

UDSKRIFT  
AF  
HØJESTERETS DOMBOG

**HØJESTERETS DOM**  
afsagt torsdag den 28. juni 2012

**Sag 12/2011**

(2. afdeling)

HK Danmark som mandatar for [redacted] Appellant

(advokat Peter Breum)

mod

Retten i Lyngby

(kammeradvokaten ved advokat Niels Banke)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 9. afdeling den 24. november 2010.

I pådømmelsen har deltaget fem dommere: Peter Blok, Per Walsøe, Niels Grubbe, Hanne Schmidt og Lars Hjortnæs.

**Påstande**

Appellanten, HK Danmark som mandatar for [redacted] Appellanten, har nedlagt påstand om, at indstævnte, Retten i Lyngby, skal betale 25.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

Retten i Lyngby har påstået stadfæstelse.

**Anbringender**

HK som mandatar for [redacted] Appellanten har anført, at betingelserne for at anvende bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16 a er opfyldt, idet [redacted] Appellanten har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der ved besættelsen af de ledige stillinger ved Retten i Lyngby er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af hendes graviditet.

De udtalelser om **Appellanten**, som de forskellige afdelinger ved Retten i Lyngby afgav, før hun blev gravid, er alle positive og angiver, at hun er egnet til fastansættelse. Stemningen ændrede sig ifølge hendes forklaring for landsretten, efter at hun havde meddelt, at hun var gravid. De forhold vedrørende samarbejdsproblemer, som Retten i Lyngby har henvist til, er ikke nærmere konkretiseret, og **Appellanten** bestrider disse forhold. Det er ikke nærmere oplyst, hvordan Retten i Lyngby vurderer de faglige og personlige kvalifikationer i forbindelse med ansættelse, og hvilke oplysninger der er blevet indhentet i forbindelse med ansættelsessamtalerne. Tre af de fem ansøgere, der blev ansat i de ledige faste stillinger, havde ikke relevant erfaring med arbejdet i retten, og de kan derfor ikke anses for bedre kvalificerede end **Appellanten**, jf. herved også, at retspræsident **Person 5** har udtalt, at det var vigtigt at få ledige stillinger besat hurtigt med dygtige medarbejdere, der på kort og også på langt sigt fagligt og personligt kunne indpasses godt i rettens opgaveløsning. Det eneste af disse kriterier, som **Appellanten** ikke kunne opfylde, var, at hun på sigt i en periode ikke kunne varetage opgaverne på grund af sin graviditet, hvilket der imidlertid netop ikke må lægges vægt på.

Samlet set er disse forhold tilstrækkelige til at skabe formodning for, at **Appellanten** blev fravalgt til de ledige stillinger, fordi hun var gravid.

Retten i Lyngby har ikke løftet sin bevisbyrde alene ved de ukonkrete og uunderbyggede kritikpunkter vedrørende **Appellantens** samarbejdsevner.

Påstandsbeløbet er nedsat til 25.000 kr. på baggrund af Højesterets dom i UfR 2012 s. 511 om godtgørelse for forskelsbehandling på grund af graviditet i forbindelse med afslag på ansættelse.

Retten i Lyngby har anført, at **Appellanten** var ansøger til de ledige stillinger på lige fod med de øvrige ansøgere, og at retten var forpligtet til at ansætte de bedst kvalificerede i stillingerne. Rettens ansættelsesudvalg fandt efter grundige drøftelser, at hun ikke var blandt de bedst kvalificerede ansøgere.

**Appellanten** har ikke påvist omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling på grund af hendes graviditet, og bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16 a finder derfor ikke anvendelse. At flertallet af de fremlagte evalueringer fra hendes elevtid var positive, giver ikke anledning til en sådan formodning, idet evalue-

ringerne var almindelig opfølgning og ikke møntet på senere ansættelse. Positive evalueringer kan ikke give elever sikkerhed for senere fast ansættelse i ansættelsesrunder, hvor ansøgerfeltet ikke er kendt på forhånd. At retspræsident **Person 5** i det fremlagte brev til HK har udtalt, at det var vigtigt at få ledige stillinger besat hurtigt med dygtige medarbejdere, der på kort og også på langt sigt fagligt og personligt kunne indpasses godt i rettens opgaveløsning, er heller ikke en faktisk omstændighed, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling på grund af graviditet. Det fremgår således af sammenhængen, at det anførte om kort og langt sigt er møntet på de problemer, som **Appellantens** personlighed kunne medføre, og som måske kunne løses på længere sigt, men ikke på kort sigt.

Hvis **Appellanten** får medhold i sit anbringende om, at bevisbyrdereglen skal anvendes, vil det i praksis indebære, at bevisbyrden vender i alle tilfælde, hvor en af ansøgerne til en stilling er gravid, og det ville give gravide ansøgere en uberettiget fortrinsstilling.

Uanset hvilken bevisregel, der anvendes, er det efter bevisførelsen klart, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af graviditet. Efter de afgivne forklaringer fra medlemmer af ansættelsesudvalget ligger det fast, at årsagen til, at **Appellanten** blev fravalgt, ikke var hendes graviditet, men at HK's tillidsrepræsentant i ansættelsesudvalget, som ikke på forhånd vidste, at **Appellanten** var gravid, udtrykte stor modvilje mod at ansætte hende på grund af manglende samarbejdsevner. Dette byggede hun på henvendelser fra flere kolleger, hvoraf nogle havde været kede af det og grædende, når de havde talt med hende, idet de følte sig tromlet af **Appellanten**. Der var i realiteten tale om, at HK-repræsentanten i ansættelsesudvalget nedlagde veto mod at ansætte **Appellanten**. Før HK's tillidsrepræsentant udtrykte modvilje, var rettens ledelse, som var bekendt med graviditeten, positiv over for **Appellantens** ansøgning, hvilket var baggrunden for, at ansættelsesudvalget henvendte sig til hende for at få afklaret, om hendes ansøgning var begrænset til en bestemt afdeling. Det blev overvejet, om samarbejdsproblemerne ville kunne løses ved, at afdelingsleder **Person 2**, som var tættest på hende, påtog sig at være støtteperson for **Appellanten**, men da hun ikke kunne afse tid til dette, blev det til sidst konkluderet, at indvendingerne fra HK's tillidsrepræsentant måtte føre til, at **Appellanten** ikke skulle tilbydes en af de ledige stillinger. Dette ligger inden for det skøn, som en arbejdsgiver må have i en ansættelsessituation.

## Supplerende sagsfremstilling

I retspræsident **Person 5's** brev af 1. april 2009 til HK hedder det yderligere bl.a.:

”

- De ansøgere, som retten besluttede at ansætte, har følgende baggrund:

Ansøger	Tiltrædelse	Uddannelse	Erfaring
<b>Person 13</b>	Ansæt i forvejen i tidsbegrænset stilling	Kontoruddannet - maj 1999.	1997-1999 – Told og Skat 1999-2008 – Landsskatteretten
<b>Person 14</b>	Ansæt i forvejen i tidsbegrænset stilling	Kontoruddannet indenfor domstolene.	Mere end 10 års erfaring indenfor domstolene
<b>Person 15</b>	1. marts 2009	Kontoruddannet - maj 2008.	2004-2006 – Danske Bank 2006-2008 – Finansforbundet 2008-2009 – Gastronomiet
<b>Person 16</b>	9. marts 2009	Kontoruddannet – juli 2001	1998-1999 – Advokatfirmaet Jonas Bruun 1999-2001 – Lyreco Danmark A/S 2001-2007 – TDC Forlag A/S 2007-2008 – Søndagsavisen A/S
<b>Person 17</b>	1. april 2009	Kontoruddannet indenfor domstolene	Mere end 10 års erfaring indenfor domstolene.”

## Højesterets begrundelse og resultat

Det følger af ligebehandlingslovens § 2, at en arbejdsgiver bl.a. ved ansættelser ikke må forskelsbehandle ansøgere på grund af graviditet. Hvis en person, der mener at være udsat herfor, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

**Appellanten** blev ansat som elev ved Retten i Lyngby den 1. september 2007, og afslutningen af elevperioden blev fastsat til den 31. marts 2009. Hun var gjort bekendt med, at hun ikke kunne påregne beskæftigelse ud over elevtiden. Da hun omkring afslutningen af elevforløbet i februar 2009 ansøgte om en opslået fast stilling som kontormedarbejder ved Retten i Lyngby, skete det således på lige fod med et stort antal andre ansøgere, som var kvalificerede til de opslåede stillinger. Hun fik afslag på ansøgningen, og de i alt 5 opslåede stillinger blev besat med andre kontoruddannede ansøgere.

Fire dommere – Per Walsøe, Niels Grubbe, Hanne Schmidt og Lars Hjortnæs – udtaler herfter:

Som anført af landsretten havde **Appellanten** forud for, at rettens ansættelsesudvalg skulle tage stilling til ansøgningerne, orienteret retspræsidenten og to andre medlemmer af ansættelsesudvalget om, at hun var gravid. Som ligeledes anført af landsretten var hovedparten af de elevevalueringer, som i løbet af elevperioden var blevet afgivet af rettens forskellige afdelinger, generelt positive over for **Appellanten** og med en positiv vurdering af hendes samarbejdsevner. Vi finder imidlertid, at disse forhold ikke giver anledning til at formode, at retten ved sin beslutning om at afslå **Appellantens** ansøgning om en stilling som kontomedarbejder har lagt vægt på hendes graviditet.

Til støtte for, at bevisbyrdereglen i ligebehandlingslovens § 16 a skal anvendes, har **Appellanten** yderligere anført, at de forhold vedrørende samarbejdsproblemer, som Retten i Lyngby har anført som begrundelse for afslaget, ikke er nærmere konkretiseret og godtgjort, at det er uoplyst, hvordan retten vurderer faglige og personlige kvalifikationer i forbindelse med ansættelse, og hvilke informationer herom der er blevet indhentet i forbindelse med ansættelsessamtalerne, at tre af de fem ansøgere, der blev ansat i de ledige faste stillinger, ikke havde erfaring med arbejde ved domstolene og derfor ikke var bedre kvalificerede end hende, og at retspræsident **Person 5** efterfølgende over for HK har udtalt, at det var vigtigt at få de ledige stillinger besat hurtigt med dygtige medarbejdere, der på kort og også på langt sigt fagligt og personligt kunne indpasses i rettens opgaveløsning.

Heller ikke disse forhold kan i sig selv eller sammen med de ovenfor omtalte omstændigheder føre til, at bevisbyrdereglen i § 16 a skal anvendes.

Med henvisning til de forhold, som landsretten har anført vedrørende bevisbedømmelsen, finder vi, at **Appellanten** ikke har godtgjort, at Retten i Lyngby har lagt vægt på hendes graviditet ved beslutningen om ikke at tilbyde hende en af de ledige stillinger.

Med denne begrundelse stemmer vi for at stadfæste dommen.

Dommer Peter Blok udtaler:

På ansøgningstidspunktet var **Appellanten** ansat som elev ved Retten i Lyngby med snarlig afslutningsdag. Elevvurderingerne af hende var for så vidt angår fire af de fem afdelinger, hvor hun havde været ansat, særdeles positive, også med henblik på en eventuel fastansættelse efter endt læretid. Med disse bemærkninger og i øvrigt af de grunde, der er anført af landsretten, er jeg med denne enig i, at **Appellanten** har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hendes graviditet var årsag eller medvirkende årsag til, at hun ikke blev ansat i en af de fem ledige stillinger, jf. ligebehandlingslovens § 16 a.

Af de grunde, der er anført af landsretten, er jeg imidlertid samtidig enig i, at Retten i Lyngby har godtgjort, at **Appellantens** graviditet ikke har haft indflydelse på, at hun ikke fik en af de ledige stillinger.

Med denne begrundelse stemmer også jeg for at stadfæste landsrettens dom.

Højesteret stadfæster herefter dommen.

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

Landsrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for Højesteret skal HK Danmark som mandatar for **Appellanten** betale 25.000 kr. til Retten i Lyngby.

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

--0000--

**Udskriftens rigtighed bekræftes.**

**Højesteret, den 28. juni 2012.**

**Anonymiseret**

**kontorfuldmægtig**