



**VESTRE LANDSRET**  
**DOM**  
afsagt den 13 maj 2019

---

**Sag BS-15011/2018-VLR**  
(6. afdeling)

[uddannelsescenter]  
(advokat Tom Uldall Hansen)

mod

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1]  
(advokat Lene Damkjær Christensen)

Retten i Holstebro har den 6. april 2018 afsagt dom i 1. instans (sag BS-8969/2017-HOL, tidligere BS 6-260/2017).

Landsdommerne Henrik Estrup, Linda Hangaard og Anne Knie Andresen (kst.) har deltaget i ankesagens afgørelse.

**Påstande**

Appellanten, [uddannelsescenter], har gentaget sin påstand for byretten om frifindelse. [uddannelsescenter] har subsidiært påstået betaling af et mindre beløb end 345.000 kr. og alene med procesrente fra sagens anlæg den 19. april 2017.

Indstævnte, [person 1], har påstået stadfæstelse, subsidiært at beløbet først forrentes fra sagens anlæg.

**Forklaringer**

[person 2], [person 1], [person 3], [person 4] og [person 5] har afgivet supplerende forklaring.

[person 6] og [person 7] har endvidere afgivet forklaring for landsretten.

**[person 2]** har forklaret, at grundforløb 1 er for elever, der kommer direkte fra folkeskolen. Elever, der starter på grundforløb 2, har været ude af skolen i mere end 14 måneder. Hovedforløbet er for de elever, der har fået praktikplads efter grundforløbet. AMU-forløbene er fagspecifikke kurser af kortere varighed. Der er tale om efteruddannelsesforløb.

I slutningen af 2015 var der 9 lærere i bagerteamet. [person 8] blev afskediget på grund af sygdom, og der skulle som følge af den dårlige økonomi afskediges yderligere en lærer.

Han og [person 3] har lavet kompetenceoversigten for lærerne i bagerteamet (ekstrakten side 151 ff). Det er hans vurdering, at [person 1] var den af lærerne, der besad de færreste kompetencer. [person 1] har bl.a. ikke bestridt en klasselærerfunktion på hovedforløbet og har i det hele taget ikke undervist ret meget på hovedforløbet. Hun havde heller ikke ret meget erhvervserfaring. Tillidsrepræsentanten mente, at det var en af de andre lærere, der skulle afskediges. Det har han aldrig tidligere oplevet, at tillidsrepræsentanten har haft en mening om.

Han husker ikke, om han svarede på brevet fra [forbund], men han var temmelig sikkert i dialog med tillidsrepræsentanten. Brevet af 21. december 2015 til [forbund] er udtryk for, at han ikke kan se længere frem end et halvt år, fordi man ikke kender elevtallene mv. længere frem. [person 1] er ikke blevet behandlet anderledes end enhver anden medarbejder. Hendes barsel havde intet med afskedigelsen af hende at gøre.

Det kom som en overraskelse for ham, at [person 9] opsagde sin stilling den 7. januar 2016. [person 1] var ikke blevet opsagt, hvis [person 9] havde opsagt sin stilling, før [person 1] formelt var blevet opsagt. Han var ikke i dialog med [person 1], da han tilbød at trække opsigelsen tilbage. Der var ham bekendt ikke uoverensstemmelser mellem [person 1] og skolen. Han ved ikke, hvorfor tilbuddet blev sendt til [person 1] via e-boks. Han mener ikke, at det var særlig hensigtsmæssigt.

Der var et mæglingsmøde med [forbund]. Under dette blev fremlagt 3-4 lønspecifikationer over nogle andre medarbejders kvalifikationer. Det undrede ham, at [forbund] var i besiddelse af disse. Han syntes, at [forbund] blandede sig i hans ledelsesret ved at sætte spørgsmålstejn ved, hvem der skulle afskediges.

[person 10] var timelærer. Han var en meget kompetent mand og var klart bedre kvalificeret end [person 1].

[person 1] har forklaret, at hun blev kontaktet af [person 11], der var bagerfaglærer på skolen. Han arrangerede en ansættelsessamtale, hvorefter hun fik stillingen. [person 8] var hendes leder, indtil hun gik på barsel i 2015. Hun har ikke været på arbejde, mens [person 3] har været leder på hendes afdeling. Hun har kun undervist på hovedforløbet, når der var et behov. Hun ville sagtens kunne undervise på hovedforløbet. Undervisningen efter reformen var sammensat på en lidt anden måde end tidligere, men indholdet var det samme. Hun ville derfor ikke have problemer med denne undervisning.

Forevist ekstrakten side 155 har hun forklaret, at hun mener, at oversigten er mangelfuld i forhold til hende. Hun har undervist i meget mere, end der er oplistet, og hun har flere kompetencer. Derfor har hun lavet en liste selv. Hun, [person 6] og [person 7] havde stort set de samme kompetencer. Hun havde dog færdiggjort sin pædagogiske diplomuddannelse. Det havde de to andre ikke.

I januar 2016 blev hendes lønudbetaling stoppet, og hun fik at vide af lønningskontoret, at hun skulle på dagpenge, og at det var normal procedure. Hun husker ikke, om hun talte med sin tillidsmand om den manglende lønudbetaling. Da der heller ikke var nogen personlig kontakt i forbindelse med tilbuddet om genansættelse, følte hun, at det var blevet noget personligt og havde derfor ikke lyst til genansættelse. Hun tænkte også, at hun ved en kommende fyringsrunde ville være den første, der stod for skud. Den stilling, hun blev tilbudt, indebar undervisning på hovedforløbet, som hun tidligere havde fået at vide, at hun ikke havde kompetencer til at varetage. Hun husker ikke, hvornår hun har undervist på hovedforløbet, men der var tale om nogle dage.

Forevist ekstrakten side 155 har hun forklaret, at der efter hendes opfattelse er mangler i skemaet. Hun har bl.a. undervist i hygiejne AMU-kurser og haft elevkontakt med elever i ny mesterlære. Nogle af de kompetencer, som hun har oplistet på side 129, havde [person 6] og [person 7] ikke.

[person 3] har forklaret, at han blev uddannelsesleder for fødevareafdelingen fra den 1. marts 2015. Da han tiltrådte, var [person 1] i gang med sin diplomuddannelse og gik umiddelbart herefter på barsel. [person 1] har derfor ikke arbejdet i afdelingen, mens han har været afdelingsleder. Han havde haft med [person 1] at gøre tilbage i 2011/12.

Han kunne ikke overholde sit budget for 2015 og havde alt for mange medarbejdere i forhold til aktiviteterne. Han kendte alle medarbejdere i

bagerteamet i større eller mindre grad og havde også fået en overlevering fra den tidligere leder. Det var som udgangspunkt ham, der vurderede, hvem der skulle afskediges. Han havde i den forbindelse en dialog med sin procesleder, der havde arbejdet sammen med [person 1].

Det havde ikke betydning for hans indstilling, at [person 1] var på barsel. Han vurderede, hvad der var behov for fremadrettet. Hovedforløbene har en varighed på 3 år, og derfor kan der for disse forløb planlægges længere frem end for grundforløbene.

Han har lavet kompetenceoversigten i forbindelse med mødet med [forbund]. [person 1] har undervist 5 timer på hovedforløbet i 2012. Hygiejnekurser var ikke relevante i 2016, fordi ansvaret var overgået til virksomhederne selv. [person 10]s erhvervs erfaring var meget relevant og gav ham nogle særlige kompetencer. Deres primære fokus var at have undervisere på hovedforløbet. [person 7] havde desuden indsigt i egenkontrol og var rådgiver inden for køkkenområdet. Disse kompetencer havde [person 1] ikke. [person 6] og [person 7] havde hovedsageligt de samme kompetencer, som [person 1] har oplyst på ekstrakten side 129. Det er rigtigt, at [person 6] og [person 7] ikke har haft med elevplaner at gøre, og han tør heller ikke sige, om der er enkelte andre ting, som de ikke har beskæftiget sig med, men det er hans vurdering, at der er tale om gængse ting, som han mener, at de vil kunne varetage. Den pædagogiske grunduddannelse er et ansættelseskrav. Det var hans vurdering, at [person 7] og [person 6]s faglige kvalifikationer vægtede højere end det forhold, at de ikke havde færdiggjort den pædagogiske diplomuddannelse.

Han forsøgte at ringe til [person 1], da [person 9] opsagde sin stilling. Han husker ikke, om han forsøgte at ringe mere end en gang. Da han ikke kom igennem, valgte de at sende brevet til hendes e-boks. Hvis [person 1] havde accepteret annulleringen af opsigelsen, skulle hun selvfølgelig undervise. Der var ikke taget stilling til, om hun skulle undervise på hovedforløbet.

Under mødet den 18. januar 2016 lagde repræsentanten fra [forbund] nogle bilag frem vedrørende to andre medarbejdere og sagde, at man lige så godt kunne have valgt en af disse. Han kan vedstå sig notatet af 15. september 2016.

Det kom som en overraskelse, at [person 9] opsagde sin stilling. Hvis han havde været klar over, at hun ville opsiges sin stilling, ville [person 1] ikke være blevet opsagt.

De opgaver, som [person 10] havde, var ikke identiske med de opgaver, som [person 1] havde.

[person 4] har forklaret, at hun har været på [uddannelsescenter] i 26 år. Hun er tillidsmand for 90-100 medarbejdere. Hun har været tillidsmand i 6-8 år. Når ledelsen har besluttet, hvem der skal afskediges, bliver hun orienteret, og hun sidder med ved møderne som bisidder. Der er ikke tidligere sket afskedigelse af medarbejdere, mens de har været på barsel.

Det var ledelsen, der bestemte, hvem der skulle afskediges. De havde ikke en politik om, at den senest ansatte skulle afskediges. Det var sædvanligt, at en opsagt blev tilbudt en stilling igen, hvis en anden opsagde sin stilling. Hun ved ikke, hvorfor [person 1] ikke ønskede genansættelse.

Under mæglingsmødet blev kompetencerne for de enkelte medarbejdere i bagerteamet drøftet. Det bliver kørt ind i lønsystemet, hvilke kompetencer den enkelte er i besiddelse af. Under mødet fik [forbund] lønspecifikationerne på de enkelte medarbejdere. Man sammenlignede kompetencerne for [person 7], [person 6] og [person 1]. Hun mener, at de tre lå på niveau rent lønindplaceringsmæssigt. Hun husker ikke, at det blev nævnt, at man skulle afskedige en af de andre. [person 1] var færdig eller næsten færdig med sin pædagogiske diplomuddannelse. Det var de to andre ikke. Det udløser en lønstigning, når man er færdig med sin eksamen. Som hun husker det, havde de alle tre været meget på grundforløbet. Hun husker ikke, om [person 1] har undervist på hovedforløbet. De kører stadig hygiejncertifikatforløb, som [person 1] havde været en del inde over.

[person 6] har forklaret, at hun er uddannet bager og procesteknolog og er ansat på [uddannelsescenter].

Forevist ekstrakten side 155 har hun forklaret, at hun er færdig med sin pædagogiske diplomuddannelse til juni. Det er korrekt, hvad der er angivet i skemaet om hendes kompetencer. Forevist side 130 har hun forklaret, at hun har undervist i de samme ting bortset fra elevplan, læringsstile, naturfag og skilteskrivning. Forevist ekstrakten side 129 har hun forklaret, at hun har de samme kompetencer bortset fra, at hun ikke har haft noget med elevplaner at gøre.

Hun mener, at hun og [person 1] har mange af de samme kompetencer. Hun var på hovedforløbet i en stor del af den periode, hvor de har været ansat samtidig.

[person 7] har forklaret, at hun har været ansat på [uddannelsescenter] i næsten 6 år. Forevist ekstrakten side 155 har hun forklaret, at hendes kompetencer er som angivet. Hun er færdig med sin pædagogiske diplomuddannelse til juni. Hun er begyndt med at undervise på hovedforløbet for lidt over et år siden.

Hun har været ansat i [en styrelse] i ca. 4 år og har derudover ca. 4 års erhvervs erfaring forud for ansættelsen på [uddannelsescenter].

Forevist ekstrakten side 130 har hun forklaret, at hun har undervist i de nævnte fag, bortset fra elevplaner og skilteskrivning. Forevist ekstrakten side 129 har hun forklaret, at hun har de samme kompetencer, bortset fra vedrørende elevplaner.

Det er hendes opfattelse, at hun og [person 1] har meget overensstemmende kompetencer.

[person 5] har forklaret, at han fortsat er konsulent i [forbund]. Han modtog brevet af 21. december 2015 fra [uddannelsescenter]. Han mener ikke, at man utvetydigt kunne se, at [person 1] var den, der besad de færreste kompetencer. Skolen havde et kvalifikationssystem, der kunne udløse forskellige tillæg. [person 1] havde større tillæg end andre ansatte, og hun var heller ikke den sidst ansatte. Han sagde ikke til skolens repræsentanter, at han mente, at nogle specifikke andre ansatte skulle afskediges, men pegede på nogle, som man efter hans vurdering lige så vel kunne have valgt at afskedige.

Han drøftede tilbuddet om genansættelse med [person 1]. Hun sagde, at hun ville føle, at hun ved en fremtidig nedskæring igen ville stå for skud. Det var [person 1]s egen afgørelse, om hun ville tage imod tilbuddet.

Han havde ikke sat sig nærmere ind i de specifikke kompetencer, som de øvrige medarbejdere i bagerteamet var i besiddelse af.

### **Anbringender**

Parterne har i det væsentlige gentaget deres anbringender for byretten.

[uddannelsescenter] har yderligere anført, at det bestrides, at en eventuel godtgørelse kan kræves forrentet fra før sagens anlæg den 19. april 2017, jf. rentelovens § 3, stk. 5, jf. § 3, stk. 4.

[person 1] har heroverfor anført, at det følger af fast nævns- og retspraksis, at godtgørelsen forrentes fra sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

### **Landsrettens begrundelse og resultat**

Der er enighed om, at [uddannelsescenter] i efteråret 2015 havde behov for at afskedige en medarbejder i bagerteamet, som [person 1] var en del af.

Ved brev af 22. december 2015 blev [person 1] afskediget. [person 1] var på det tidspunkt fraværende på grund af barselsorlov, og det påhviler derfor [uddannelsescenter] at godtgøre, at afskedigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i hendes graviditet og barsel, jf. ligebehandlingslovens § 16, stk. 4, jf. § 9.

På tidspunktet for [person 1]s afskedigelse var der 9 medarbejdere i bagerteamet, herunder bl.a. [person 6] og [person 7]. [person 1] havde gennemført pædagogisk diplomuddannelse, hvilket hverken [person 6] eller [person 7] havde. [person 6] og [person 7] blev ansat senere end [person 1], og de fik et lavere kvalifikationstillæg. De har endvidere begge for landsretten forklaret, at de opfattede deres egne kompetencer som stort set svarende til [person 1]s. Herefter, og da de forklaringer, som vicedirektør [person 2] og uddannelsesleder [person 3] har afgivet, ikke kan føre til et andet resultat, finder landsretten det ikke godtgjort, at [person 1] havde ringere kvalifikationer eller færre kompetencer end i hvert fald [person 6] og [person 7].

Hertil kommer, at [uddannelsescenter] i brev af 21. december 2015 til [forbund] har anført bl.a., at det ved afskedigelsen af [person 1] var en afgørende forudsætning, at der i medarbejderstaben var kvalifikationer og kompetencer, som gjorde, at man kunne løse de opgaver, som var presserende, "nu og det næste halve år frem". [person 1] var netop fraværende det kommende halve år, idet hendes barselsorlov løb frem til og med den 29. juni 2016.

Det tiltrædes derfor, at [uddannelsescenter] ikke har løftet bevisbyrden for, at [person 1]s barselsorlov hverken helt eller delvist lå til grund for beslutningen om at afskedige hende

[person 1] var ikke forpligtet til at modtage tilbuddet fra [uddannelsescenter] om genansættelse, og hendes afslag på tilbuddet skal derfor ikke tillægges konsekvenser for kravet om godtgørelse.

[person 1] har herefter krav på en godtgørelse efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, og godtgørelsen, der skal fastsættes under hensyn til varigheden af ansættelsesforholdet og omstændighederne i øvrigt, er passende fastsat til 345.000 kr., som efter det oplyste er svarende til ca. 9 måneders løn.

I overensstemmelse med fast praksis tiltræder landsretten, at godtgørelsen skal forrentes fra tidspunktet for sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet.

Landsretten stadfæster derfor byrettens dom.

Efter sagens udfald skal [uddannelsescenter] i sagsomkostninger for landsretten betale 50.000 kr. til dækning af udgifter til advokatbistand inkl. moms. Beløbet skal betales til statskassen, jf. retsplejelovens § 331, stk. 5. Der er ved fastsættelsen af beløbet taget hensyn til sagens værdi, omfang og forløb.

**THI KENDES FOR RET:**

Byrettens dom stadfæstes.

I sagsomkostninger for landsretten skal [uddannelsescenter] inden 14 dage betale 50.000 kr. til statskassen. Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.



Publiceret til portalen d. 13-05-2019 kl. 10:01

Modtagere: Appellant [uddannelsescenter], Indstævnte [person 1],  
Advokat (H) Lene Damkjær Christensen, Advokat (H) Tom Uldall  
Hansen