

# **HØJESTERETS DOM**

## **afsagt tirsdag den 25. oktober 2016**

**Sag 259/2014**

(1. afdeling)

Professionshøjskolen University College Nordjylland

(advokat Lene Damkjær Christensen)

mod

Kristelig Fagforening som mandatar for A

(advokat Finn Schwarz)

Biintervenient til støtte for Professionshøjskolen University College Nordjylland: Moderniseringsstyrelsen

(advokat Lene Damkjær Christensen)

I tidligere instanser er afsagt dom af Retten i Aalborg den 20. juni 2013 og af Vestre Landsrets 14. afdeling den 3. juni 2014.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Poul Søgaard, Jon Stokholm, Poul Dahl Jensen, Henrik Waaben og Lars Apostoli.

### **Påstande**

Appellanten, Professionshøjskolen University College Nordjylland, har påstået frifindelse.

Indstævnte, Kristelig Fagforening som mandatar for A, har påstået stadfæstelse.

## **Anbringender**

Professionshøjskolen University College Nordjylland (UCN) har anført navnlig, at skolen har løftet sin bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Beslutningen om at afskedige A blev truffet, før skolen havde fået kendskab til hendes graviditet. Det er derfor klart, at afskedigelsen af hende ikke er begrundet med hendes graviditet, og at den derfor heller ikke er i strid med lovens § 9.

Afskedigelsen fandt sted som led i en større afskedigelsesrunde, der var nødvendiggjort af de besparelser, som var en konsekvens af beskæring af bevillingen på finansloven. Arbejdet med udarbejdelse af en spareplan var allerede begyndt i foråret 2011, og der blev truffet beslutning om, hvilke funktioner og personer der bedst kunne undværes i de enkelte afdelinger. I et ledelsesmøde den 19. september 2011 forelå en liste med navnene på dem, der skulle opsiges – og As navn var med på listen, hvilket parterne er enige om. Hun var markedsføringskoordinator, og det blev besluttet at nedlægge hele markedsføringsfunktionen som led i besparelserne. Der var således ikke tale om, at hendes arbejdsopgaver skulle overtages af andre.

Der er enighed om, at arbejdsgiveren først fik kendskab til As graviditet den 6. oktober 2011, hvor hun orienterede sin chef, F, herom. Samme dag havde ledelsen på et personalemøde orienteret hele personalet om spareplanen og nødvendigheden af en personalereduktion.

Med en enkelt undtagelse, nemlig P, blev de øvrige personer på listen også afskediget, og der skete således ikke omplacering af nogen af dem. Heller ikke for så vidt angår A var omplacering mulig. F havde forsøgt at få hende overført til kommunikationsafdelingen, men uden held.

Efter beslutningen om afskedigelse af A var truffet, blev der ikke gjort yderligere forsøg på omplacering af hende. Det var UCN heller ikke forpligtet til. I øvrigt var der heller ikke nogen ledige stillinger, som hun efter sine kvalifikationer ville kunne omplaceres til på opsigelsestidspunktet.

I januar 2012 – efter opsigelsen af A, men inden udløbet af hendes opsigelsesperiode – blev en tidsbegrænset stilling som akademisk medarbejder på sygeplejerskeuddannelsen ledig. A var ganske vist kvalificeret til denne stilling, men hun søgte den ikke, og stillingen gik til B,

der havde indgivet en ansøgning herom. Det indebærer hverken en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 eller § 2, at UCN undlod at søge A omplaceret til denne stilling ved at opfordre hende til at indgive en ansøgning. Stillingen var uden for hendes ansættelsesområde "Act2learn" (tidligere Efter- og Videreuddannelsesafdelingen), og der er ikke belæg for at formode, at hendes graviditet ville blive tillagt betydning for, om hun ville kunne komme i betragtning, hvis hun havde søgt den. A søgte heller ikke andre ledige stillinger i UCN inden sin fratreden.

Godtgørelsen skal udmåles til et beløb svarende til ni måneders løn, hvis det lægges til grund, at hun blev afskediget på grund af graviditet. Hvis det lægges til grund, at det skyldes hendes graviditet, at hun ikke blev ansat i nogen af de ledige stillinger, skal godtgørelsen udmåles til 25.000 kr.

Kristelig Fagforening har som mandatar for A anført navnlig, at det påhviler UCN at bevise, at hendes graviditet var uden betydning for beslutningen om at afskedige hende, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4. Denne bevisbyrde har UCN ikke løftet, og det skal derfor lægges til grund, at afskedigelsen af hende er sket i strid med lovens § 9.

Baggrunden for ledelsens indstilling om afskedigelse af hende var beslutningen om at nedlægge markedsføringsfunktionen, som hun var beskæftiget med. Bortset fra forsøget på at få hende overført til kommunikationsafdelingen blev der ikke gennemført overvejelser eller yderligere forsøg på omplacering af hende – heller ikke efter modtagelsen af meddelelsen om, at hun var gravid. Allerede af den grund har UCN ikke opfyldt sin forpligtelse til seriøse undersøgelser af omplaceringsmulighederne for den gravide medarbejder og er derfor også ude af stand til at løfte bevisbyrden efter lovens § 16, stk. 4.

Faktisk forelå der en række muligheder for omplacering af hende, som ikke blev udnyttet. Parterne er enige om, at hun var kvalificeret til stillingen som akademisk medarbejder på sygeplejerskeuddannelsen, som blev besat af B. Der var imidlertid også flere andre stillinger, som hun kunne være omplaceret til. Det gælder konsulentstillingen, som blev besat af D pr. 1. januar 2012, underviserstillingen, som blev besat af R pr. 1. oktober 2011, og stillingen som sociolog, der blev besat af Q pr. 28. november 2011.

P var med på listen over dem, der skulle afskediges, men hun blev alligevel ikke sagt op. UCN har ikke været i stand til at dokumentere, at man bedre kunne undvære A end P – og dermed at hendes graviditet var uden betydning for den endelige beslutning om, hvem der skulle afskediges.

Landsretten har med rette lagt til grund, at omplaceringspligten ikke er tidsmæssigt begrænset, således at den ophører på opsigelsestidspunktet. En sådan begrænsning af den tidsmæssige udstrækning af omplaceringspligten er vilkårlig og har heller ikke støtte i det EU-retlige grundlag, som ligebehandlingsloven er baseret på.

Det er endvidere med rette, at landsretten har lagt til grund, at omplaceringspligten ikke er begrænset til den afdeling eller det arbejdsområde, hvor hun var beskæftiget, men at UCN var forpligtet til at forsøge at undgå afskedigelse ved at omplacere hende til en anden stilling i hele UCN. Derfor er det også uden betydning, at nogle af de omplaceringsmuligheder, som faktisk forelå, angik stillinger uden for den afdeling, Act2learn, hvor hun var placeret.

Efter praksis giver overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9 grundlag for en godtgørelse svarende til ni måneders løn, jf. § 16. Landsrettens dom er i overensstemmelse hermed.

Subsidiært er der grundlag for en godtgørelse på mere end 25.000 kr. for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2 som følge af, at hun ikke i opsigelsesperioden fik tilbud om nogen af de stillinger, som blev ledige. Det manglende tilbud må anses for begrundet i hendes graviditet. UCN's negative holdning til hendes ønsker om omplacering i mødet den 26. oktober 2011 og undladelse af at foretage nærmere undersøgelser af omplaceringsmulighederne har karakter af faktiske omstændigheder, som giver anledning til formodning om forskelsbehandling med den virkning, at bevisbyrden efter lovens § 16 a vendes om. Det påhviler derfor UCN at bevise, at der ikke er sket en overtrædelse af § 2 ved besættelsen af de ledige stillinger, og den bevisbyrde er ikke løftet.

### **Supplerende sagsfremstilling**

Ved kendelse af 26. oktober 2015 har Højesteret taget stilling til en anmodning fra Kristelig Fagforening som mandatar for A om, at der stilles præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen. I kendelsen hedder det bl.a.:

”Ligebehandlingsdirektivet stiller krav om, at bl.a. gravide medarbejdere ikke må behandles dårligere end andre medarbejdere, herunder i forbindelse med afskedigelse, og direktivet indeholder i den forbindelse en regel om delt bevisbyrde. Ligebehandlingsdirektivet indeholder ikke en pligt til positiv særbehandling af gravide medarbejdere, herunder i forhold til at undersøge muligheden for omplacering som alternativ til afskedigelse.

Spørgsmålet om omplacering kan imidlertid indgå i den bevisvurdering, som det tilkommer de nationale domstole at foretage som led i vurderingen af, om forbuddet mod forskelsbehandling af gravide er overtrådt.

På den baggrund er det Højesterets foreløbige vurdering, at fortolkningen af de EU-retlige bestemmelser, der har betydning for sagens afgørelse, ikke giver anledning til en sådan tvivl, at der er behov for at forelægge spørgsmål herom for EU-Domstolen. Anmodningen om forelæggelse tages derfor ikke til følge.”

## **Forklaringer**

Til brug for Højesteret er der afgivet supplerende forklaring af A, F og G. Der er endvidere afgivet forklaring af O.

A har forklaret bl.a., at hun aldrig har fået at vide, at hun var ansat i en isoleret afdeling. Hun var ansat i University College Nordjylland (UCN). Hun brugte også en stor del af sin arbejdstid i tværorganisatoriske teams, blandt andet ”UCN.dk.” Hendes kollegaer havde stillinger inden for kommunikation – både inden for læreruddannelsen og sygeplejerskeuddannelsen.

Hendes arbejde foregik primært i UCN’s kommunikationsafdeling. Hun udførte arbejde på alle UCN’s adresser i Aalborg. Hun syntes, at det var uhensigtsmæssigt, at hun sad, hvor hun gjorde, når hun varetog opgaver så bredt. Hun mente, at det var bedre, at hun sad et neutralt sted. Hun forelagde dette for F, som var meget lydhør over for ideen om at flytte hende. Hun fik en opringning fra L, som sagde, at Søren havde sagt, at hun gerne ville flyttes, og det havde L ikke noget imod.

Hun opfattede sine kollegaer i ”UCN Kommunikation” som faglige kollegaer, mens det var mere personlige ting, hun delte med dem, som hun sad med. Det var hendes opfattelse, at UCN agerede som en enhed.

Der var ingen, der havde fortalt hende, at hun var i risikozonen for at blive afskediget. Alt indikerede andet. Hun havde lige fået en ny, dyr computer, og hun var lige blevet sat på et projekt. Da hun fortalte F, at hun var gravid, sagde han ikke noget om, at hun var i risikozonen. Hun deltog frivilligt i personalemødet den 6. oktober 2011, fordi hun havde en almindelig interesse i det.

F blev meget stille, da hun fortalte, at hun var gravid. Efter lidt tid sagde han til sidst ”tillykke da...”.

Hun havde op til mødet den 26. oktober 2011 forberedt sig på sit fremtidige virke i UCN, hvilket var, hvad hun havde fået oplyst, skulle drøftes på mødet. Hun havde derfor gennemgået stillingsopslag, som hun tog med til mødet. På mødet fik hun at vide, at hun skulle afskediges. Hun sagde, at hun var ked af at høre, at hun blev afskediget. Det havde hun ikke regnet med. Hun nævnte muligheden for omplacering og henviste til de mange stillingsopslag, som hun havde taget med sig. C var ikke enig med hende i, at der var mange ledige stillinger i UCN. F tilkendegav, at han ikke vidste, hvor mange stillinger der var ledige. Hun nævnte nogle af stillingerne, men ingen udviste interesse herfor. Hun nævnte stillingen som organisationskonsulent, men der blev ikke kommenteret herpå. Hendes samlede opfattelse var, at man ikke ønskede at omplacere hende. Hun blev heller ikke bedt om at opdatere sit CV eller redegøre nærmere for sine faglige kompetencer. Efter mødet og inden sin barselsorlov blev hun ikke opfordret til at holde øje med eller søge ledige stillinger.

I landsretten forklarede hun, at hun ikke blev kontaktet med henblik på anden placering i UCN, og det er korrekt. På mødet den 26. oktober 2011 nævnte hun andre stillinger. Ud over den stilling, som D blev ansat i, nævnte hun en stilling inden for det pædagogiske område og en stilling inden for grafisk design samt en del andre stillinger. Uddannelsesmæssigt anså hun sig for kvalificeret til stillingen, som D endte med at få.

Hun var nyuddannet, da hun startede i UCN. Hun havde erfaring fra uddannelsen og fra sit studiejob. Det var en integreret del af hendes uddannelse, at hun udførte opgaver af konsulentkarakter. Hun tog et ekstra modul ved siden af sin uddannelse, som omhandlede konsulenter i praksis, hvor hun udførte en opgave om kollegial supervision.

S har samme uddannelse som hende, men S har alene en kandidatgrad i interpersonel kommunikation, mens hun selv har en kandidatgrad i medieret og en kandidatgrad i interpersonel kommunikation. Hun kunne godt matche S.

Hun kender ikke Ts profil, men hun mener, at T er uddannet inden for det pædagogiske felt, hvilket område hun også selv havde opnået kendskab til via sit arbejde i UCN.

U blev ansat efter hende. Hun kender U og hendes kompetencer. U er uddannet sociolog og havde ikke tidligere erhvervs erfaring.

De kompetencer, der er beskrevet som vigtige i forhold til Q, har hun også selv. Hun kan således godt bestride den stilling, som Q endte med at få. Det er stort set de samme teorier, man arbejder med på sociologiuddannelsen og på kommunikationsuddannelsen. Hun kunne godt have varetaget opgaven med "LP-Modellen". Hun har lavet fokusgruppeinterviews og personlige interviews. Hun kan drage konklusioner af undersøgelser og evalueringer. Hun er af den overbevisning, at hun kunne have lavet de samme undersøgelser som dem, der er fremlagt. Hun har været vejleder og eksaminator på Aalborg Universitet i projekt og forandringsledelse og i it og kommunikation, herunder undervist i, hvordan man interviewer og laver evalueringer samt konklusioner på indsamlede data. Samlet set er det hendes opfattelse, at hun godt kunne have klaret Qs opgaver.

I forhold til den stilling, som R endte med at få, kunne hun mestre opgaver, der vedrører "front-end". Opgaver indenfor "back-end" ville hun have svært ved.

Hun kunne godt have varetaget den opslåede stilling som "Akademisk medarbejder til Sygeplejerskeuddannelsen". Hun kunne også have varetaget de opslåede stillinger som "International mobilitetskoordinator", "timelærere til undervisning på de merkantile akademiuddannelser", "studieadministrativ medarbejder", "Undervisere til Serviceøkonom og International Hospitality Management" samt "Ledelses- og organisationskonsulent til UCN Act2learn". Hun søgte ikke de ledige stillinger, fordi hun ikke følte sig ønsket.

F har forklaret bl.a., at As opgaver var at servicere de tre områder – ”EV Pæd”, ”EV Sund” og ”Teknologi, Business og Act2learn”. Hun arbejdede på hjemmesiden og udarbejdede foldere til brug for kurser og til det, der skulle sælges ud af huset. Det var en kommunikationsopgave.

Han kan vedstå sine forklaringer for Retten i Aalborg og Vestre Landsret vedrørende Ds ansættelse som ledelses- og organisationskonsulent. Der var stor forskel på denne stilling og den stilling, som A var ansat i. D havde erfaring fra praksis, netværk og stor viden inden for området. D havde således drevet selvstændig virksomhed i syv år og havde et netværk, som hun tog med sig ind i UCN.

I slutningen af august 2011 havde han en samtale med D om stillingen. Hun ville overveje det, og på et møde den 7. september 2011 takkede D ja til stillingen. Det blev aftalt, at hun inden tiltrædelsen kunne færdiggøre igangværende projekter i sin virksomhed. Han havde håbet, at D kunne være tiltrådt den 1. oktober 2011, men det var ikke muligt. Han orienterede C om, at han havde ansat D pr. 1. januar 2012.

A var nyuddannet, og han så hende ikke som en mulig kandidat til stillingen. Arbejdsopgaverne i stillingen som ledelses- og organisationskonsulent er klassisk undervisning i ledelse. Den anden del med skræddersyede konsulentopgaver går ud på ”business to business”, hvor man er afhængig af tidligere erfaring som konsulent samt af et netværk. Det kunne f.eks. være arbejde med en ledelse, som har udfordringer i sine ledelseslag, hvor man skal arbejde med nye modeller, f.eks. på grund af udfordringer med medarbejdere. Den enkelte virksomhed har en opgave, som de skal have løst, og det skal den enkelte konsulent hjælpe med. Begge opgaver er en del af deres forretningsgrundlag. Man skal som konsulent kunne fungere i begge lag for at være ansat i UCN. Man kan tjene flere penge i det skræddersyede segment. Kategorierne fyldte stort set det samme i 2011. De havde størst behov for at vækste i det skræddersyede segment. Det var der, de havde deres fokus. Vægtningen mellem opgaverne var 75 % på det skræddersyede segment, men der skal være en kombination mellem de to områder.

Hos D lagde han vægt på, at D havde fungeret i 6-7 år som selvstændig konsulent. Hun havde gennem hele perioden haft konsulentopgaver, og hun var tilknyttet Act2learn en del af sin tid. Ud fra de kriterier, som han havde skrevet i stillingsopslaget, valgte han D og ..., fordi de havde erfaring som konsulenter, og fordi de havde et netværk, som kunne bruges. Efter hans



opfattelse kunne A ikke varetage konsulentopgaven. Hendes kompetencer kunne ikke bruges. Det formelle var med hendes kandidatuddannelse i orden, men hun havde ingen erfaring at bygge på i forhold til ”business to business”, og hun havde ikke et dokumenterbart netværk. Såfremt A havde søgt stillingen, ville hun være havnet i ”nej-bunken”, alene fordi hun var nyuddannet.

Han kan vedstå sin forklaring for byretten og landsretten om omplacering. Han undersøgte inden for Act2learns område, om A kunne omplaceres. Hun var nyuddannet, havde ikke erfaring som konsulent og havde ikke et nævneværdigt netværk i forhold til kunderelationer. Han vidste, at hun havde været i praktik hos Novi. Han mener, at det sundhedsfaglige område blev nævnt under ansættelsessamtalen.

Han var i dialog med UCN’s personaleafdeling i forbindelse med afskedigelserne. A blev forsøgt omplaceret til ”UCN Kommunikation”, før beslutningen om, hvem der skulle afskediges, blev truffet, og før han blev bekendt med, at hun var gravid. Efter at han og A havde talt sammen, rettede han henvendelse til kommunikationschef L om muligheden for at flytte A til kommunikationsafdelingen. Han blev nødt til at spørge L, idet han ikke kunne træffe beslutninger uden for Act2learn. L sagde, at A for så vidt godt kunne flyttes til kommunikationsafdelingen, men at han selv skulle afholde lønnen. Derfor gav det ikke mening for ham at flytte A, og han gjorde ikke mere ud af det. Han husker ikke, om han efterfølgende meddelte dette til A.

Han vurderede, at der ikke var mulighed for at omplacere A inden for Act2learn. Han overvejede ikke at undersøge muligheden for at omplacere A til en anden afdeling i UCN i overensstemmelse med UCN’s notat om procedure ved uansøgt afsked.

Den 6. oktober 2011 fortalte A, at hun var gravid. Han husker ikke nærmere, hvad der blev sagt. Normalt vil han sige tillykke, og det har han sikkert også gjort til A.

Efter As oplysning om, at hun var gravid, og frem til høringsbrevet, gjorde han sig ikke nærmere overvejelser om omplacering af A inden for Act2learn, da han jo havde foretaget vurderingen. Fra den 6. oktober 2011 og frem til opsigelsen af A gjorde han sig ikke yderligere tanker om omplacering. Han rettede ikke henvendelse til andre enheder inden for UCN. Hans

omplaceringsforpligtelse var inden for rammerne af Act2learn. Der var andre i Act2learn, der blev indstillet til afskedigelse. Der var tale om tre medarbejdere. Det var ikke muligt at omplacere disse medarbejdere. De skulle spare 7 %, så det gav ikke mening at spørge andre chefer, om de ville have mere administrativt personale. Det var lidt andre forhold, der gjorde sig gældende i forhold til A, fordi hun ikke var i administrationen, og derfor forsøgte man indledningsvist at omplacere hende. Det var helt klart, at omplacering ikke var muligt for de øvrige medarbejdere, der stod til en afskedigelse.

Act2learn er en selvstændig organisation. Hun kan ikke genkende, at 20 % af As arbejdstid var andre steder end i Act2learn, men hun var i samspilsrelationer i "UCN Center for Byggeri og Business", hvilket ligger inden for "Eftervidereuddannelse". Det sundhedsmæssige område ligger også inden for dette. A lavede også noget arbejde inden for pædagogik og ledelse, som også lå inden for "Eftervidereuddannelse". A udførte også arbejde for "UCN Kommunikation".

Q har forklaret bl.a., at hun er uddannet inden for it. Hun har været udvikler i det private erhvervsliv og har været underviser. De sidste syv år har hun været studieleder på it-uddannelserne ved UCN. It-uddannelserne er ikke en del af Act2learn, der er en del af grunduddannelsen.

Dem, man skulle ansætte, skulle undervise på alle fire grunduddannelser inden for hendes område, hvis det var muligt. Nogle af hendes ansatte underviser på et område, mens andre underviser på alle fire områder.

Afsnittet "Faglig profil" i stillingsopslaget vedrører kandidaternes faglighed, og hun går umiddelbart efter kandidatuddannede. Hendes uddannelser skulle kunne dækkes. "Anden relevant akademisk videregående uddannelse" kunne være en fra "humanistisk informatik" med praktisk erfaring og undervisningserfaring. Det kunne også være en, der var uddannet inden for elektronikområdet. Erfaringen, der kræves, er inden for fagområderne, f.eks. programmering og/eller undervisningserfaring. Det skal være it-relateret, ellers er det ikke relevant.

Stillingen som underviser blev besat af R. R blev ansat til at undervise i tre forskellige uddannelser i det første halve år. Alle hendes undervisere lever op til at kunne undervise i de fag, de

har. As kompetencer, som nævnt i CV'et, kunne ikke bruges, for som hun læser de faglige kompetencer, er der tale om kompetencer inden for "front-end". Hendes uddannelsesområde arbejder inden for "back-end". A ville måske kunne undervise på et område omkring kommunikation, men det vil ikke være nok til at være fuldtidsunderviser hos hende. Det kunne måske blive 100 timer pr. semester, som hun kunne tilbyde ud fra As CV. Hvis hun havde fået As ansøgning til stillingen som underviser, ville hun ikke have kaldt A til samtale, fordi A ikke har praktisk erfaring, selvom As formelle uddannelsesniveau er i orden i forhold til stillingen. Hun fik kendskab til A i forbindelse med, at Act2learn varetog en opgave på it-området. A var med til at lave en mindmap.

Hun havde ikke nedskæringer, men derimod vækst. Hun blev ikke kontaktet med henblik på at modtage nye medarbejdere fra de områder, der skulle spare. Hun blev ikke præsenteret for CV'er. Hun husker ikke, om A har lavet foldere for dem.

G har forklaret bl.a., at hun kan vedstå sin forklaring som gengivet i landsretsdommen, dog med den ændring, at hun pr. 1. oktober 2014 er ansat som områdechef i Act2learn inden for "Pædagogik og Sundhed". Hun er uddannet folkeskolelærer og har en master i læring og ledelse. Hun har arbejdet som pædagogisk konsulent og uddannelseskonsulent. Hun har tidligere været områdechef i UCN i "Eftervidereuddannelse PÆD". Der var på det tidspunkt tre fagområder indenfor "Eftervidereuddannelse". Q sad i "Eftervidereuddannelse SUND" på dette tidspunkt. "Eftervidereuddannelse" blev i 2011 til Act2learn. Hun er ret sikker på, at denne navneændring blev meldt ud til medarbejderne. Der skete ikke nogen ændring i den enkeltes ansættelsesforhold som følge af navneændringen. Deres økonomi i Act2learn var adskilt fra UCN. De havde deres egen "bundlinie", som selvfølgelig var en del af UCN. Hvis de udførte arbejde for andre i UCN, skete afregningen altid efter de interne procedurer. Hvis A havde lavet brochurer eller andet uden for Act2learn, blev der afregnet efter en fast timesats, og hvis der var tale om en mere flydende opgave, kunne der laves en fast pris. Noget arbejde var man som medlem af en større organisation som UCN forpligtet til at lave. Det var primært ved undervisning og konsulentopgaver, der blev lavet regninger.

Q fik sin ansættelse forlænget og overgik dermed til at være ansat under hende. Qs arbejdsopgaver var de samme som hidtil. Hun skulle arbejde med evaluering. Q skulle også lave eksterne evaluering. De tjener penge på dette. Q tog sig af de eksterne evalueringer. I hver afde-

ling er der dog fortsat en, der tager sig af de interne evalueringer. Q blev ansat igen fra den 28. november til den 31. december 2011. Hun sørgede selv for denne ansættelse. Det er korrekt, at der var en besparelsesrunde. Alligevel genansatte hun Q, fordi der lå en masse arbejde, der skulle laves. Evalueringen var rigtig vigtig. Det var ikke muligt at bruge de andre medarbejdere, der også varetog evalueringssopgaver. De var forpligtet i forhold til de interne evalueringer. Opgaverne med de eksterne evalueringer var ligeledes nødvendige at få løst. De drøftede situationen i organisationen, fordi den var speciel. Hun så ikke, at hun havde nogen i huset, der kunne tage opgaven. En af løsningerne på yderligere besparelser blev at løse evalueringssopgaverne på skolerne internt i organisationen, fordi det var billigere. Q blev sat på denne opgave.

Der var skarpe deadlines to gange om året. De skulle levere noget hele tiden. Der var i forbindelse med semesterafslutning halvårlige deadlines på evaluering af egne uddannelser. I perioden, hvor Q ikke var ansat, var der ikke nogen, der varetog hendes opgaver med evaluering i "SUND". Når man er uddannet inden for kommunikation ved Aalborg Universitet, har man en profil, som ikke passer til den stilling, som Q varetog. Q laver analyser og design. Det er nok også en del af uddannelsen inden for kommunikation.

A havde 10 ECTS-point inden for evaluering. Q havde væsentligt flere, og det var en væsentlig del af hendes begrundelse for at vælge Q. Hun arbejdede sammen med A i 2009-2011 som uddannelseskonsulent omkring noget markedsføringsmateriale. Det var opgaver vedrørende brochurer og kataloger, og det gik ikke så glat. Uddannelseskonsulenter lavede indholdet, og A tog sig af det grafiske. Derfor kunne hun slet ikke se, at A kunne være relevant til Qs stilling. Der var på et tidspunkt et barselsvikariat i LP, og det var egentlig ikke meningen, at det skulle genbesættes, men da de lavede nærmere beregninger, fandt de ud af, at de godt kunne ansætte Q.

Det er korrekt, at P var indstillet til afskedigelse, og at P arbejdede inden for hendes område. Det har aldrig været hendes intention, at P skulle fyres. Hun og F havde drøftet, hvem der skulle afskediges, og Søren havde udfordret hende i forhold til P. De funktioner, som P havde, var administrative, og de skulle varetages.

Hun var ikke opmærksom på, hvad A havde lavet under studiet. Der er ikke noget ekstraordinært i at have været i praktik under sit studie. Hun har aldrig set, at A skulle have særlige kompetencer.

Hun havde på et møde med F formentlig drøftet, om der var nogen i organisationen, der kunne varetage den stilling, som Q fik. Hun husker ikke datoen for denne drøftelse. Efter hendes mening kunne A ikke varetage Qs stilling uanset hvad. Hun havde ikke As eksamensbeviser eller CV fremme i forbindelse med drøftelsen om besættelse af den stilling, som Q fik.

”Act2learn Pædagogik og Sundhed” og ”Act2learn Design & Byggeri og Ledelse & HR” har hver sit ansvarsområde. Hun husker ikke præcis, hvornår ”Eftervidereuddannelse” endeligt blev til Act2learn. Det hed Act2learn i 2011, så vidt hun husker.

### **Højesterets begrundelse og resultat**

A blev opsagt den 28. november 2011 til fratræden med udgangen af februar 2012, og sagen angår, om hendes arbejdsgiver, Professionshøjskolen University College Nordjylland (UCN), har overtrådt ligebehandlingslovens § 9 eller § 2 ved at have afskediget hende under hendes graviditet. Det er et hovedspørgsmål under sagen at afgøre, hvilken betydning det har, at UCN hverken inden opsigelsen den 28. november 2011 eller i opsigelsesperioden frem til udgangen af februar 2012 tilbød A andre stillinger, der var ledige hos UCN.

#### *Indstævntes principale anbringende om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 9*

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 9 bl.a., at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager på grund af graviditet. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, jf. § 16, stk. 4.

Afskedigelsen af markedsføringskoordinator A fandt sted som led i en større afskedigelsesrunde og havde sin baggrund i besparelser, der var pålagt UCN. Medarbejderne blev ved et personalemøde den 6. oktober 2011 orienteret om, at der skulle ske afskedigelser. På dette tidspunkt havde ledelsen allerede udarbejdet en spareplan og truffet beslutning om, hvilke funktioner der kunne nedlægges, og overvejet, hvilke medarbejdere der bedst kunne undvæ-

res. Der er enighed om, at beslutningen om at nedlægge markedsførings-funktionen blev truffet i et ledelsesmøde den 19. september 2011, og at As navn på dette tidspunkt var anført på listen over fem medarbejdere i hendes afdeling, som ledelsen agtede at sige op. Forinden havde hendes leder, udviklingsdirektør F, undersøgt muligheden for at overføre hende til kommunikationsafdelingen og erfaret, at dette ikke var muligt. Der er endvidere enighed om, at A den 6. oktober 2011 orienterede F og dermed UCN om, at hun var gravid.

Efter det oplyste lægger Højesteret til grund, at bortset fra en enkelt medarbejder (P) blev de øvrige på listen, herunder A, afskediget, ligesom den planlagte nedlæggelse af markedsføringsfunktionen, som A hidtil havde varetaget, blev gennemført.

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 bedømmelse af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven.

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, eller som på opsigelsestidspunktet måtte forventes at blive ledig inden udløbet af opsigelsesperioden.

A har påberåbt sig fire stillinger, hvortil omplacering efter hendes opfattelse var mulig i perioden fra den 6. oktober 2011, da UCN fik kendskab til hendes graviditet, og frem til opsigelsen af hende den 28. november 2011. Efter bevisførelsen lægger Højesteret til grund, at stillingen som ledelses- og organisationskonsulent og stillingen som underviser på it-området var besat af henholdsvis sociolog D og cand.it R allerede inden den 6. oktober 2011. En omplacering af A til disse stillinger var allerede af den grund ikke mulig. P, der i modsætning til A ikke var beskæftiget med markedsføringsarbejde, var i uopsagt stilling, og omplacering af A til denne stilling var derfor heller ikke et muligt alternativ til afskedigelse. Efter det oplyste om sociolog Qs uddannelsesmæssige baggrund og faglige kvalifikationer, som UCN var bekendt med fra hendes hidtidige ansættelse hos UCN, finder Højesteret, at omplacering af A til

denne stilling heller ikke var et relevant alternativ til afskedigelse. Under disse omstændigheder lægger Højesteret til grund, at UCN ikke har haft anledning til at overveje omplacering af A til de nævnte stillinger.

På den anførte baggrund finder Højesteret, at UCN har godtgjort, at afskedigelsen af A var begrundet i besparelser og hverken helt eller delvist i hendes graviditet.

#### *Indstævntes subsidiære anbringende om overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2*

Det fremgår af ligebehandlingslovens § 2, at en arbejdsgiver skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelser, forflyttelser og forfremmelser. Såfremt en gravid kvinde påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. § 16 a.

Efter afskedigelsen af A, men inden fratrædelsestidspunktet, blev en tidsbegrænset stilling som akademisk medarbejder ledig i den afdeling af UCN, som varetog sygeplejerskeuddannelsen. Der er enighed om, at hun var kvalificeret til denne stilling, men at hun undlod at søge den. Herudover blev Q ansat i en ny stilling den 1. januar 2012, og en stilling som international mobilitetskoordinator blev opslået ledig den 19. januar 2012.

Højesteret finder, at der ikke er grundlag for at anse UCN's undladelse af at tilbyde A den ledige stilling på sygeplejerskeuddannelsen for en overtrædelse af ligebehandlingslovens § 2. Højesteret lægger i den forbindelse vægt på, at hun hverken havde ansøgt om eller givet udtryk for interesse i ansættelse i denne stilling, og at der i øvrigt heller ikke er påvist faktiske omstændigheder, f.eks. i form af tilkendegivelser fra UCN, som giver anledning til at formode, at der ville ske en krænkelse af ligebehandlingsprincippet, hvis hun havde søgt den pågældende stilling. Der er af samme grund heller ikke grundlag for at fastslå, at UCN's undladelse af at tilbyde A de andre stillinger, som blev ledige efter opsigelsen af hende den 28. november 2011, indebærer en overtrædelse af § 2.

#### *Konklusion*

UCN har godtgjort, at afskedigelsen af A var begrundet i besparelser og hverken helt eller delvist i hendes graviditet, og hun har derfor ikke krav på godtgørelse for afskedigelse i strid

med ligebehandlingslovens § 9, jf. § 16. A har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver grundlag for at formode, at hendes graviditet helt eller delvist var årsagen til, at hun efter opsigelsen ikke blev tilbudt en anden stilling hos UCN. Herefter har hun heller ikke krav på godtgørelse for overtrædelse af lovens § 2, jf. § 14. Højesteret tager derfor UCN's frifindelsespåstand til følge.

#### *Sagsomkostninger*

Efter sagens udfald, værdi og omfang skal Kristelig Fagforening som mandatar for A i sagsomkostninger for byret, landsret og Højesteret i alt betale 160.200 kr. til UCN. Heraf er 150.000 kr. til dækning af UCN's udgifter til advokatbistand og 10.200 kr. til dækning af retsafgift.

### **Thi kendes for ret:**

Professionshøjskolen University College Nordjylland frifindes.

I sagsomkostninger for byret, landsret og Højesteret skal Kristelig Fagforening som mandatar for A i alt betale 160.200 kr. til Professionshøjskolen University College Nordjylland.

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