger, herunder vedrørende stillinger, som hun har været indkaldt til samtale om, lægges til grund, at hun havde den tilstrækkelige administrative erfaring. Situationen må endvidere ses i lyset af, at der var dekretet ansættelsesstop i kommunen med virkning fra den 1. januar 2007, og der skulle i en periode på 3 år efter denne dato nedlægges 200 stillinger. Der er således ved beslutningen om afskedigelsen alene taget saglige hensyn og ikke fokuseret på forhold som køn, graviditet, barsel eller lignende.

Til støtte for sin subsidiære påstand om nedsættelse af godtgørelsesbeløbet har kommunen henvist til, at godtgørelsen ikke bør udmåles til et beløb, der overstiger 6 måneders løn, idet hverken As anciennitet eller omstændighederne ved opsigelsen taler herfor.

Supplerende sagsfremstilling

A var ledig efter sin fratræden af stillingen ved revalideringscenteret i Aalborg ved udgangen af august 2007 til den 25. februar 2008. Hun har herefter yderligere været ledig i perioden fra den 1. juli 2009 til den 1. marts 2010.

Højesterets begrundelse og resultat

A var ved sin afskedigelse i maj 2007 ansat i Aalborg Kommune og var på det tidspunkt på barselsorlov. Efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9, påhviler det derfor Aalborg Kommune at godtgøre, at afskedigelsen ikke – hverken direkte eller indirekte – var begrundet i hendes fravær som følge af graviditet og barsel, jf. herved også Højesterets dom af 19. juni 1997 (Ugeskrift for Retsvæsen 1997 s. 1189).

Højesteret tiltræder, at Aalborg Kommune har godtgjort, at As stilling blev nedlagt som følge af, at samarbejdet mellem de fem revalideringscentre, der hidtil havde afholdt hendes løn, var bragt til ophør den 1. januar 2007.

Aalborg Kommune blev i oktober 2006 klar over, at As 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. Højesteret finder, at kommunen som led i bestræbelserne på at omplacere A for det første burde have orienteret hende om nedlæggelsen af hendes stilling og for det andet burde have sikret sig, at man havde tilstrækkelige oplysninger om hendes kvalifikationer og ønsker, samt for det tredje burde have orienteret hende om ledige stillinger. Alt dette undlod kommunen imidlertid. Hertil kommer, at det ikke efter bevisførelsen kan lægges til grund, at A ikke ville kunne bestride nogen af de ledige stillinger.

På denne baggrund finder Højesteret, at Aalborg 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. Højesteret tager derfor Ligebehandlingsnævnets påstand om frifindelse til følge.

A var ansat i stillingen som salgskonsulent i næsten 2 ½ år. Efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 3, fastsættes godtgørelse ved afskedigelse i strid med lovens § 9 under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder. Højesteret finder, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 250.000 kr., svarende til ca. 9 måneders løn.

I sagsomkostninger for byret, landsret og Højesteret skal Aalborg Kommune til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A betale i alt 162.300 kr., der omfatter 150.000 kr. til dækning af advokatudgifter og 12.300 kr. til dækning af retsafgifter.

Thi kendes for ret:

Ligebehandlingsnævnet frifindes.

Aalborg Kommune skal til A betale 250.000 kr. med procesrente fra den 16. november 2007.

I sagsomkostninger for byret, landsret og Højesteret skal Aalborg Kommune betale 162.300 kr. til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse. Sagsomkostningsbeløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.