

DOM

Afsagt den 20. juni 2013 i sag nr. BS 17-395/2012:

A
Kristlig Fagforening - mandatar for
9000 Aalborg
mod
Professionshøjskolen University College Nordjylland
Selma Lagerløfs Vej 2
9220 Aalborg Ø

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen, der er anlagt den 23. februar 2012, vedrører krav på godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, jf. § 9, efter at sagsøgeren blev afskediget den 28. november 2011.

Sagsøgeren A har nedlagt påstand om, at sagsøgte Professionshøjskolen University College Nordjylland skal betale 270.793,53 kr. med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Subsidiært har sagsøgeren nedlagt påstand om et mindre beløb i henhold til rettens skøn.

Sagsøgte har nedlagt påstand om frifindelse.

Påstanden svarer til ni måneders løn.

Parterne er enige om den beløbsmæssige opgørelse af kravet.

Oplysningerne i sagen

Sætningen skal muligvis slettes. Denne dom indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a, stk. 2.

Sagsøgen blev den 15. august 2010 ansat som markedsføringskoordinator hos sagsøgte med en egentlig arbejdstid på 30 timer. I ansættelsesbrevet er som ansættelsesmyndighed anført Professionshøjskolen University College Nordjylland, cvr. nr. 30 84 31 26, og som ansættelsesområde Videreuddannelsesafdelingen. Fra den 1. oktober 2010 blev arbejdstiden sat op til 37 timer om ugen.

Som følge af besparelseskraav i henhold til finansloven for 2011 udarbejdede rektoratet den 21. marts 2011 til hoved...udvalget med kopi til ledergruppen en plan for udarbejdelse af et sparekatalog. I et katalog af 7. juni 2011 konkretiseredes planlagte besparelser inden for Efter- og Videreuddannelsesområdet, og der efterspurgtes en analyse af behovet for

fællesfunktionerne markedsføring og økonomi. Kataloget var udarbejdet af blandt andre ...direktør F og områdechef G.

Den 29. august 2011 skrev ...chef L til blandt andre F og G:

I har alle rettet henvendelse i forbindelse med muligheden for enten at overflytte medarbejdere eller arbejdsopgaver fra decentralt hold og til UCN Kommunikation. I samarbejde med rektor er der udarbejdet vedhæftede skriv for procedurer/overvejelser/konsekvens ved dette. I har hermed fået svar på jeres forespørgsel, og jeg afventer således respons fra jer.

Rektoratet bestemte, at beslutningen om, hvor der skulle spares, skulle træffes i de enkelte ...udvalg. Sparekravene behandledes på et ...udvalgsmøde i Efter- og Videreuddannelsesafdelingen den 31. august 2011 med deltagelse af blandt andre lektor K, områdechef G og udviklingsdirektør F.

Den 22. september 2011 sendte ... til ...chef C en liste på fem navngivne personer, herunder sagsøgeren, med oplysning om ansættelsesdato og opsigelsesvarsel (bilag E).

Den 6. oktober 2011 sendte sagsøgeren en mail til ...direktør F med orientering om, at hun var gravid.

Den 7. oktober 2011 orienterede områdechef G om spareplanen for act2learn for 2012-2014, herunder om frivillige aftaler om fratræden og kriterier for uansøgt afskedigelse og håndtering heraf. I et bilag angående procedure ved afsked anførtes: "Ledelsen undersøger mulighed for beskæftigelse andre steder i UCN samt andre relevante uddannelsesinstitutioner, jf. herunder kombinationsansættelse, flere arbejdspladser....."

Den 11. oktober 2011 skrev G til blandt andre sagsøgeren:

Vi kan ikke svare på hvor mange det drejer sig om, da vi afventer hvad der meldes tilbage til os vedr. frivillige aftrædelser, orlov, nedsættelse i tid etc. I spørger ligeledes ind til hvor længe man skal være nede i tid/om det er en tidsbegrænset periode, hvilket er vanskeligt at svare på. Besparelserne er jo ikke varslet til eksempelvis at vare i 2 år, men er ment som en konstant faktor ift. at drive UCN med lavere omkostninger fremadrettet.

I høringsbrev af 26. oktober 2011 til sagsøgeren anførtes, at Professionshøjskolen University College Nordjylland (UCN) act2learn påtænkte at afskedige hende som følge af besparelseskraft frem til 2014 i henhold til finansloven for 2011.

I brev af 8. november 2011 fra sagsøgerens fagforening anførtes, at en eventuel afskedigelse ville være i strid med ligebehandlingsloven, og der henvistes til pligten til omplacering.

Den 28. november 2011 blev sagsøgeren afskediget til fratræden med udgangen af februar 2012. Sagsøgeren skulle fortsat møde på arbejde i opsigelsesperioden.

I brev af 28. november 2011 redegjorde ...direktør F for, at sagsøgeren efter hans opfattelse ikke kunne have været omplaceret. Han tilkendegav, at ansættelsesområdet var act2learn og ikke Professionshøjskolen, og at forpligtelsen til omplacering kun gjaldt inden for act2learns

område og ikke hele UCN. Det anførtes, at F havde undersøgt muligheden for omplacering til UCN Kommunikation. Det anførtes videre:

I forhold til stillingen som ledelses- og organisationskonsulent er du ganske vist i besiddelse af det adgangsgivende uddannelsesniveau (kandidatniveau), men du har ingen relevant erhvervs- og konsulenterfaring på højt niveau, ligesom de uheller ikke har undervisningserfaring inden for projektledelse, organisation, kommunikation coaching mm. Da act2learns forretningsfilosofi kræver erfarne konsulenter fra dag 1, og stillingen som helhed er af en anden karakter end din stilling som markedsføringskoordinator, var det min vurdering, at du ikke var i besiddelse af de nødvendige kompetencer, ligesom du heller ikke ville kunne erhverve dig de fornødne kompetencer inden for en rimelig frist.

Der har været fremlagt følgende stillingsopslag:

- Akademisk medarbejder i tidsbegrænset stilling til Sygeplejerskeuddannelsen, opslået den 23. januar 2012
- Ledelses- og organisationskonsulent, Act2learn. Opslået den 30. maj 2011.
- Konsulent til efter- og videreuddannelsen - skoleområdet samt de pædagogiske uddannelser, opslået den 30. juni 2011
- Grafisk designteknolog, ansøgningsfrist 8. august 2011

Der har været fremlagt instruks af 15. juni 2009, hvor det i § 2 anføres, at rektor, eller den han bemyndiger hertil, ansætter og afskediger det øvrige personale [ud over den øverste ledelse]. Områdechefer bemyndiges til at ansætte og afskedige personale ved Efter- og Videreuddannelsen.

Der har endvidere været fremlagt et notat af 13. december 2010 udarbejdet af C angående anvendelse af begrebet ansættelsesområde ved UCN. Det anføres, at ansættelsesområdet for den enkelte medarbejder ikke er UCN som helhed, men derimod hovedområdet. Det anføres videre, at et af ansættelsesområderne/hovedområderne er Efter- og videreuddannelsen. Endelig anføres, at da UCN ikke kan opfattes som ét ansættelsesområde, vil øvrige ansættelsesområder juridisk set ikke være forpligtet til at overtage overtallige medarbejdere fra et andet ansættelsesområde, og at det enkelte ansættelsesområde vil kunne blive forpligtet til at påtage sig et medansvar i forhold til genplacering af afskedigede medarbejdere.

Der har været fremlagt beskrivelse af indholdet af sagsøgerens uddannelse samt projekter udarbejdet af sagsøgeren.

Der har endvidere været fremlagt et udateret notat vedrørende vurdering af mulighed for omplacering udarbejdet af E. I notatet anføres:

Som chef for sygeplejerskeuddannelsen vurderer jeg at NN ville kunne have modsvaret stillingsopslagslets forventninger ift det kommunikative område, det svarer til to dotter fra stillingsopslaget. I forhold til de faglige forventninger til den kommende AC medarbejder beskrevet ved den opslåede stilling vurderes det ikke at det fremsendte CV kan matche forventningerne. Her tænkes specielt på den sygeplejefaglige indsigt beskrevet særligt i den første dot. Den del af funktionen omfatter 2/5 dele af arbejdsopgaverne. De følgende tre dotter vil også være arbejdsopgaver som kræver dyb indsigt i det sundheds- og sygeplejefaglige område. Samlet vurderes det ikke at NN kunne have været omplaceret i den opslåede tidsbegrænsede stilling.

Der er afgivet forklaring af sagsøgeren, ...chef C, ...direktør F, ...direktør J, lektor og medlem af ...udvalget K, ...chef L, områdeleder M, uddannelseschef for sygeplejeuddannelsen E og ledelses- og organisationskonsulent D.

A har forklaret, at hun søgte stillingen som markedsføringskoordinator, mens hun skrev speciale. I sit cv fremhævede hun de forhold, der var relevante i forhold til stillingsopslaget og undlod at omtale forhold, der ikke forekom relevante i forhold til stillingsopslaget. Hun har afsluttet en kandidatuddannelse i kommunikation på Aalborg Universitet.

Kandidatuddannelsen omfatter medieformidlet kommunikation (kommunikation udadtil) og interpersonel kommunikation (kommunikation indadtil). Hun målrettede sin uddannelse mod det sundhedsfaglige område og undervisningsområdet. Hun har inden for sit faglige område undervist ansatte på universitetet og har arbejdet som konsulent på flere sygehusafdelinger med henblik på at forbedre kommunikationen og organiseringen. I forbindelse hermed lavede hun videooptagelser og interviewede medarbejdere, holdt oplæg for personalet og udarbejdede en rapport. Hun har arbejdet som ...medarbejder hos AAU Innovation, der er placeret i Noviforskerparken og er en del af Aalborg Universitet, hvor hun havde markedsføringsopgaver og forestod en strategidag samt fungerede som coach for centerlederen. Formålet med strategidagen var at skabe bedre videndeling og forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Under ansættelsessamtalen blev hun spurgt om sin erfaring inden for det sundhedsfaglige område.

Hun skulle stå for markedsføring af UCNs efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Hun blev præsenteret for de forskellige uddannelser og de eksterne ...bureauer, idet der også skulle sendes opgaver ud af huset. Hun stod for afdelingens hjemmeside. I hvert fald ugentligt havde hun kontakt til andre afdelinger i UCN. Hun blev ret kort tid efter sin ansættelse tilbudt at gå op på 37 timer, da arbejdsopgaverne oversteg, hvad man kunne nå på 30 timer. Inden hun tiltrådte, blev der anvendt store beløb på eksterne bureauer. På grund af hendes arbejde, blandt andet udarbejdelse af et katalog og forhandling af priser, faldt omkostningerne til de eksterne bureauer meget. Hun hentede sparring i UCN Kommunikation. Hun havde et godt forhold til medarbejderne der. Efter afskedigelsen gav medarbejderne udtryk for, at hun var savnet og manglet.

På et møde afholdt den 18. maj 2011 forestillede hun sig ikke, at hun kunne blive afskediget. Derimod var HKerne bange for at blive afskediget. En måned inden afskedigelsen fik hun bevilget en ny og temmelig dyr computer til brug for grafisk arbejde. Hun ville også til at forhandle løn. Hun tilkendegav over for ...direktør i act2learn F, at det var u hensigtsmæssigt, at hendes placering var i act2learn i stedet for i UCN Kommunikation, idet de andre områder følte sig forfordelt. Hun savnede endvidere at sidde sammen med kolleger, hun kunne sparre med. F var enig heri.

Hun blev hverken før eller efter afskedigelsen anmodet om at redegøre for sine eventuelle yderligere kvalifikationer. Hun blev ikke kontaktet af E eller andre. Nogle konsulenter gav udtryk for, at hun ville kunne passe ind som konsulent.

Hun ville have søgt stillingen som akademisk medarbejder til Sygeplejerskeuddannelsen og mener sig kvalificeret til den. Det var ikke et krav, at man skulle være uddannet sygeplejerske. Hun kunne honorere kravet om sygeplejefaglig indsigt på baggrund af de projekter på universitetet, hun havde deltaget i under sin uddannelse, samt erfaringerne fra sin ansættelse. Hun holdt således i forbindelse med sin bachelorafhandling et oplæg om

sygeplejeuddannelsen og kom med forslag til en anden opbygning af uddannelsen. Hun har under sin uddannelse arbejdet som konsulent i et studenterjob på Aalborg Universitet. Hun har erfaring som tovholder og mødereferent og har kendskab til web kommunikation. Hun kendte UCNs interne edb-system og var vant til at arbejde med facebookgrupper. Hun var ikke konsulent i UCN. Hun har ikke kendskab til praktisk sygepleje og medicin. Hun kender indholdet af uddannelsen, herunder mange af de enkelte fag, og ved, hvornår de ligger på uddannelsen. Hun har arbejdet med efteruddannelse af sygeplejersker. Ingen i UCN kontaktede hende vedrørende denne stilling. Den person, der blev ansat, havde samme uddannelsesmæssige baggrund som hende, men var uddannet et år tidligere.

Hun ville være en oplagt kandidat til stillingen som ledelses- og organisationskonsulent i act2learn, jf. det interne stillingsopslag af 30. maj 2011. Hun havde ikke set stillingsopslaget. Anden del af hendes uddannelse rettede sig specifikt mod de arbejdsopgaver, der er beskrevet i stillingsopslaget. Hun har erfaring inden for området som studerende og som ansat, hun har undervist i kommunikation og har fungeret som coach. Hun har kendskab til UCNs måde at gribe konsulentrollen an på, og har udarbejdet relevant materiale, herunder vedrørende læringsfilosofien bag act2learn. Hun har ikke undervisningserfaring i projektledelse. Hun har erfaring fra sygehuset vedrørende organisation. Hun har holdt oplæg og har undervist i, hvordan man tilrettelægger en organisation i forhold til vidensdeling, og i kollegial supervision. Hun har bred undervisningserfaring inden for kommunikation. Hun har ikke undervisningserfaring vedrørende coaching.

Hun var ikke en oplagt kandidat til stillingen som konsulent til efter- og videreuddannelsen - skoleområdet samt de pædagogiske diplomuddannelser, jf. det interne stillingsopslag af 30. juni 2011, men hun havde fået det indtryk, at det var i orden at søge, selv om man havde en anden profil. Hun havde et godt kendskab til det pædagogiske arbejdsområde, der var en af de fire grupper, som hun servicede.

Med hensyn til stillingen som grafisk designteknolog har hun ikke nogen grafisk uddannelse, men hun udførte grafiske arbejdsopgaver og havde grafiske praktikanter. Det er en del af hendes uddannelse at tilegne sig undervisningskompetence. Ingen fra UCN kontaktede hende vedrørende de tre stillinger.

Hun holdt op med at arbejde før februar måned 2012. Hun fødte den 5. maj 2012. Hun afspadserede noget overarbejde og var sygemeldt. Frem til februar måned 2012 havde hun nogen kontakt med arbejdspladsen. Hun var ikke på besøg i virksomheden, men havde adgang fra sin egen computer, og hun besvarede mails og kunne se stillingsopslag. Hun så ikke stillingsopslaget vedrørende den akademiske medarbejder til sygeplejerskeuddannelsen. Hun fandt stillingsopslaget på nettet, inden hun blev endeligt opsagt. Hun søgte ikke nogen af stillingerne. Hun havde kontor tæt på F, men så ham ikke dagligt. Da hun den 6. oktober 2011 orienterede F om sin graviditet, var hun to måneder henne. Hun havde prøvet at få et møde i stand med ham før efterårsferien for at orientere ham om graviditeten, men han var i den periode ikke ret meget på sit kontor. Hun forestillede sig ikke, at hun kunne være i fare for at blive afskediget. Hun regnede med, at afskedigelser ville ramme administrative medarbejdere.

...chef i University College Nordjylland (UCN) C har forklaret, at hun er cand.mag i tysk og psykologi og har jura som sidefag, men ikke en egentlig juridisk uddannelse. Hun har i ti år været souschef på ...Universitet. Hun har siden 2008 været ansat i fællesadministrationen under ...direktøren. Hun leder personaleafdelingen og ansætter og afskediger egne medarbejdere og forhandler løn i sin egen afdeling. Hun har et overordnet ansvar for, at regler

og overenskomster overholdes, og hun skal inddrages i afskedigelsessager. Hun havde ikke noget med ansættelsen af sagsøgeren at gøre. Hendes afdeling har alle personalejournalerne og kører løn for samtlige medarbejdere i UCN på grundlag af bilag fra de enkelte områder.

Hun er ikke blevet kontaktet af F angående sagsøgerens lønforhold. Hun var ikke inddraget i selve beslutningen om at afskedige sagsøgeren. Hun blev inddraget for at sikre, at processen kørte efter reglerne.

UCN udbyder professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser. UCN er opdelt i syv hovedområder. Der er en bestyrelse og en rektor, der har delegeret kompetencen til at afskedige medarbejdere til specialafdelingerne. F er funktionschef og ...direktør i act2learn. Fællesfunktionerne henhører under rektor og uddannelserne under prorektor. Act2learn hørte oprindeligt under prorektor, men blev i august måned 2012 flyttet over under rektor. Kompetancen til at afskedige medarbejdere ligger alene hos funktionscheferne. Ansættelsesmyndigheden er det område, hvor man er ansat. Efter fusionen kom hele efter- og videreuddannelsesområdet til at hedde act2learn. Ved finansloven for 2011 blev UCN pålagt en besparelse frem til 2014 på 40 mio. kr. Bestyrelsen pålagde rektoratet at reagere herpå. UCNs ledergruppe afholdt et tredages seminar i slutningen af marts måned 2011 med det formål at fremkomme med forslag til besparelser. Der blev nedsat en arbejdsgruppe, der skulle finde besparelser.

Rektoratet udarbejdede en råskitse, hvor man blandt andet pegede på undervisernes arbejdstid, kvadratmeterudnyttelsen, overtidsbetaling, ledelseslaget, nedlæggelse af teams og såkaldte wild-card løsninger (valgfrit område, som ikke var omfattet af rektoratets udmeldte besparelsesområder). Rektoratet anmodede de enkelte funktionschefer om at arbejde videre med forslagene, således også lederen af act2learn. I act2learn blev ...udvalget inddraget i processen. På et møde den 19. september 2011 med deltagelse af F, G og ... blev det med udgangspunkt i sparekataloget af 7. juni 2011 drøftet, i hvilket omfang besparelserne skulle være institutionelle eller ske i de enkelte afdelinger, herunder studieadministrationen. Endvidere drøftedes wild-cardløsninger. Det blev drøftet, hvem der kunne undværes, og der blev sat navne på. Act2learn havde som den eneste afdeling egen økonomikoordinator. Vurderingen var, at markedsføringsfunktionen, dvs. sagsøgerens stilling, bedst kunne undværes. Den 19. september 2011 var beslutningen om, hvem der skulle afskediges, truffet, nemlig de personer, der er anført i bilag E. ... blev ikke opsagt, men de andre blev. ... var ..., og hun og ... havde en særlig beskyttelse, men de blev alligevel begge opsagt. Sagsøgeren var den eneste markedsføringskoordinator. Hun blev af ... anmodet om at beregne, fra hvilket tidspunkt de pågældende funktioner kunne nedlægges. Høringsbrevet af 26. oktober 2011 gengiver det, der blev drøftet på mødet den 19. september 2011. Hun drøftede listen med F og G i act2learn et par dage senere. Processen gik herefter i gang. Rektoratet godkendte besparelsesplanen, der også blev drøftet på et ...udvalgsmøde. Hun har set den skrivelse, der blev sendt til medarbejderne inden mødet den 6. oktober 2011.

I følge de interne regler skal det undersøges, om afskedigelser kan undgås. Det skal undersøges, om der er mulighed for omplacering, fratrædelsesordninger, eller arbejdstidsnedsættelse. Disse undersøgelser foretages af funktionscheferne, og hun inddrages ikke. Hele UCN skulle spare, og det var svært at omplacere medarbejdere. To af de personer, der stod på listen over medarbejdere, der skulle afskediges, meldte sig frivilligt.

Hun har udarbejdet notatet vedrørende anvendelse af begrebet "ansættelsesområde" ved UCN (bilag H). Notatet bygger på en praksis fra universitetet, flere voldgiftskendelser og domme,

der fastslår, at der ikke er pligt til at overtage medarbejdere fra andre områder. Hun kender forpligtelsen til at søge en medarbejder omplaceret og afgørelserne herom. Det ville være funktionschefernes, herunder Fs, opgave at undersøge muligheden for omplacering. Hun skulle sikre, at mulighederne blev undersøgt, og hun ville skulle fungere som rådgiver. Hun har ikke anerkendt at have afskediget en gravid medarbejder. Der er ikke sket undersøgelse vedrørende afskedigelsen af sagsøgeren i relation til ligebehandlingsloven.

Den 7. oktober 2011 fik hun besked om, at sagsøgeren var gravid. Da hun afskedigede sagsøgeren, vidste hun, at sagsøgeren var gravid. Hun undersøgte ikke, om sagsøgeren kunne omplaceres i opsigelsesperioden. Hun antager, at der ikke er foretaget nogen undersøgelser heraf.

Medarbejdere fra området udvikling og innovation er omplaceret i øvrige afdelinger i UCN. Hvis man skifter ansættelseområde, skal hendes afdeling have besked herom, hvorefter der bliver udarbejdet et tillæg til ansættelsesaftalen. Der er ansat nye medarbejdere ved UCN. Hun er ikke klar over, om der er sket ansættelser i act2learn.

Stillingsopslag bliver ikke forelagt for hende, og hun følger ikke med i disse. De udarbejdes af de enkelte chefer. To af de tre opslåede stillinger er inden for act2learns område. Det drejer sig om stillingen som ledelses- og organisationskonsulent og stillingen som konsulent til efter- og videreuddannelsen - skoleområdet samt de pædagogiske diplomuddannelser. Stillingen vedrørende sygeplejerskeuddannelsen er besat med B, der har samme uddannelsesbaggrund som sagsøgeren, men mere dokumenteret erhvervs erfaring, herunder inden for sygeplejeområdet. D tiltrådte den 1. januar 2012 i stillingen som ledelses- og organisationskonsulent, idet hun først skulle afvikle sin virksomhed.

...direktør F har forklaret, at han er ansvarlig for ledelsesudvikling for UCN og refererer direkte til rektor, men er ikke en del af rektoratet. Act2learn er en selvstændig organisation, direkte under rektor. Han har fra rektor fået kompetance til at ansætte personale i act2learn. Han deltog i ansættelsessamtalen med sagsøgeren og har foretaget ansættelsen. Der skulle sættes fokus på funktionen som markedsføringskoordinator. Der var tale om en nyoprettet stilling.

Der er to fællesfunktioner i act2learn: markedsføringskoordinationsfunktionen og økonomifunktionen. Tidligere blev markedsføringsarbejdet, herunder udarbejdelsen af foldere, tryksager og hjemmesider, udført uden for huset. Planen om at få arbejdet udført inden for organisationen lykkedes et stykke hen af vejen, men der hvilede et stort pres på sagsøgeren, der måtte sortere i rækkefølgen af arbejdsopgaverne, og mere arbejde end forventet måtte stadig udføres ud af huset.

Finansloven for 2011 - 2014 pålagde UCN at spare 40 mio. kr., og der blev udarbejdet en spareplan, 7-9-13 kataloget. Act2learn skulle spare 7 %. I følge krav fra rektor skulle besparelserne findes inden for undervisernes arbejdstid, administrationen og ved wildcard-løsninger. Den samlede besparelse var på 5,9 mio. kr. Der skulle findes en besparelse på en mio. kr. ved wildcard-løsninger. De måtte overveje de to fællesfunktioner, markedsføringskoordinationsfunktionen og økonomikontrolfunktionen. Økonomikontrolfunktionen kunne ikke undværes. G og han var enig om, at markedsføringskoordinationsfunktionen, sagsøgerens stilling, måtte undværes, således at disse opgaver, i det omfang de fortsat skulle laves, hvilket også skulle overvejes, igen skulle sendes ud af huset. De traf beslutningen i september måned 2011. De orienterede herom på et

seminar den 21. - 22. september 2011 og fremlagde deres planer vedrørende det videre forløb. Der fremkom ikke noget på seminaret, der ændrede beslutningen. C skulle beregne besparelserne ved afskedigelserne af de personer, der var påtænkt afskediget. Det var inden seminaret bestemt, at ... ikke skulle afskediges. Hun var ansat under G, ikke i fællesadministrationen. De fire andre skulle afskediges. ... og K havde ingen indsigelser mod afskedigelserne. ...udvalget bad om, at processen blev så kort som mulig. Der skulle afholdes personalemøde den 6. oktober 2011 vedrørende besparelserne.

På personalemødet 6. oktober 2011 fik medarbejderne en frist til at indgå frivillige aftrædelsesordninger. De eneste, der meldte sig, stod på listen over personer, der skulle afskediges. Han modtog sagsøgerens meddelelse om, at hun var gravid, efter den 6. oktober 2011. Beslutningen om afskedigelsen var da truffet.

Under sin ansættelse spurgte sagsøgeren, om hun kunne blive flyttet til UCN Kommunikation, hvor der var et større fagligt fællesskab. Rektor og UCN kommunikation svarede den 29. august 2011, dvs. inden opsigelsen, at det kunne komme på tale, men at omkostningerne skulle afholdes af act2learn.

Han vurderede, at sagsøgeren kunne varetage andre funktioner. Sagsøgeren kunne dog ikke komme i betragtning til stillingen som konsulent til efter- og videreuddannelsen inden for skoleområdet og de pædagogiske diplomuddannelser, idet det var et krav, at man skulle være folkeskolelærer. Sundhedsområdet og teknologiområdet er ikke hans områder, og han kan derfor ikke udtale sig om, hvorvidt sagsøgeren kunne komme på tale til stillingerne som akademisk medarbejder vedrørende sygeplejerskeuddannelsen og som grafisk designteknolog. Han var ikke bekendt med, at stillingerne var slået op. I stillingsbeskrivelsen vedrørende ledelses- og organisationskonsulentstillingen lægges vægt på erfaring og netværk og lyst og evne til at gå på scenen. Sagsøgeren var nyuddannet, og han tænkte ikke på, at hun kunne være en kandidat til stillingen. Stillingen blev opslået i maj måned 2011 og blev besat med en kandidat, der imidlertid trak sig. Han kontaktede D, der eksternt havde løst en del opgaver. Hun havde drevet egen virksomhed i 7 år. Hun blev ansat pr. 1. januar 2012, da hun skulle afvikle sine egne aktiviteter. Beslutningen om at ansætte D blev truffet i ugerne før den 21.-22. september 2011. Hun var til samtale i slutningen af august og fik en uge eller 14 dage til at overveje tilbuddet. Han undersøgte inden for act2learns område, om sagsøgeren kunne omplaceres. Sagsøgeren var nyuddannet og havde ikke erfaring som konsulent, og havde ikke et nævneværdigt netværk i forhold til kunderelationer. Han vidste, at sagsøgeren havde været i praktik hos Novi. Han mener, at det sundhedsfaglige område blev nævnt under ansættelsessamtalen.

Han deltog i udarbejdelsen af sparekataloget af 7. juni 2011. Han kan ikke forklare, hvorfor det ikke i kataloget er foreslået at skære markedsføringskoordinationsfunktionen væk. Ingen af de andre afdelinger i UCN havde en økonomifunktion. Act2learn får midler mange steder fra, og der er større krav til styring. Afdelingen kan kun trække på fællesfunktionen i UCN til et vist niveau. Afskedigelsen af sagsøgeren medførte ikke forøgede omkostninger til eksterne leverandører, idet man sendte mindre ud af huset.

...direktør ved UCN J har forklaret, at han er ansvarlig på rektoratsniveau for personale, økonomi, it, bygninger og studieadministrationen. Han er en del af rektoratet, der endvidere består af rektor og prorektor. UCN har en bestyrelse, og den daglige ledelse består af rektoratet, chefgruppen og ledergruppen. Der er seks grunduddannelsesområder. Han er leder af fællesadministrationen. Act2learn er en selvstændig enhed med eget delbudget. Chefen

herfor har et budgetansvar over for rektoratet og har kompetence til at træffe beslutninger om afskedigelse. Selve udførelsen foretages af C. Ansættelseskompetencen ligger hos act2learn.

Instruksen vedrørende ansættelse og afskedigelse af personale ved Professionshøjskolen University College Nordjylland (bilag I) er ikke ukendt ved den type institution, som UNC er. Der er tale om en videredelegering af kompetencen fra rektor. Instruksen er blevet ændret i takt med ændringer i organisationen.

UCN modtager hovedparten af sine indtægter fra staten. Hovedparten af bevillingen er en taxameterbevilling. Beløbet varierer derfor, men det er muligt at udarbejde overslag. For årene 2012-2014 blev bevillingen reduceret med 40 mio. kr. årligt, hvilket indebærer, at de måtte suspendere et nybyggeri og iværksætte en spareplan, der successivt skulle udrulles for årene 2012, 2013 og 2014. På grundlag af en brainstorm på et lederseminar i marts 2011 udarbejdede rektoratet et udkast til endelig spareplan, 7-9-13 kataloget af 7. juni 2011. Rektoratet udmøntede en del af spareplanen, andre dele skulle udmøntes lokalt. Han var ikke involveret i afskedigelsen af sagsøgeren. På et tidspunkt blev han præsenteret for en plan over besparelser. Han har formentlig fået forelagt planer for besparelser i de enkelte områder, herunder act2learn. Han kan ikke huske act2learns spareplan. Han var interesseret i, om beslutningen om besparelser blev iværksat, og foretog ikke en vurdering af, om forslagene var hensigtsmæssige. Det var en lokal beslutning, hvordan man skulle opnå målene.

Lektor på Act2learn og tidligere ... K har forklaret, at han første gang blev orienteret om de påtænkte besparelser på et møde den 19.- 21. september 2011 med deltagelse af blandt andre F, G, N og M. Han er medlem af SU, og det havde i forbindelse med organisationsplanen tidligere været nævnt, at besparelser kunne komme på tale, men han havde ikke hørt noget konkret før mødet i september. Der blev givet en orientering om, at markedsføringskoordinationen, sagsøgerens stilling, skulle nedlægges. Det var hans indtryk, at beslutningen herom var truffet. Han vidste, at der skulle iværksættes yderligere besparelser. Ti lederstillinger var allerede blevet fjernet. Han var pålagt tavshedspligt indtil den 6. oktober 2011. Han fik den 6. oktober 2011 at vide, at sagsøgeren var gravid. Han var ikke ... for hende og tænkte ikke nærmere over det. Han regnede med, at det blev håndteret, som det skulle. Han repræsenterede ansatte under Dansk Magisterforening. Der skete ikke senere nyansættelser. En person blev ansat i et jobprøvningsstilbud i foråret 2012.

...chef L har forklaret, at hun har orienteret om muligheden for at overflytte medarbejder eller arbejdsopgaver til UCN Kommunikation. UCN Kommunikation er en central markedsføringsafdeling. UCN Kommunikation har ikke økonomisk mulighed for at ansætte nye medarbejdere. I forbindelse med besparelsesplanen modtog hun en henvendelse om overflytning af sagsøgeren til sin afdeling. Hun modtog også henvendelser fra andre afdelinger. Hun drøftede spørgsmålet om overflytning af medarbejdere med sin chef og udarbejdede mailen af 29. august 2011 som et samlet svar til alle. Herefter var der ingen interesse for overflytning. Hun var i foråret eller sommeren 2011 blevet spurgt om, hvorvidt sagsøgeren kunne komme over i UCN Kommunikation. Det kunne fysisk ikke lade sig gøre. Der blev ikke ansat medarbejdere i efteråret 2011 og starten af 2012. Den 1. december 2011 blev en person ansat i løntilskud. Sagsøgeren kunne godt komme på tale til et job i hendes afdeling.

M har forklaret, at hun siden september 2012 har været områdeleder i Act2learn inden for ledelse og HR. Hun har tidligere været partner i Act2learn Ledelse. Hun deltog i seminaret den 21.-22. september 2011 sammen med K, F, G og N. Hun blev sammen med K og N

orienteret om spareplanen og de beslutninger, der var truffet. De fik at vide, hvem der var påtænkt afskediget, og at man ville opfordre alle ansatte til at overveje, om nogen frivilligt ønskede at fratræde eller gå ned i tid. Der var sat navn på afskedigelserne, men de kunne ændres, hvis nogen meldte sig til frivillig fratræden. ... blev ikke nævnt. Sagsøgerens navn blev nævnt sammen med ..., ... og

E har forklaret, at hun er uddannelseschef for sygeplejeuddannelsen. Hun har ikke noget med act2learn at gøre. Hun er uddannet sygeplejerske og har en mastergrad i offentlig ledelse. Hun har udarbejdet bilag G. De opgaver, der er anført i stillingsbeskrivelsen vedrørende stillingen som akademisk medarbejder i tidsbegrænset stilling til sygeplejerskeuddannelsen, har alle med sygeplejefaglige emner at gøre. Den person, der havde stillingen, fik en anden stilling i UCN. Sagsøgeren er uddannet inden for markedsføring, der ikke er et fag på sygeplejerskeuddannelsen. Arbejdet har intet med markedsføring at gøre, men med uddannelsesfaglige forhold og ledelsesstøtte. Man skal have sygeplejefaglig indsigt og have en uddannelsesfaglig baggrund, så man skriftligt kan behandle sager, indhente data og udarbejde høringsvar mv. Man skal ikke være sygeplejerske.

Det er meget muligt, at den person, der fik stillingen, havde samme uddannelse som sagsøgeren. Den pågældende havde et par års erhvervs erfaring og havde tidligere arbejdet med ledelsesstøtte og kommunikation, høringsvar, analysearbejde og strategioplæg vedrørende bacheloruddannelsen. Hun havde ikke en sygeplejefaglig baggrund. Sagsøgeren kunne også have søgt stillingen. Hun kan ikke huske, hvornår hun skrev bilag G. Hun blev anmodet af C om at udarbejde erklæringen. Hun kan ikke huske, hvorfor hun har skrevet NN. Bilaget er et notat om, hvorvidt en person, hvis cv hun fik lov til at se, ville kunne bestride stillingen. Hun kan ikke huske, om hun fik forelagt andet end cv'et, eller om det var cv'et i bilag O. Hun vil antage, at det var dette cv. Hun mener ikke, at hun så andre cv'er. Hun kontaktede ikke nogen, inden hun skrev erklæringen.

D har forklaret, at hun er uddannet cand.scient. soc., sociolog, fra Københavns Universitet i 2002. Hun har herefter taget tre coaching certificeringer, en i Danmark hos Sophia Manning og to i USA. Der er tale om forløb af et års varighed med internater undervejs. Hun arbejdede under studiet i et analysefirma og fortsatte efter kandidateksamen i samme virksomhed, hvor hun arbejdede med evalueringsprojekter for kommuner og udvikling af nye ledelsesstrukturer. Hun var herefter selvstændig konsulent i syv år og havde blandt andre act2learn som kunde. Hun arbejdede med medarbejderudvikling og træning af ledere i coaching og kommunikation i private og offentlige virksomheder, dvs. for en stor dels vedkommende de samme opgaver, som hun udførte som konsulent. Efterhånden bestod tre fjerdedele af hendes virksomhed af arbejde for act2learn. I begyndelsen af september måned 2011 spurgte F, om hun var interesseret i stillingen som ledelses- og organisationskonsulent. Hun ønskede, at hun skulle tiltræde den 1. oktober 2011. F oplyste, at stillingen havde været slået op i juni måned 2011, men at der ikke havde været kvalificerede ansøgere. Efter nogen betænkningstid accepterede hun, men tiltrådte først den 1. januar 2012, da hun skulle afvikle sin virksomhed. Hun tror, at hun fik en kontrakt til underskrift i september måned 2011, men det kan have været senere. Hendes arbejdsopgaver er coaching af ledere, lederudvikling og lederuddannelse. I øjeblikket arbejder hun med en stor opgave for forsvaret. Hun har taget kunder fra sin virksomhed med over i act2learn. Det var en af hendes arbejdsopgaver at skaffe kunder til act2learn og være opsøgende. En fjerdedel af hende nuværende arbejde vedrører kunder fra den selvstændige virksomhed.

Parternes synspunkter:

Sagsøgeren har i påstandsdokument af 17. december 2012 nærmere gjort gældende:

"at sagsøger primo august 2011 konstaterede, at hun var gravid, og at sagsøger den 6. oktober 2011 meddelte sagsøgte, at hun var gravid,

at sagsøger blev afskediget den 28. november 2011,

at sagsøgte således afskedigede sagsøger under hendes graviditet,

at såfremt en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager under graviditet, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold, jf. Ligebehandlingslovens § 16, stk. 4,

at sagsøgte derfor har bevisbyrden for, at afskedigelsen af sagsøger ikke er begrundet i sagsøgers graviditet,

at sagsøgte opsigelse af sagsøger var helt eller delvist begrundet i sagsøgers graviditet og kommende barselsorlov,

at dette underbygges af den nære tidsmæssige sammenhæng mellem sagsøgers meddelelse om graviditet den 7. oktober 2011 og afskedigelsen den 28. november 2011,

at sagsøgte i tilfælde af afskedigelse har en pligt til at forsøge omplacering, jf. retspraksis, bl.a. utrykt dom Vestre Landsrets dom af 11. april 2007 (B-0800-06),

at sagsøger ifølge pkt. 1 i ansættelsesbrevet er ansat ved Professionshøjskolen University College Nordjylland, CVR nummer 30843126, med Efter- og videreuddannelsesafdelingen som ansættelsesområde,

at sagsøger modtager løn fra samme CVR nummer,

at omplaceringspligten således omfatter hele Professionshøjskolen University College Nordjylland,

at sagsøgte ikke har forsøgt omplacering af sagsøger efter den 6. oktober 2011, hvor sagsøger meddelte sagsøgte, at hun var gravid,

at dette underbygges af sagsøgte meddelelse den 26. oktober 2011, hvoraf det fremgår, at sagsøgte alene har undersøgt muligheden for at overflytte sagsøger til én anden afdeling, og at denne undersøgelse blev afsluttet ultimo august 2011,

at sagsøgte har haft valgmuligheder ved personalereduktionen som følge af besparelser,

at sagsøger ikke var den medarbejder, der bedst kunne undværes,

at dette ligeledes understøttes af, at sagsøgte den 23. januar 2012 indrykkede en jobannonce på www.ofir.dk, hvori sagsøgte søgte efter en akademisk medarbejder,

- at sagsøger kunne bestride den opslåede stilling,
- at en afskedigelse af en lønmodtager helt eller delvist begrundet i lønmodtagerens graviditet og/eller barsel er i strid med Ligebehandlingslovens § 9, og medfører, at lønmodtageren har krav på en godtgørelse, jf. Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2,
- at udmålingen af en sådan godtgørelse, jf. praksis på området samt henset til sagens omstændigheder og sagsøgers anciennitet, passende kan fastsættes til et beløb svarende til ni måneders løn.
- at sagsøger kunne varetage den opslåede stilling som ledelses- og organisations-konsulent.

Kravet kan opgøres som følger:

Godtgørelse efter Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2
9 måneder á 30.088,17 kr. = 270.793,53 kr.

Foruden ovennævnte hovedanbringender fastholdes de anbringender, der fra sagsøgers side er gjort gældende under procesvekslingen.

....."

Sagsøgte har i påstandsdokument af 3. januar 2013 nærmere gjort gældende:

" at det kan lægges til grund som ubestridt, at sagsøgte var nødsaget til at finde besparelser i størrelsesordenen kr. 40 mio. årligt i perioden 2011 til 2014.

at beslutningen om nedlæggelse af markedsføringskoordinatorfunktionen blev truffet ud fra saglige hensyn,

at beslutningen om nedlæggelse af markedsføringskoordinator-funktionen definitivt blev truffet den 21.9.2011-22.9.2011.

at sagsøgte først den 6. oktober 2011 blev bekendt med sagsøgerens graviditet,

at sagsøgte således ikke på beslutningstidspunktet, var bekendt med sagsøgerens graviditet,

at sagsøgers graviditet således ikke kan have virket motiverende på sagsøgtes afskedigelsesdispositioner,

at opsigelsen af sagsøgeren således hverken helt eller delvist skyldes sagsøgerens graviditet,

at opsigelsen af sagsøgeren i øvrigt var sagligt begrundet i sagsøgtes forhold,

at opsigelsen af sagsøger ikke er sket i strid med Ligebehandlingslovens § 9, og

at sagsøgeren således ikke er berettiget til en godtgørelse efter Ligebehandlingslovens § 16, stk. 2.

For så vidt angår sagsøgtens omplaceringspligt gøres det gældende,

- at sagsøgtens omplaceringspligt alene omfatter Act2Learn,
- at Act2Learn er en selvstændig økonomisk enhed,
- at rektor har delegeret det selvstændige budgetansvar til Ledelsen i Act2Learn, der således fungerer som en selvstændig økonomisk enhed,
- at ledelsen i Act2Learn er bemyndiget med selvstændig ansættelses- og afskedigelseskompetence jf. Lov om Professionshøjskoler for videregående uddannelse § 17, stk. 3.
- at det forhold at den sagsøgte er anført på ansættelsesbevis og lønseddel som arbejdsgiver ikke ændrer ved, at sagsøgers reelle arbejdsgiver er Act2Learn, og
- at det kan lægges til grund som ubestridt, at sagsøgeren ikke kunne omplaceres inden for Act2Learn.
- at sagsøgte ikke havde alternative afskedigelsesmuligheder,
- at sagsøgeren var den medarbejder, der bedst kunne undværes,
- at den i retspraksis udviklede omplaceringspligt først indtræder ved sagsøgtens beslutning om at nedlægge sagsøgerens stilling,
- at sagsøgte i perioden fra den 21. til den 22. september 2011 traf endelig beslutning om at nedlægge sagsøgerens stilling,
- at sagsøgte på tidspunktet den 21. til den 22. september 2011 ikke var bekendt med sagsøgerens graviditet, og
- at sagsøgte således ikke er omfattet af den i retspraksis udviklede udvidede omplaceringspligt af gravide medarbejdere.

Såfremt retten måtte finde, at den sagsøgtens omplaceringspligt omfatter hele Professionshøjskolen University College Nordjylland, gøres det gældende:

- at det ikke var muligt at omplacere sagsøgeren,
- at sagsøgte har forsøgt relevante omplaceringsmuligheder,
- at sagsøgeren ikke ville kunne bestride den af sagsøgeren påviste opslåede stilling som akademisk medarbejder,

idet hovedopgaverne forudsatte dyb indsigt i det sygeplejefaglige og sundhedsplejefaglige område,

idet sagsøgeren ikke var i besiddelse af dyb indsigt i sygeplejefaglige og

sundhedsplejefaglige område,

idet sagsøgeren således kun ville kunne bestride stillingen efter ny uddannelse eller grundoplæring,

og

idet stillingen derfor ud fra en samlet vurdering ikke er omfattet af den sagsøgtes omplaceringspligt.

I forhold til de enkelte stillinger, som sagsøger har påberåbt sig under sagen, gøres det gældende:

Ad. stillingen som akademisk medarbejder (bilag 11)

at stillingen som akademisk medarbejder (bilag 11) ikke er omfattet af sagsøgtes omplaceringspligt,

at sagsøgeren ikke uden videreuddannelse eller grundoplæring kunne bestride stillingen som akademisk medarbejder (bilag 11),

at stillingen som akademisk medarbejder (bilag 11) var tidsbegrænset med tiltræden og fratræden i 2012,

at det ikke ville have været muligt at omplacere sagsøgeren til denne stilling,

Ad. stillingen i UCN Kommunikation

at sagsøgte forsøgte at omplacere til UCN Kommunikation, jf. gældende intern procedure ved afsked begrundet i besparelser (bilag 6 og bilag 8),

at det ikke var muligt at omplacere sagsøgeren til denne stilling,

at stillingen i øvrigt aldrig blev oprettet.

Ad. Stillingen som ledelses- og organisationskonsulent (bilag 7)

at den sagsøgte forsøgte at omplacere til en stilling som ledelses- og organisationskonsulent, Act2learn (bilag 7),

at det ikke var muligt at omplacere sagsøgeren til denne stilling (bilag 8),

at datoen for opslaget af stillingen som ledelses- og organisationskonsulent og ansøgningsfristen i øvrigt ligger forud for den 6.10.2011 (bilag 7).

Supplerende gøres det gældende, at det er konkret uvæsentligt, såfremt retten måtte finde, at sagsøgte ikke har foretaget samtlige de fornødne skridt til opfyldelse af sin omplaceringspligt.

Såfremt retten måtte finde, at sagsøgeren er berettiget til en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, bestrides det, at sagsøgeren har krav på godtgørelse i det af sagsøgeren opgjorte omfang.

....."

Rettens begrundelse og afgørelse:

Beslutningen om at afskedige sagsøgeren blev truffet på et tidspunkt, da sagsøgte ikke var klar over, at sagsøgeren var gravid. Årsagen til afskedigelsen var besparelseskrav pålagt sagsøgte.

En af de personer, der oprindeligt var truffet beslutning om at afskedige, blev ikke afskediget. Afskedigelsen af sagsøgeren skete, efter at sagsøgte var blevet orienteret om sagsøgerens graviditet.

Sagsøgte findes herefter at have haft en pligt til at søge sagsøgeren omplaceret i en anden stilling, og efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9 påhviler der sagsøgte en pligt til at godtgøre, at der ikke var nogen sammenhæng mellem sagsøgerens graviditet og det forhold, at hun ikke blev tilbudt omplacering i en anden stilling.

Sagsøger er i henhold til ansættelsesbrevet ansat ved Professionshøjskolen University College Nordjylland, med Efter- og Videreuddannelsesafdelingen/act2learn som område. Sagsøgeren modtog løn fra Professionshøjskolens cvr.nummer. Omplaceringspligten må herefter gælde Professionshøjskolen som sådan, og ikke kun Efter- og Videreuddannelsesafdelingen.

Det lægges efter ...direktør Fs forklaring til grund, at markedsføringskoordinationsfunktionen blev nedlagt, og efter forklaringen afgivet af ...chef L lægges til grund, at sagsøgeren ikke kunne være blevet omplaceret til den centrale markedsføringsafdeling UCN Kommunikation.

Stillingerne som konsulent inden for skoleområdet samt de pædagogiske diplomuddannelser og som grafisk designteknolog findes ikke at have været relevante som omplaceringsmuligheder, idet ansøgningsfristen udløb henholdsvis den 12. august 2011 og den 8. august 2011, ligesom stillingerne kun i begrænset omfang lå inden for sagsøgerens fagområde.

I stillingsbeskrivelsen vedrørende stillingen som ledelses- og organisationskonsulent er anført, at der forventedes erfaring som ledelses- og organisationskonsulent og et godt og velfungerende netværk. Kvalifikationskravet var ud over en kandidatuddannelse relevant erhvervs- og konsulenterfaring samt undervisningserfaring inden for flere felter såsom projektledelse, kommunikation, coaching mm. Stillingen blev opslået den 30. maj 2011 med ansøgningsfrist den 10. juni 2011. Det lægges efter Fs og Ds forklaringer til grund, at F, idet der ikke fremkom egnede ansøgere, kontaktede D senest i begyndelsen af september 2011. Det lægges videre til grund, at beslutningen om at ansætte D blev truffet i ugerne før den 21.-22. september 2011 og således før, at sagsøgte var klar over, at sagsøgeren var gravid. D havde haft eget firma i en årrække og medbragte en række kunder, og retten finder efter bevisførelsen, at det ikke kan lægges til grund, at sagsøgeren kunne have været omplaceret i denne stilling.

Arbejdsopgaverne i den opslåede stilling som akademisk medarbejder til Sygeplejerskeuddannelsen var blandt andre at varetage funktionen som sekretær for sygeplejerskeuddannelsens nationale ledernetværk, administrativt ansvar for uddannelsens udviklingsgruppe og revision af uddannelsens organisering. Stillingen blev besat med en person med samme uddannelsesmæssige baggrund som sagsøgeren, men den pågældende havde efter forklaringen afgivet af E erhvervmæssig erfaring inden for området, herunder

med ledelsesstøtte, hørings svar, analysearbejde mv. Det må antages, at kun en del af stillingen lå inden for sagsøgerens fagområde og erhvervsmæssige erfaring, og at stillingen i givet fald ville forudsætte en oplæring af sagsøgeren. Stillingen var tidsbegrænset, og sagsøgeren ville alene have kunnet varetage stillingen i en del af perioden.

Det lægges til grund, at sagsøgte rettede henvendelse til UCN Kommunikation samt vurderede muligheden for at ansætte sagsøgeren i stillingen som ledelses- og organisationskonsulent. Efter en samlet bedømmelse af omstændighederne i forbindelse med beslutningen om at afskedige sagsøgeren og mulighederne for omplacering af sagsøgeren, finder retten, at sagsøgte har ført det fornødne bevis efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 for, at afskedigelsen af sagsøgte var uden sammenhæng med hendes graviditet. Retten tager herefter sagsøgtes frifindelse påstand til følge.

Sagens omkostninger dækker sagsøgtes udgift til advokat.

Thi kendes for ret:

Sagsøgte Professionshøjskolen University College Nordjylland frifindes for den af sagsøger Kristelig Fagforening som mandatar for A nedlagte påstand.

Sagsøgeren skal inden 14 dage betale sagsomkostninger 32.000 kr., der ikke indbefatter moms, til sagsøgte.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.