



UDSKRIFT
AF
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

D O M

Afsagt den 24. november 2010 af Østre Landsrets 9. afdeling
(landsdommerne Inge Neergaard Jessen, Karen-Anke Tørring og Line Kornerup Flittner
(kst.)).

9. afd. nr. B-811-10:

HK Danmark som mandatar for

Sagsøger

(advokat Peter Breum)

mod

Retten i Lyngby

(Kammeradvokaten v/advokat Niels Banke)

Under denne sag, der er anlagt den 3. november 2009 ved Københavns Byret og ved kendelse af 10. marts 2010 henvist til behandling ved landsretten, jf. retsplejelovens § 226, stk. 1, har sagsøgeren, HK Danmark som mandatar for **Sagsøgeren**, påstået sagsøgte, Retten i Lyngby, dømt til at betale 200.000 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg.

Sagsøgte har påstået frifindelse.

Sagen drejer sig om, hvorvidt sagsøgte har overtrådt ligebehandlingslovens § 2 ved ikke efter afsluttet elevuddannelse at ansætte **Sagsøgeren**, som var gravid og om, hvorvidt **Sagsøgeren** som følge deraf er berettiget til en godtgørelse i medfør af lovens § 14.

Sagsfremstilling

Sagsøgeren blev ansat som vokselev ved Retten i Lyngby ved uddannelsesaftale underskrevet den 11. april 2007 og registreret af erhvervsskolen den 23. juli 2007. Elevperioden skulle ifølge aftalen påbegyndes den 1. september 2007 og afsluttes den 31. august 2009.

Da **Sagsøgerens** tidligere havde været beskæftiget med opgaver indenfor kontorområdet, ansøgte Retten i Lyngby den 3. januar 2008 på hendes vegne om nedsættelse af uddannelsestiden. Uddannelsesnævnet for handels- og kontorområdet godkendte ved brev af 17. januar 2008, at hendes uddannelsestid blev forkortet, og at afslutningsdagen herefter blev den 31. marts 2009.

Sagsøgeren var elev i retssekretariatet i perioden 1. december 2007 til 31. marts 2008. Af evalueringsskemaet, som er udfærdiget og underskrevet af afdelingsleder

Person 1 fremgår bl.a.:

"Elevens samarbejdsevner

Sagsøgerens samarbejdsevner har bare været perfekte. **Sagsøgeren** har været meget hjælpsom, ærlig og åben overfor enhver udfordring, hun er blevet stillet.

...

Eventuelle bemærkninger

Der er et stort potentiale til eventuel fremtidig beskæftigelse i retssekretariatet."

Fra 1. september til 1. december 2007 og i april måned 2008 var **Sagsøgeren** elev i fællessekretariatet. Af et ikke underskrevet evalueringsskema fremgår bl.a.:

"Elevens samarbejdsevner

Som udgangspkt. gode, dog skal **Sagsøgeren** blive bedre til at give/modtage feedback

...

Er elevens forventninger opfyldt ?

Første periode opfyldt. Anden periode dårlig p.g.a. "stemningen" ikke god. Mgl. glæde. Arrogance. Negativitet."

Fra 1. maj til 31. juli 2008 var **Sagsøgeren** elev i skifteafdelingen. Af evalueringsskemaet, som er udfærdiget af afdelingsleder **Person 2** og medunderskrevet af **Sagsøgeren** fremgår bl.a.:

"Elevens samarbejdsevner

Sagsøgeren fungerer godt i afdelingen. Hun udviser en naturlig respekt for sine kolleger og kender sin egen faglige begrænsning, men dygtiggør sig ved at spørge de andre kolleger i afdelingen. **Sagsøgeren** er afholdt og respekteret af alle i afdelingen. **Sagsøgeren** er meget hjælpsom og er god til at lære fra sig.

...

Eventuelle bemærkninger

Vi vil meget gerne have **Sagsøgeren** fastansat i skifteafdelingen, når hun er udlært."

Herefter var **Sagsøgeren** elev i administrationsafdelingen i perioden 6. august til 30. december 2008. Af evalueringsskemaet, som er udfærdiget af afdelingsleder **Person 3** og medunderskrevet af **Sagsøgeren** fremgår bl.a.:

"Elevens samarbejdsevner

Sagsøgeren fungerer godt i afdelingen. Hun er hjælpsom og afholdt af alle i afdelingen.

...

Eventuelle bemærkninger

Sagsøgeren vil godt afløse i kassen i forbindelse med sygdom eller ferie. Dette ville være til stor gavn for administrationen, hvis **Sagsøgeren** bliver fastansat efter endt læretid."

Sagsøgeren afsluttede sin elevtid i fogedafdelingen, hvor hun arbejdede i perioden 1. december 2008 til 31. marts 2009. Af evalueringsskemaet, som er udfærdiget af afdelingsleder **Person 4** og medunderskrevet af **Sagsøgeren** fremgår bl.a.:

"Elevens samarbejdsevner

Sagsøgeren fungerer godt i afdelingen. **Sagsøgeren** er afholdt og respekteret af alle i afdelingen. **Sagsøgeren** lytter og tager tingene til efterretning og arbejder/handler herefter.

...

Eventuelle bemærkninger

Sagsøgeren vil kunne blive en rigtig god foged, da hun er i besiddelse af overblik og mod og er god til at tale med mennesker"

Retten i Lyngby opslog fem ledige stillinger med ansøgningsfrist den 23. februar 2009.

Sagsøgeren indgav en ansøgning om den ledige stilling i fogedafdelingen.

De fem stillinger blev besat med andre ansøgere.

HK/Stat Hovedstaden skrev ved brev af 19. marts 2009 til Retten i Lyngby bl.a.,

”HK/Stat Hovedstaden har modtaget henvendelse fra vort medlem **Sagsøgeren** i anledning af, at hun ikke efter ansøgning er blevet tilbudt en af de 5 ledige stillinger ved Retten i Lyngby i forbindelse med hendes udlæring den 31. marts 2009.

Vi har gennemgået sagen og er af den opfattelse, at der er sket brud på Ligebehandlingslovens § 2, idet vi mener der er manglende ansættelse på grund af graviditet.

Vort medlem har gennem hele sin elevtid fået meget fine udtalelser, hvoraf det fremgår, at hun er dygtig, samarbejdsvillig, afholdt og hjælpsom, og flere steder, ser man hende gerne ansat efter endt elevtid.

Da vort medlem kort før besættelsen af de ledige stillinger i Retten i Lyngby har oplyst ledelsen, at hun er gravid, er vi af den opfattelse, at graviditeten ligger til grund for den manglende fastansættelse efter endt læretid.”

Hertil svarede retspræsident **Person 5**, Retten i Lyngby, ved brev af 1. april 2009 bl.a., at

”...Retten i Lyngby kan absolut ikke tiltræde den påståede overtrædelse af Ligebehandlingsloven, og Retten vil derfor imødekomme HK/Stat Hovedstadens anmodning om en forhandling af sagen.

...

Til brug for forhandlingen kan vi oplyse følgende om rekruttering ved Retten:

- Elever, som ansættes ved Retten i Lyngby, gøres bekendt med, at de ikke kan påregne beskæftigelse udover elevtiden. **Sagsøgeren** er også gjort bekendt hermed.
- Retten anvender ved stillingsbesættelser det princip at ansætte den bedst kvalificerede ud fra en samlet vurdering af såvel ansøgenes faglige som personlige kvalifikationer sammenholdt med den aktuelle personalesituation på tidspunktet for ansættelsen.
- Rekruttering sker ved anvendelse af et ansættelsesudvalg, hvori også er personalerepræsentanter, som har medindflydelse på ansættelsesbeslutningen.
- Retten inddrager naturligvis ikke forhold som graviditet, etnisk oprindelse, seksuel orientering, alder m.v. i ansættelsesbeslutningen. Tværtimod ser retten mangfoldighed som en fordel og

graviditet/barsel som en naturlig og ønskelig forekomst, når aldersfordelingen ved retten skal være varieret.

Disse principper har også fundet anvendelse i den konkrete sag om stillingsbesættelse, hvor **Sagsøgeren** ikke blev ansat.

Forløbet i den konkrete sag har været som følger:

- Retten opslug 5 stillinger med forventet tiltrædelse hurtigst muligt efter ansøgningsfristen den 23. februar 2009. Hurtig tiltrædelse er vigtigt for Retten, idet domstolene som bekendt – bl.a. fra HK's egen kampagne – har et endog meget stort arbejdspress for de ansatte på grund af stigende sagstal. Det er meget vigtigt hurtigt at få ledige stillinger besat med nye dygtige medarbejdere, som på kort og også på langt sigt – fagligt og personligt – med så stor sikkerhed som muligt ved vurdering i en rekrutteringssituation – kan indpasses godt i rettens opgaveløsning.
- Retten modtog ca. 170 ansøgninger og gennemførte samtaler med 12 eksterne ansøgere. Ansættelsesudvalget besluttede i rekrutteringsprocessen ikke at indkalde interne ansøgere fra Retten til samtale, herunder **Sagsøgeren**.
- Flere af de ansøgere, som var indkaldt til samtale har tidligere været ansat ved domstolene, men blev – som **Sagsøgeren** – ikke ansat ved Retten i Lyngby i denne rekrutteringsproces, da ansættelsesudvalget tillagde de personlige kvalifikationer stor betydning, herunder at kunne arbejde i teams. **Sagsøgeren** er en fagligt velfungerende elev med relevant kontorfaglig erfaring fra tiden før påbegyndelsen af elevtiden. Den forudgående erfaring og **Sagsøgerens** gode faglige ageren i uddannelsesforholdet bevirkede, at Retten i december 2007 støttede **Sagsøgeren** i ønsket om en reduktion af uddannelsesforløbet. Dette resulterede i at uddannelsesforløbet blev reduceret med 6 måneder, således at det udløber den 31. marts 2009.
- **Sagsøgerens** uddannelsesforløb er foregået upåklageligt indtil for ca. 1 år siden, hvor en medarbejder påtaler over for afdelingsledelsen i Fællessekretariatet, at flere kolleger finder **Sagsøgerens** samarbejdsevner mangelfulde. Problemet består i en ikke respektfuld tiltaleform overfor en kollega, som giver anledning til problemer. Problemet bliver påtalt mundtligt af afdelingsleder **Person 6** overfor **Sagsøgeren** umiddelbart efter, at opmærksomheden var henledt på problemstillingen, jf. vedlagte notat. Der er ikke udarbejdet referater af disse vejledningssamtaler i forbindelse med disses afholdelse, idet der ikke ved retten er sædvane for at udarbejde referater af samtaler med gode råd, feedback og vejledning, som sædvanligvis giver anledning til refleksion og ageren hos eleven. Notatet er således udarbejdet på baggrund af HK/Stat Hovedstadens henvendelse. Retten vil sende det til **Sagsøgeren** ad partshøring. Partshøringsbidraget kan herefter indgå ved forhandlingen med HK/Stat

Hovedstaden, ligesom afdelingslederen i Fællessekretariatet – **Person 6** – deltager i forhandlingen.

- Afdelingslederen i Skifteafdelingen bliver også opmærksom på **Sagsøgerens** mangel på samarbejdsevner, og afdelingslederen og **Sagsøgeren** har flere gange talt sammen om dette, jf. vedlagte udtalelse. Der er som ovenfor beskrevet ikke udarbejdet referater af disse vejledningssamtaler i forbindelse med disses afholdelse, idet der ikke ved retten er sædvane for at udarbejde referater af samtaler med gode råd, feedback og vejledning, som sædvanligvis giver anledninger til refleksion og ageren hos eleven. Notatet er således udarbejdet på baggrund af KH/Stat Hovedstadens henvendelse. Retten vil sende det til **Sagsøgeren** ad partshøring. Partshøringsbidraget kan herefter indgå ved forhandling med HK/Stat Hovedstanden, ligesom afdelingslederen i Skifteafdelingen – **Person 2** – deltager i forhandlingen.
- Det forhold, at samarbejdsproblematikken ikke er anført i evalueringerne af uddannelsesforløbene i Fællessekretariatet og i Skifteafdelingen er blot et udtryk for, at problemerne ikke har været anset som et problem eller en hindring i forhold til elevuddannelsen om end det forsat må indgå i en tæt vurdering af ansøgere til en fast stilling. Kritikken har som anført overfor også været meddelt **Sagsøgeren** af afdelingslederne **Person 6** og **Person 2**.
- I forbindelse med ansættelsesudvalgets arbejde bragte HKs tillidsrepræsentant på baggrund af kollegaerfaringer, spørgsmålet på bane om **Sagsøgerens** samarbejdsevne. Der vedlægges en udtalelse fra tillidsrepræsentanterne om disses tilkendegivelser i ansættelsesudvalget. Spørgsmålet afstedkom en grundig drøftelse i ansættelsesudvalget, herunder om man fandt, at problemerne let ville kunne løses ved en samtale med **Sagsøgeren**. Det blev drøftet i ansættelsesudvalget, hvorvidt der efter udvalgets erfaring, var udsigt til, at **Sagsøgeren** ville udvise konstruktiv løsningsorienteret forståelse for problemet, eller om en sikring af erkendelse og løsning af problemet ville være en langsigtet ressourcetung investering for retten i en situation, hvor de fleste kræfter på grund af arbejdspress må lægges i sagsløsningen. Resultatet af denne drøftelse var, som bekendt, at **Sagsøgeren** ikke blev valgt. Udvalget hæftede sig i den forbindelse ved **Sagsøgerens** manglende erkendelse af de af afdelingslederne **Person 6** og **Person 2** påpegede problemer. Administrationschef **Person 7** spurgte endvidere ind til erkendelsen under en samtale med **Sagsøgeren** i forbindelse med en afklaring af **Sagsøgerens** afgrænsede ansøgning i uge 9, jf. vedhæftede notat, der er udarbejdet på baggrund af HK/Stat Hovedstadens henvendelse. Retten vil sende det til **Sagsøgeren** ad partshøring. Partshøringsbidraget kan herefter indgå ved forhandlingen med KH/Stat Hovedstaden, ligesom administrationschefen deltager i forhandlingen. Tillidsrepræsentanternes udmelding på baggrund af kollegernes oplysninger om **Sagsøgerens** personlige

kompetencer og samarbejdsrelationer indgik endvidere i udvalgets beslutning med betydelig vægt.

- Det forhold, at **Sagsøgeren** til enkelte af udvalgets medlemmer har meddelt, at hun er gravid, har naturligvis ikke haft indflydelse på beslutningen om, hvem der skulle ansættes i de faste stillinger. Der vedlægges en erklæring herom fra ansættelsesudvalgets medlemmer.
- De ansøgere, som retten besluttede at ansætte har følgende baggrund:

...

Med ovenstående og de vedlagte bilag mener Retten at have ført dokumentation for, at fravalget af at ansætte **Sagsøgeren** alene er begrundet i en tvivl, om den pågældendes samarbejdsevner er tilstrækkelige og mulige at udvikle med rimelig ressourceanvendelse. Vurderingen heraf er et skøn, hvori Retten har støttet sig til konkrete ledelsesmæssige erfaringer og personalets repræsentanters udmelding.

...”

Som bilag til brevet var vedlagt en udtalelse af 24. marts 2009 underskrevet af HK tillidsrepræsentant **Person 8** og af DTF-tillidsrepræsentant **Person 9**, der begge var medlemmer af ansættelsesudvalget og en erklæring af 30. marts 2009 underskrevet af alle medlemmerne af ansættelsesudvalget, der udover de allerede nævnte bestod af afdelingsleder **Person 2**, administrationschef **Person 7** og retspræsident **Person 5**. Vedrørende samarbejdet med **Sagsøgeren** var vedlagt et notat dateret den 27. marts 2009 fra afdelingsleder i fællessekretariatet og elevansvarlig **Person 6** og en udtalelse ligeledes dateret den 27. marts fra afdelingsleder i skifteretten **Person 2**. Vedrørende en samtale mellem administrationschef **Person 7** og **Sagsøgeren** om dens ansøgning om en stilling i fogedafdelingen var vedlagt et notat dateret den 31. marts 2009 udarbejdet af førstnævnte. Endelig var brevet vedlagt en kopi af et brev fra Retten i Lyngby til **Sagsøgeren** af 1. april 2009, hvori hun – som bebudet i brevet – som led i en partshøring blev opfordret til senest den 17. april 2009 at fremkomme med sine eventuelle bemærkninger til notaterne og udtalelsen fra **Person 6**, **Person 2** og **Person 7**.

Udtalelsen dateret den 24. marts 2009 fra de to tillidsrepræsentanter har følgende indhold:

”U D T A L E L S E

i forbindelse med **Sagsøgeren**

Der var på intet tidspunkt tale om, at fravælge **Sagsøgeren** pga graviditet, idet ansættelsesudvalget skulle have et større puslespil til at falde på plads og derfor valgte de ansøgere der måtte passe i de enkelte afdelinger, og i de pågældende stillinger.

Det bemærkes, at der i den forbindelse blev fastansat 2 ud af i alt 5 ansøgere der allerede var ansat ved embedet.

Sluttelig kan det oplyses, at HK-tillidsrepræsentanten har haft henvendelser fra andre ansatte ved embedet i forbindelse med samarbejdsproblemer med **Sagsøgeren** .”

Erklæringen fra ansættelsesudvalget dateret den 30. marts 2009 har følgende indhold:

”Det nedsatte ansættelsesudvalg til brug for besættelse af de ledige faste stillinger med ansøgningsfrist den 23. februar 2009 erklærer hermed, at det forhold, at **Sagsøgeren** har meddelt, at hun er gravid, ikke har haft nogen indflydelse på beslutningen om, hvem der skulle ansættes i de faste stillinger.”

Det af **Person 6**, afdelingsleder i Fællessekretariatet og elevansvarlig, udarbejdede notat dateret den 27. marts 2009 vedrørende **Sagsøgeren** har følgende indhold:

”Notat vedr. **Sagsøgeren**

For ca. 1 år siden var der en konflikt i fællessekretariatet mellem **Sagsøgeren** og **Person 10**. **Sagsøgeren** følte at **Person 10** talte ned til hende og omvendt.

Jeg blev gjort opmærksom på konflikten af en anden medarbejder.

Jeg havde en walk and talk med begge, hver for sig, hvor jeg gav udtryk for vigtigheden i at få sagt tingene til hinanden og ikke til alle andre.

Jeg tilbød at være til stede, når/hvis samtalen fandt sted og oplyste at det var vigtigt, at man kunne samarbejde på godt og ondt.

Det var mit indtryk, at **Sagsøgeren** godt kunne se, at det var nødvendigt, men hun ikke fik gjort noget ved det.

Jeg fik ikke fulgt op på det.

Vi har i den periode i afdelingen talt meget om omgangstone mellem hinanden, vigtigheden af, at alle fik sagt til hinanden, hvis der var et eller andet der trykkede dem (Feed-back)

Der var en dårlig stemning som påvirkede hele afdelingen, men da **Sagsøgeren** ikke skulle være ret længe i vores afdeling på daværende tidspunkt, blev der ikke gjort mere ud af episoden.”

Person 2's udtalelse dateret den 27. marts 2009 vedrørende **Sagsøgeren**

har følgende indhold:

”Jeg har i forbindelse med aflevering af **Sagsøgerens** evaluering omkring 1. august 2008, sagt til **Sagsøgeren**, at hun bør tænke over, hvad det er for signaler, hun udsåler. **Sagsøgeren** kan godt virke hård, men er egentlig en sårbar person, der godt kan blive ked af det, hvis hun får opfattelse af, at nogen er hård eller afvisende overfor hende. Jeg har i samme forbindelse gjort hende opmærksom på, at det er vigtigt, at hun fortæller andre, hvordan deres måde at henvende sig til hende på påvirker hende, og fortælle dem, hvordan hun egentlig har det indeni. Desuden har jeg gjort hende opmærksom på, at det kan være svært for andre at se, at hun er sårbar, navnlig når hun giver udtryk for det modsatte. Det er derfor vigtigt, at hun er tro mod sig selv og give udtryk for hvem, hun i virkeligheden er

Jeg har efter evalueringen og frem til ansøgningstidspunktet flere gange talt med **Sagsøgeren**. Jeg har under disse samtaler givet udtryk for, at hun bliver nødt til at tage en dialog med sine kolleger om de problemer, der opstår i samarbejdet med kolleger, i stedet for at blive vred og efterfølgende ked af det. Da disse samtaler har fundet sted i fortrolighed, mener jeg ikke, at jeg på nuværende tidspunkt, uden at have haft lejlighed til tale med **Sagsøgeren** derom, nærmere kan referere indholdet af samtalerne udover det ovenstående.”

Administrationschef **Person 7's** notat dateret den 31. marts 2009 fra samtale med **Sagsøgeren** har følgende indhold:

”Notat fra samtale med **Sagsøgeren (Sgr.)** – medio uge 9.

Undertegnede talte med **Sgr.**, da hendes ansøgning var meget afgrænset og flere havde sagt, at der i hvert fald var én afdeling, som **Sagsøgeren** ikke ville være i.

Sgr. gav udtryk for at have misforstået opslaget, og troede, at hun skulle søge én afdeling. Hendes prioritering ville være 1. Fogedafdelingen, 2. Skifteafdelingen og 3. Retssekretariatet. **Sgr.** sagde, at hun ikke ville blive en tilfreds medarbejder i andre afdelinger, men udviste fleksibilitet for, at ville være der i korte afgrænsede perioder. **Sgr.** ville også gerne deles mellem flere afdelinger, dog med flere sammenhængende dage i samme afdeling, da **Sgr.** ønsker afvekslende opgaver.

Sgr. gav flere gange feedback på ansættelsesproceduren overfor de interne ansøgere, og udtrykte herunder utilfredshed med, at interne ansøgere ”overhovedet ikke havde hørt noget”.

Jeg sagde, at jeg tog feed-backen til efterretning, og tilkendegav tydeligt overfor **Sgr.**, at dette IKKE var en ansættelsessamtale, da hele ansættelsesudvalget

i så fald ville have deltaget – og at der endnu ikke var taget stilling til, om interne ansøgere skulle til samtale.

Sgr. gav udtryk for ”ikke at kunne sammen med en medarbejder i Fællessekretariatet”, hvilket **Sgr.** antog var årsagen til, at nogen havde fået den opfattelse, at hun slet ikke ville være i Fællessekretariatet, hvilket **Sgr.** dog gav udtryk for aldrig at have sagt.

Sgr. var i samtalen meget i angreb/forsvar, hvilket jeg gav feed-back på mindst 3 gange i løbet af samtalen – og jeg gav tillige eksempler i forhold til kropssproget og formuleringen af hendes udtalelser.

På min forespørgsel om, om hun i uddannelsesforløbet havde fået nogen tilbagemeldinger på noget, som hun kunne blive bedre til, svarede **Sgr.**, at det havde hun ikke.

Jeg spurgte så, om **Sgr.** tidligere havde hørt noget om, at hun skulle tænke over, hvordan hun fik sagt tingene – f.eks. til kolleger – hvilket hun heller ikke havde hørt tidligere.

Sgr. sagde, at hun nok skulle ”tage den” (henvisning til at løse problemstillingen med kollegaen i Fællessekretariatet) med tiden – ”hvis det var”. Jeg opfordrede **Sgr.** til at tænke over, måden hun fik ”taget den på” og henviste til feed-back reglerne (holde sig til ”udfordringen” uden at gøre det personligt).

Sgr. sagde, at hun havde hørt, hvad jeg havde sagt, men **Sgr.** mente ikke, at hun kunne ”lave om på sig selv” (illustreret ved at sætte sig på sine hænder og ”overspille”).

Jeg sagde, at der var mange måder at sige det samme på, og det var selvfølgelig vigtigt at være sig selv, men også nødvendigt samtidig at tænke på ”modparten” (holde sig til ”udfordringen” uden at gøre det personligt) – **Sgr.** gentog, at hun havde hørt, hvad jeg havde sagt, men hun ville også ”bevare sig selv”.

Jeg sagde TAK for opklaringen omkring hendes fleksibilitet i forhold til hendes ellers afgrænsede ansøgning – og **Sgr.** efterspurgte at få en afklaring om fastansættelsen ved en opringning senest fredag, da hun skulle sende andre ansøgninger, såfremt hun fik et afslag. Jeg lovede at ringe senest fredag.”

I brev af 15. april 2009 til Retten i Lyngby besvarede **Sagsøgeren** rettens partshøringsbrev således:

”Kommentarer til notater af 27. marts 2009 af afdelingsleder og elevansvarlig Person 6, udtalelse af 27. marts 2009 af afdelingsleder Person 2, samt notat af 31. marts 2009 af administrationschef Person 7

I forhold til ovenstående i partshøringen står jeg uforstående overfor, at jeg skulle have haft en uløst konflikt med **Person 10** i fællessekretariatet for 1 år

siden. Person 10 og jeg havde et godt og professionelt forhold til hinanden. Jeg står ligeledes uforstående overfor den nævnte "walk-and-talk", da denne ikke fandt sted. Endvidere har der over en lang periode, også forinden jeg kom i fællessekretariatet, været en dårlig stemning, som har været en blanding af konstellationen af kulturer, arbejdsmetoder og kollegiale sammensætninger. Jeg gav endvidere feedback på et afdelingsmøde i fællessekretariatet, hvor jeg gav udtryk for min oplevelse af at komme tilbage til afdelingen.

I forhold til Person 2's udtalelse har jeg med åbenhed og sindsro også taget hendes gode råd til mig. Jeg har i forbindelse med både uddannelsesmæssige og private tvivlsspørgsmål brugt Person 2 som sparringspartner, idet elevansvarlige, Person 6, grundet hendes mange arbejdsopgaver, ikke altid var til rådighed i en sådan grad, som jeg havde behov for. Person 2 har altid taget sig tid og overskud til en samtale. Disse samtaler har dog i de fleste tilfælde været meget private og dermed fortrolige.

I forhold til administrationschef Person 7's notat af vores samtale medio uge 9, stiller jeg mig uforstående i forhold til følgende

- Jeg havde ikke misforstået stillingsopslaget. Stillingerne var slået op afdelingsvis.
- Jeg var ikke i angreb eller forsvar, jeg svarede enkelt på de stillede spørgsmål fra Person 7.
- Jeg gav udtryk for at være meget fleksibel i forhold til at være tilknyttet flere afdelinger.
- Jeg gav udtryk for at være meget villig til at løse eventuelle problemer med kolleger.
- Jeg gav udtryk for at være en åben og ærlig person, som taler med kroppen.

Endvidere lovede Person 7 at ringe angående stillingstagen til fastsættelserne senest fredag. Jeg kontaktede selv Person 7 pr. sms fredag eftermiddag, da jeg af en kollega var blevet spurgt om min fremtidige arbejdsmæssige situation. Da jeg ikke havde hørt fra Person 7 efter 1 time, ringede jeg selv op til Person 7, hvor hun fortalte, at jeg ikke var kommet i betragtning til en fast stilling ved retten i Lyngby. Person 7 sagde endvidere at hun ville have et personligt møde, når jeg kom tilbage efter min skriveperiode til fagprøve. Dette har hun ikke fulgt op på."

Forklaringer

Der er for landsretten afgivet partsforklaring af Sagsøgeren og vidneforklaring af Person 5, Person 7, Person 2 og Person 8.

Sagsøgeren har forklaret bl.a., at hun er uddannet i militæret, hvor hun fik rang af sergent i 2001. Hun ophørte i militæret, fordi hun havde behov for at være mere feminin. Hun har siden haft forskellige ansættelser, blandt andet i pædagogiske institutio-

ner – herunder et surrogatfængsel og et børnehjem – og som nattevagt på en tankstation. Inden ansættelsen som voksenelev ved Retten i Lyngby var hun ansat som chefsekretær i Build-A-Bear.

Hun har været glad for at være i alle afdelingerne. I retssekretariatet talte de løbende om ting, som man skal være opmærksom på. Men hun har ikke fået noget at vide om dårlige samarbejdsevner. I skifteafdelingen fik hun at vide, at de var glade for hende.

Hun har ikke set den håndskrevne evaluering fra fællessekretariatet før. Hun har ikke fået en evaluering fra sin tid i denne afdeling. Men det, der står anført i afsnittet om elevens forventninger, svarer til hendes egen oplevelse af at være der.

Inden hun flyttede til skifteafdelingen i maj 2008, havde hun en samtale med Person 6 på dennes kontor. Samtalen angik hendes forhold til kollegaen Person 10. Det var ikke nogen alvorlig samtale. Den varede 15 – 20 minutter. Hun fik det fint med Person 10, efter at hun kom tilbage til fællessekretariatet. Hun husker ikke, at hun og Person 6 skulle have haft en ”walk and talk”-samtale.

I Administrationsafdelingen fik hun et stort ansvar i forbindelse med flytningen til Lyngby Hovedgade. Hun gik op i det med liv og sjæl og var rigtig glad for arbejdet. Mange sagde, at hun gjorde et flot stykke arbejde, og at de ikke havde kunnet gøre det uden hende.

I slutningen af januar 2009 fandt hun ud af, at hun var gravid. Da en af hendes kærestes kollegaer skrev en lykønskning på hendes Facebook-profil, besluttede hun, selv om hun ikke var så langt i graviditeten, at underrette sin arbejdsgiver. Hun fortalte det først til Person 2, som hun var rigtig glad for, og bad hende om at gå med, da hun skulle fortælle det til Person 5 og Person 7.

De ledige stillinger var slået op afdelingsvist på Intranettet. Hun søgte stillingen i fogedafdelingen, hvor hun var glad for at være. Hun havde ikke forståelsen af, at hun skulle søge flere afdelinger.

Da hun kom tilbage fra fagprøven, oplevede hun en stor forandring. Hun følte sig ikke velkommen mere, og hun følte, at Person 5, Person 7 og Person 6 ikke talte med hende. Hun var meget ked af det i den sidste del af sin elevtid.

Person 5 spurgte kort, om fagprøven var gået godt, men den elevansvarlige

Person 6 hørte hun ikke fra.

Hun har haft mange samtaler med **Person 2** om både private og professionelle emner. Hun opfattede det mere som vennesamtaler, hvorunder både hun og **Person 2** gav udtryk for frustrationer over ledelsen.

Hun har ikke tænkt over, at der skulle være problemer, for de fleste har givet udtryk for at være glad for hende. Hun mindes ikke, at nogen skulle have givet udtryk for, "at hun befaler". Hun er god til at tage beslutninger, og måske kan hun have givet udtryk for at "tag nu en beslutning". Hun har ikke har haft samtaler med nogen om det.

Hun talte med **Person 7** om, at hun kun havde søgt fogedafdelingen, og **Person 7** spurgte, om det var det eneste, som hun ville. Hun gav udtryk for, at hun gerne ville i andre afdelinger.

Hun mener ikke, at hun under samtalen med **Person 7** har sagt, at hun ikke kunne med en bestemt kollega men nok, at hun, ligesom mange andre, havde det svært med den pågældende.

Den 15. juni 2009 blev hun ansat i fogedafdelingen ved Retten i Glostrup. Hun var blevet opfordret til at søge en stilling der af **Person 11**, som kendte hende fra sin tid som sekretær for **Person 5**. Hun var tæt på at få en stilling som leder af skifteafdelingen i Glostrup Ret, men man valgte en ansøger, der havde større erfaring end hun.

Hun har ikke i tidligere ansættelser fået påtalt kollegial adfærd.

Hun har aldrig haft en højrystet diskussion med **Pers. 12**, som hun altid har haft et godt forhold til.

Hun har aldrig talt med tillidsrepræsentanten om noget jobmæssigt. Hun har aldrig fået at vide, at hun skulle have gjort nogen ked af det. Hun har ikke haft samtaler med **Person 9**

Person 9.

Person 5 har forklaret bl.a., at han har beskæftiget sig meget med ansættelser og personalesager ikke mindst siden han blev udnævnt til dommer. Han lægger stor vægt på at ansætte medarbejdere med de rigtige kvalifikationer. Han deltager i fastansættelser af jurister og kontorfunktionærer, men ikke af elever.

Det er desværre helt almindeligt, at elever ikke bliver ansat efter elevtiden, men i så fald prøver man at anbefale eleven til en anden retskreds.

Elevevurderingerne skal bruges til at sikre, at eleven udvikler sig som forventet. De udarbejdes af afdelingslederne, men disse har ikke kompetence til at ansætte elever. Evalueringerne bør derfor ikke indeholde bemærkninger om eventuelle fremtidige ansættelsesmuligheder.

Sagsøgeren var en rigtig god medarbejder og en meget stor hjælp i Administrationsafdelingen, hvor hun udførte et godt arbejde.

De fem ledige stillinger var til ansættelse ved Retten i Lyngby og ikke i en specifik afdeling. I stillingsopslagene var de forskellige afdelinger dog beskrevet for at tiltrække kvalificerede ansøgere fra andre retter.

Det kan føles ubehageligt for interne ansøgere at skulle til samtale med overordnede, som de kender. Derfor valgte ansættelsesudvalget, at der ikke skulle gennemføres samtaler med de interne ansøgere. Ansættelsesudvalget kendte også de interne ansøgere, hvorfor en samtale ikke var nødvendig.

Forløbet omkring ansættelserne var længere end normalt, fordi der var 5 stillinger. Ansættelsesudvalget havde samtaler med 12 eksterne ansøgere fordelt over 3 dage.

Han var som udgangspunkt meget positiv overfor at ansætte **Sagsøgeren** selv om han vidste, at der havde været problemer med hende. Han havde en positiv opfattelse af hende. Hun kunne have en hård facon, og hun kunne blive meget vred, men han kunne godt lide, at hun sagde tingene, som de var.

Han blev først bekendt med det fulde omfang af samarbejdsproblemerne under ansættelsesforløbet.

Det var genstand for en meget grundig behandling i ansættelsesudvalget, om de kunne løse de problemer, som **Person 8** nævnte. **Person 2** bekræftede, at der var samarbejdsproblemer. Fagligt var **Sagsøgeren** god, og derfor brugte de mange ressourcer på at overveje løsningsmuligheder. **Sagsøgeren** havde et godt forhold til **Person 2** som nok er den leder, der er bedst til at arbejde med medarbejdernes samarbejdsevner. Han spurgte **Person 2**, om hun kunne påtage sig opgaven, men **Person 2** var meget ked af at skulle tages som "gidsel". Hun følte, at det var hende, der skulle løse problemet, og det havde hun ikke ressourcer til på det tidspunkt. Hvis samarbejdsproblemerne havde kunnet blive løst på længere sigt, havde han måske skåret igennem.

Person 8 var nærmest ultimativ, da hun sagde, at hun ikke kunne være med til en ansættelse af **Sagsøgeren**. Hvis han var gået imod **Person 8's** massive udmeldinger, ville han have fået en konflikt i forhold til HK.

Det er ikke ofte forekommende, at **Person 8** kommer med så kraftig en udmelding. **Person 8** plejer at have den holdning, at det er trygt og godt at ansætte de medarbejdere, som de kender i forvejen.

Han spurgte ikke om navnene på de kollegaer, som **Person 8** fortalte om. Hun måtte have tavshedspligt i forhold til dem. Det var tilstrækkeligt for ham, at nogle havde grædt. Så var det mere voldsomt end bare "almindelige" problemer.

Det var ikke et emne under drøftelserne i ansættelsesudvalget, at **Sagsøgeren** var gravid. Ikke alle i udvalget vidste det, men tjenestemændenes repræsentant nævnte det.

Han blev orienteret om det, da **Person 2** på **Sagsøgerens** vegne bad om, at han og **Person 7** kom til møde. **Sagsøgeren** græd og sagde, at så fik hun ikke stillingen. Han følte, at hun prøvede at aftvinge ham et løfte om, at hun fik stillingen, men det kunne han ikke give hende.

Retten er en kvindearbejdsplads, og de er vant til at håndtere graviditeter og barsler. Når en medarbejder er på barsel, får retten lønkomensation, og de ansætter typisk en vikar. Det er ikke noget problem.

Det anførte i hans brev til sagsøgeren af 1. april 2009 om ”på kort og også på lang sigt” har intet med graviditeten at gøre. Det var et spørgsmål om, hvorvidt der var udsigt til, at samarbejdsproblemerne kunne løses.

Han er enig i, at forholdet blev lidt forkrampet, efter at **Sagsøgeren** fik at vide, at hun ikke fik stillingen.

Alle i ansættelsesudvalget læser ansøgninger igennem. Den første, der læser, foretager en første sortering, men alle læser og er med i sorteringen.

Han kan ikke huske, hvem der har formuleret erklæringen fra ansættelsesudvalget. Det kan godt have været hans ide. Den blev lavet inden forhandlingsmødet med HK. Han mener, han var den sidste, der skrev under på erklæringen. Han var meget forsigtig, for ingen skulle føle sig presset til at skrive under.

Person 7 har forklaret bl.a., at hun har været ansat ved domstolene siden 1992, og at hun har været administrationschef ved Retten i Lyngby siden januar 2007. Hun deltog i ansættelsessamtalen med **Sagsøgeren**, da hun blev ansat som elev. Det blev under samtalen gjort klart, at elever ikke kan regne med fastansættelse efter endt elevtid.

Hun husker drøftelserne i ansættelsesudvalget om **Sagsøgeren** som positive i starten. Hun var selv meget positiv, da hun havde haft et godt samarbejde med **Sagsøgeren** i forbindelse med flytningen. Hun kendte ikke til samarbejdsvanskelighederne, før **Person 8** bragte dem på bane. **Person 8** gav fra starten udtryk for forbehold overfor muligheden for at ansætte **Sagsøgeren**.

Undervejs blev udvalget opmærksom på, at **Sagsøgerens** ansøgning var målrettet fogedafdelingen. Ret tidligt i ansættelsesforløbet lå det imidlertid klart, at de på grund af en intern rokning ikke fik brug for en nyansat i fogedafdelingen.

Det var vigtigt at sikre, at **Sagsøgerens** ansøgning var bred. Hun tog derfor et møde med **Sagsøgeren** midt i februar, formentlig onsdag i den uge, hvor udvalget havde påbegyndt afholdelse af ansættelsessamtaler om tirsdagen. På mødet fik hun bekræftet, at **Sagsøgeren** var fleksibel og gerne ville ansættes i flere afdelinger. **Sagsøgeren** kom dermed på banen igen.

Hun opfattede samtalen med **Sagsøgeren** som ubehagelig, og hun følte, at **Sagsøgeren** også syntes, at det var ubehageligt. **Sagsøgeren** brugte sit kropssprog meget.

Da **Sagsøgeren** nu kom i spil igen, blev **Person 8** mere markant i sine udtalelser. Hun, der allerede i begyndelsen af ansættelsesforløbet havde udtrykt forbehold over for ansættelse af **Sagsøgeren**, erklærede sig til sidst helt imod. Det ville ikke have været en enstemmig beslutning, hvis **Sagsøgeren** var blevet ansat. Hun fortalte, at der havde været nogle kollegaer på hendes kontor og givet udtryk for, at de havde det dårligt med **Sagsøgeren**, og at nogle af dem havde grædt i den forbindelse. Det kom bag på de andre medlemmer af udvalget, for det havde de ikke været klar over. De var meget overraskede. Det er ikke typisk **Person 8** at reagere sådan.

Person 2 havde haft samtaler med **Sagsøgeren** i elevforløbet, og hun bekræftede, at hun kunne genkende nogle episoder. De spurgte ikke om navne på de pågældende medarbejdere, men de spurgte meget ind til, hvad der var årsag til disse episoder, og om der kunne gøres noget ved det.

Person 2 er et meget favnende menneske, og hun ville ikke sige, at der ikke kunne gøres noget. Men det ville tage lang tid at arbejde med problemet, og **Person 2** mente ikke, at hun kunne påtage sig den opgave, navnlig i lyset af hvad der var sket ved de tidligere samtaler.

Hun var selv meget positiv overfor **Sagsøgeren**, da ansættelsesrunden gik i gang. Hun havde ikke selv problemer med **Sagsøgeren**, da hun var leder i administrationsafdelingen undervejs i **Sagsøgerens** elevforløb. Hun er heller ikke bekendt med, at der var problemer med andre i afdelingen.

Hun kender ikke navnene på de kollegaer, der havde problemer med **Sagsøgeren**, eller det præcise antal. Hovedsagen af problemerne var **Sagsøgerens** temperament overfor kollegaerne, men hun er ikke bekendt med de nærmere detaljer.

Problemerne må være opstået i perioden efter, at **Sagsøgeren** var i skifteafdelingen, for det var først på det tidspunkt, at **Sagsøgeren** begyndte at tale med **Person 2**. Hun opfattede, at **Person 2** havde en form for mentorrolle for **Sagsøgeren**.

Når de ansætter, sorterer de ikke ansøgere fra på grund af graviditet. Retten lægger vægt på spredning i alder. Det er meget normalt, at der er gravide medarbejdere. Som regel ansættes en barselsvikar.

Hun kan ikke genkende Sagsøgerens forklaring om, at hun skulle have ændret opfattelse af Sagsøgeren på grund af graviditeten. Sagsøgeren var ked af det, da hun fortalte om sin graviditet, og det var vigtigt for vidnet at fortælle Sagsøgeren, at det skulle være en glad ting at blive gravid.

Hun husker ikke, om det er hende, der har formuleret erklæringen fra ansættelsesudvalget.

Person 2 har forklaret bl.a., at hun har været ansat ved domstolene siden 1991. Under ansættelsesforløbet fandt de hurtigt en intern løsning til fogedafdelingen, og stillingen var derfor ikke længere ledig. Sagsøgerens ansøgning angik stillingen i fogedafdelingen. De talte derfor om, at Person 7 skulle tale med Sagsøgeren om, hvorvidt hun ønskede at blive ansat i andre afdelinger.

Person 7 sagde, at Sagsøgeren var interesseret i andre områder, og de drøftede i udvalget, hvilke andre afdelinger, der kunne være interessante. Person 8 sagde, at nogle medlemmer havde givet udtryk for, at de var meget kede af at skulle samarbejde med Sagsøgeren. Der var mindst to medarbejdere, som havde grædt på Person 8's kontor. Dette gav anledning til en drøftelse i udvalget, om Sagsøgeren passede ind på arbejdspladsen.

Person 5 var positivt indstillet overfor at ansætte Sagsøgeren, men stemningen vendte på det tidspunkt, hvor Person 8 oplyste, at nogle medarbejdere var kede af det.

Hun kunne godt nikke genkendende til noget af det, som Person 8 sagde. Sagsøgeren talte med hende, når hun havde problemer med andre ansatte. Sagsøgeren havde betroet hende, at der var nogle medarbejdere, som hun ikke var glad for. Hun troede, at Sagsøgeren kunne få afløb for frustrationerne ved at tale med hende, men hun blev klar over, at det stod i lys lue forskellige steder i huset.

Hun er bekendt med nogle rimeligt voldsomme konfrontationer mellem Sagsøgeren og en anden medarbejder i skifteafdelingen, Person 12, hvor de råbte ad hinanden. Det var i no-

vember 2008, efter at **Sagsøgeren** var kommet til skifteafdelingen. Hun har fået det refereret fra begge parter. Referaterne er ret enslydende.

Hun havde selv små problemer med **Sagsøgeren**, som de løste løbende. Der var eksempelvis en konflikt om, at **Sagsøgeren** flere gange ønskede at gå tidligt hjem. **Sagsøgeren** var blevet meget vred over, at hun en dag ikke fik lov at gå kl. 14.

Hun hørte bl.a. fra **Person 4** og **Person 6** om de konflikter, der var ude i huset, efter at **Sagsøgeren** havde været hos hende i skifteafdelingen. Det var mere end én konflikt, men hun kan ikke sige et præcist antal. Hun kender ikke det konkrete indhold af disse konflikter, men hun er bekendt med, at der har været nogle "walk and talk"-samtaler om konflikter mellem **Sagsøgeren** og **Person 10**.

Hun kunne godt stå inde for det, hun skrev i evalueringen på det tidspunkt, hvor den blev udfærdiget, men tingene udviklede sig. Hun ændrede ikke opfattelse af **Sagsøgeren**. Hvis **Sagsøgeren** kun havde talt med hende om problemerne, følte hun, at de var på vej i den rigtige retning. Men da **Person 8** nævnte det, gik det op for hende, at problemerne var nået ud i organisationen, og at nogle medarbejdere ikke ville samarbejde med **Sagsøgeren**.

Hun magtede ikke at have konflikter i afdelingen og at skulle være en form for mentor for **Sagsøgeren** og samtidig være helt "oppe på beatet" fagligt, hvilket ville være nødvendigt, da nogle ældre, erfarne medarbejdere fra hendes afdeling skulle gå på pension. Det kunne hun ikke stå inde for, og det ville ikke ende godt for afdelingen.

Hun føler, at det var den rigtige beslutning ikke at ansætte **Sagsøgeren**. Tingene havde forandret sig, siden hun skrev evalueringen.

Hun fik først på et sent tidspunkt at vide, at hun skulle være medlem af ansættelsesudvalget. Hun har derfor ikke deltaget i udvælgelsen af ansøgere til samtale.

Sagsøgerens ansøgning var i begyndelsen i gruppen af interessante ansøgninger. **Sagsøgerens** ansøgning blev sorteret fra på dag to, da **Person 8** bragte **Sagsøgerens** adfærd frem. Det var kun **Person 8**, som bragte det frem. At **Sagsøgeren** var gravid, havde på ingen måde noget med sagen at gøre.

Hun ved ikke, hvem der har formuleret erklæringen fra ansættelsesudvalget, men hun mener, at hun skrev under som den sidste, da hun ikke var på arbejde den dag, den blev skrevet. Hun har ikke spurgt, hvem der har formuleret den.

Person 8 har forklaret bl.a., at hun har været ansat siden januar 1970, og at hun har været medlem af ansættelsesudvalget siden 2007. Hun er HK-tillidsrepræsentant. Hun er ikke negativt stemt overfor elever, der søger fast ansættelse. Hun har underskrevet de to erklæringer, og hun er stadig enig i indholdet.

Hun var nødsaget til at sige, at flere af hendes kollegaer syntes, at det var en dårlig ide at ansætte **Sagsøgeren** ikke på grund af hendes faglige kvalifikationer, men på grund af de menneskelige. Et par kollegaer havde været ret kede af det, da de havde været inde på hendes kontor og tale med hende. Nogle var meget knuste og grædende. De følte sig tromlet ned af **Sagsøgeren**. Det var fællesnævneren ved episoderne. Hun var meget betænkelig ved at ansætte **Sagsøgeren** som følge heraf. Hun har aldrig før sagt fra på den måde, men hun var nødt til det i denne situation.

Det er hendes indtryk, at ledelsen ikke var negativt stemt overfor **Sagsøgeren**, og at man blev overrasket over hendes udmelding. De drøftede længe, om der var andre muligheder, bl.a. om nogen kunne være støtteperson for **Sagsøgeren**, men efter moden overvejelse kunne de ikke afse ressourcer til det. Hun blev under drøftelserne opmærksom på, at **Sagsøgeren** havde haft et godt forhold til **Person 2**, men **Person 2** mente ikke, at hun kunne klare opgaven.

Hun forventer, at der bliver lyttet til hendes mening i et ansættelsesudvalg, og det er hendes indtryk, at det også bliver gjort. Hendes udmelding var nok afgørende for, at **Sagsøgeren** ikke blev ansat.

Hun har ikke talt med **Sagsøgeren** om problemerne, fordi kollegaerne sagde, at hun ikke skulle tale med **Sagsøgeren** om det. Hun har heller ikke talt med **Sagsøgerens** elevansvarlige om det. Det havde hun ikke tænkt over at gøre. Hun mener, at hun har tavshedspligt, og at det er vigtigt for at bevare tillidsforholdet til sine kollegaer.

Hun vidste ikke, at **Sagsøgeren** var gravid. Tilsyneladende var hun en af de få, som ikke vidste det. Hun blev først bekendt med dette, efter at hun havde lagt kortene frem.

Hun kan ikke huske, hvem der har formuleret erklæringen fra ansættelsesudvalget og heller ikke, hvornår hun har skrevet den under. Erklæringen fra tillidsmændene har hun skrevet. Hun kan ikke huske, hvem der bad hende lave den.

Hun har det ikke godt med, at hun er HK-repræsentant, og at det er HK, som fører sagen. Hun føler, at det er en ubehagelig situation, men hun føler ikke, at de har gjort noget forkert.

Procedure

HK Danmark har som mandatar for **Sagsøgeren** har til støtte for den nedlagte påstand gjort gældende, at **Sagsøgeren** er berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 2, jf. § 14, idet hun ikke blev fastansat i en stilling hos Retten i Lyngby efter sin meddelelse om graviditet og som følge heraf.

Som begrundelse for ikke at ansætte **Sagsøgeren** har Retten i Lyngby anført, at der er tvivl om, hvorvidt **Sagsøgerens** samarbejdsevner er tilstrækkelige, hvorfor hun efter rettens skøn ikke anses som kvalificeret til stillingen. Når dette sammenholdes med de meget positive evalueringer som **Sagsøgeren** har opnået ved at arbejde i de forskellige afdelinger ved Retten i Lyngby, er der påvist faktiske omstændigheder for at graviditeten har spillet en rolle for afslaget, at det er arbejdsgiveren der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er overtrådt, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

Retten i Lyngby ses ikke at have løftet denne bevisbyrde, idet der særligt skal gøres opmærksom på, at **Sagsøgeren** 14 dage inden ansøgningsfristens udløb orienterede om sin graviditet. Retten i Lyngby har meget grundigt redegjort for sine udvælgelsesprocedurer, og specielt har retten redegjort for nødvendigheden af, at der af hensyn til rettens store sagsmængde, er behov for medarbejdere der for det første er dygtige, såvel fagligt som personligt, og for det andet vil kunne udføre arbejdet på kort og lang sigt. Disse betragtninger fører til, at **Sagsøgeren** var kvalificeret til jobbet.

Der er fra sagsøgerens side påvist omstændigheder i form af evalueringsskemaer der påviser, at sagsøger er såvel fagligt som personligt rustet til en fastansættelse. Det eneste som sagsøger ikke kan opfylde er at udføre arbejdet på lang sigt, idet hun på et tidspunkt i sagens natur bliver nødsaget til at gå fra på barsel. Da det utvivlsomt er således, at kravet om

udførelse af arbejdet på lang sigt, ikke i sagsøgers situation kan opfyldes, er det hævet over enhver tvivl, at den manglende ansættelse er begrundet i sagsøgers graviditet.

Retten i Lyngby har i forhold til frifindelsespåstanden gjort gældende, at der ikke er sket brud på ligebehandlingsloven.

Sagsøgeren havde ikke efter udløbet af sin elevtid nogen fortrinsstilling til ansættelse hos Retten i Lyngby.

Retten i Lyngby har ved ansættelsesrunden i februar 2009 valgt at ansætte de bedst egnede ansøgere.

HK's tillidsrepræsentant **Person 8** oplyste i ansættelsesudvalget, at der forelå samarbejdsvanskeligheder mellem **Sagsøgeren** og flere af HK's medlemmer, og hun frarådede ansættelse.

At **Sagsøgeren** kunne give anledning til samarbejdsvanskeligheder, blev bekræftet af afdelingsleder **Person 2**, der havde et indgående kendskab til **Sagsøgeren**.

Det har på den baggrund været helt sagligt at undlade ansættelse af en medarbejder, der kunne give anledning til samarbejdsvanskeligheder.

Sagsøger har ikke løftet bevisbyrden for at bringe ligebehandlingslovens § 16a i anvendelse, idet der ikke er påvist faktiske omstændigheder, der kan give anledning til at formode, at der er foregået forskelsbehandling.

Tværtimod illustrerer forløbet i ansættelsesudvalget, der støttes af de fremlagte erklæringer fra tillidsrepræsentanter og andre medlemmer af ansættelsesudvalget, at graviditet ikke er indgået ved bedømmelsen af om **Sagsøgeren** skulle ansættes.

At de tre fremlagte erklæringer igennem elevtiden har været positive har ikke i den forbindelse nogen betydning. Der er tale om erklæringer afgivet som almindelig opfølgning under elevtiden og ikke som led i en ansættelse. De problemer **Sagsøgeren**

██████ har haft med at samarbejde har ikke haft en karakter, der umiddelbart kom til ledelsens fulde kundskab, men blev som nævnt afdækket af HK-tillidsrepræsentanten.

Sagsøger har i forhold til bevisbyrden tillige henvist til Retten i Lyngbys skrivelse af 1. april 2009, side 2, hvor det fremgår at:

”Det er meget vigtigt hurtigt at få ledige stillinger besat med nye dygtige medarbejdere, som på kort og også på langt sigt – fagligt og personligt – med så stor sikkerhed som muligt ved vurdering i en rekrutteringssituation – kan indpasses godt i rettens opgaveløsning.”

Det anførte om kort og langt sigt, sigter til de problemer, som ███████ Sagsøgeren ved sin personlighed kunne give anledning til. Problemer som muligvis på langt sigt kunne bearbejdes, hvilket ikke var en mulighed på kortere sigt. Bemærkningen giver således intet grundlag for en formodning om forskelsbehandling, hvilket også fremgår af den sammenhæng afsnittet indgår i, hvor brevet samlet afviser enhver tanke om forskelsbehandling.

I forhold til det rejste krav må der under alle omstændigheder ske en betydelig nedsættelse af kravet, bl.a. under hensyntagen til, at ███████ Sagsøgeren fortsat har ansættelse ved domstolene.

Rettens begrundelse og resultat

Det er ubestridt, at ███████ Sagsøgeren orienterede retspræsident ███████ Person 5 ███████, administrationschef ███████ Person 7 og afdelingsleder ███████ Person 2 om sin graviditet forud for, at ansættelsesudvalget skulle tage stilling til besættelsen af de fem ledige stillinger ved Retten i Lyngby.

Efter de afgivne forklaringer og navnlig efter indholdet af de fremlagte elevevalueringer lægger landsretten til grund, at fire ud af de fem afdelinger, hvor ███████ Sagsøgeren ███████ havde gjort tjeneste som elev, ved evalueringen generelt var positive og udtrykte stor tilfredshed med ███████ Sagsøgeren, ligesom disse fire afdelinger alle vurderede ███████ Sagsøgerens samarbejdsevner positivt. På denne baggrund finder landsretten, at ███████ Sagsøgeren har påvist sådanne faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Det

påhviler herefter Retten i Lyngby at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

Person 5, **Person 7** og **Person 2** har alle forklaret, at de ved indledningen af ansættelsesforløbet var bekendt med **Sagsøgerens** graviditet, og at de var positivt stemt overfor at ansætte **Sagsøgeren** i en af de ledige stillinger. Denne positive indstilling overfor ansættelse af **Sagsøgeren** understøttes af de samstemmende forklaringer om, at man – da det på den første dag med ansættelsessamtaler stod klart, at den stilling i fagedretten, som **Sagsøgeren** specifikt havde søgt, skulle besættes med en anden – blev enige om, at **Person 7** skulle afholde et møde med **Sagsøgeren** for at afklare, om hendes ansøgning tillige omfattede de øvrige ledige stillinger. Også **Sagsøgeren** har forklaret om dette møde.

Person 5, **Person 7**, **Person 2** og **Person 8** har endvidere samstemmende forklaret, at årsagen til, at man – trods den indledningsvise positive holdning hos flertallet i ansættelsesudvalget – valgte ikke at ansætte **Sagsøgeren**, var, at **Person 8** på et tidspunkt efter mødet mellem **Person 7** og **Sagsøgeren** kom med en markant og nærmest ultimativ udmelding om, at **Sagsøgerens** adfærd havde givet anledning til samarbejdsproblemer, hvilket til dels blev bekræftet af **Person 2**.

Endelig har **Person 5**, **Person 7**, **Person 2** og **Person 8** alle forklaret, at det i ansættelsesudvalget nøje blev drøftet, om de anførte samarbejdsproblemer kunne løses fremadrettet, eksempelvis ved etablering af en form for mentorordning, men at dette blev opgivet, da **Person 2** – der efter forklaringerne fra **Person 5** og **Person 7** var den rigtige til en sådan opgave – grundet arbejdspress ikke kunne påtage sig denne.

På grundlag af disse samstemmende forklaringer, der som nævnt støttes af **Person 7's** møde med **Sagsøgeren** om forståelsen af hendes ansøgning, finder landsretten, at sagsøgte har godtgjort, at **Sagsøgerens** graviditet ikke har haft indflydelse på, at hun ikke fik en af de omhandlede ledige stillinger ved Retten i Lyngby.

Landsretten tager derfor Retten i Lyngbys påstand om frifindelse til følge.

Efter sagens udfald, karakter og omfang skal HK Danmark som mandatar for **Sagsøgeren** i sagsomkostninger betale 35.000 kr. til Retten i Lyngby.

T h i k e n d e s f o r r e t :

Retten i Lyngby frifindes.

I sagsomkostninger skal HK Danmark som mandatar for **Sagsøgeren** i sagsomkostninger betale 35.000 kr. til Retten i Lyngby.

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den 24. november 2010

Anonymiseret

kontorfuldmægtig