

UDSKRIFT
AF
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

DOM

Afsagt den 25. juni 1998 af Østre Landsrets 11. afdeling
(landsdommerne Ulla Rubinstein, M. Levy og V. Rønne (kst.)).

11. afd. nr. B-1417-96:

(Advokat Christian Harlang)

mod

(Advokat Peter Lambert).

Sagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt der tilkommer sagsøgeren, , en godtgørelse i anledning af at sagsøgte, opsagde hende under hendes graviditet.

Påstande:

Sagsøgeren har påstået sagsøgte tilpligtet at betale principalt 703.219,02 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg, subsidiært et efter rettens skøn fastsat beløb.

Sagsøgte har påstået frifindelse subsidiært mod betaling af et mindre beløb.

Påstandsbeløbet fremkommer som 1 års godtgørelse med 12 x 49.662 kr. = 595.944,- kr. samt differencen mellem fuld løn og den faktisk udbetalte løn for april, maj og juni 1996 med i alt 107.275,02 kr.

Sagens omstændigheder

Ved ansættelsesbrev af 6. januar 1993 underskrevet af sagsøgeren den 11. januar 1993 blev hun ansat som assistent for sagsøgtes administrerende direktør fra 1. februar 1993 til 31. januar 1996. Hendes månedlige gage blev fastsat til 42.600 kr. og drøftelse af gagen "vil finde sted årligt pr. maj måned..". Der tilkom sagsøgeren ferie i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser, og ansættelsesforholdet kunne de første 6 måneder bringes til ophør med et opsigelsesvarsel på henholdsvis 3 måneder fra sagsøgte og 1 måned fra sagsøgeren. Herefter ville ansættelsesforholdet kunne bringes til ophør med det i funktionærlovens fastsatte varsel gensidigt forlænget med 2 måneder. Der var en sædvanlig opsigelsesklausul ved langvarig sygdom, ligesom det blev anført:

"Ansættelsen ophører uden opsigelse, når pensionsalderen i henhold til pensionsreglement indtræder."

Af vilkår, som fremgår af sagsøgtes personalehåndbog, som ubestridt var gældende for sagsøgerens ansættelse, fremgår blandt andet vedrørende barselsorlov:

"... Indenfor er der følgende regler med hensyn til løn eller dagpenge:

Gruppen betaler fuld løn under de 4 ugers graviditetsorlov og under de 14 ugers barselsorlov (i alt i 18 uger). Under de 10 ugers forældreorlov kan medarbejderen få udbetalt dagpenge fra den pågældende kommune ..."

I et memorandum af 18. maj 1995 til sagsøgtes administrerende direktør vedrørende "

" omtalte sagsøgeren sin graviditet og forventede nedkomst i begyndelsen af januar 1996 og nævnte under omtalen af sin fremtidige rolle og ansvarsområder, at det projekt, hun var i færd med at udvikle, først ville kunne være færdigudviklet i sommeren 1996, hvorefter det tilføjes " This would be a natural time to bring new challenges in my career with a new position". Endvidere har skrivelsen bl.a. følgende konklusion "I very much enjoy working for : . I hope the

"Feeling" is mutual and that I can look forward to an interesting and challenging career here."

I en skrivelse af 4. juli 1995 meddelte sagsøgeren følgende:

"Kære

Gage m.v.

Herved har jeg fornøjelsen at bekræfte vor aftale af den 20. juni d.å. om, at din gage med virkning fra den 1. maj d.å. og til udløb af din kontraktperiode er hævet med 6 % til kr. 49.662,00 pr. måned.

Dit tidsbestemte ansættelsesforhold udløber den 31. januar 1996. Efter at du har besluttet at blive i Danmark, har vi drøftet fortsat ansættelse i

Efter omstændighederne vil jeg tilbyde dig fortsat ansættelse med anciennitet fra den 1. februar 1993. De skattemæssige konsekvenser heraf for dig, er uvedkommende.

Fortsat ansættelse medfører bl.a., at du vil få barselsorlov og løn m.v. i orlovsperioden i overensstemmelse med personalehåndbog. Kopi af relevante sider er vedlagt.

Du har selv givet udtryk for, at du fremover vil tage arbejdsmæssigt hensyn til din familieførelse. Som du vil forstå, må dette indebære, at din stilling efter barselsorloven får en anden karakter og et andet indhold. Jeg foreslår, at vi drøfter dette, når du er kommet videre i dine overvejelser.

Af hensyn til planlægningen må vi dog senest den 1. februar 1996 have afklaret jobbeskrivelse, vilkår m.v. for tiden efter barselsorloven.

Ved kvittering på den vedlagte kopi af dette brev bedes du venligst bekræfte, at du er enig i ovenstående."

I en skrivelse af samme dato oplyste sagsøgeren, at hun skulle drøfte tilbudet med revisionsfirmaet , hvorfor hun ville vende tilbage med et svar i begyndelsen af august. Dette blev den 5. juli 1995 besvaret af således:

"Jeg forstår godt, at du ønsker tid til at overveje din situation, og at det kan tage ekstra tid her i

ferieperioden, såfremt du ønsker at involvere en rådgiver.

Samtidig finder jeg dog anledning til at bemærke, at mit tilbud om fortsat ansættelse er et meget imødekomende tilbud, som giver dig en betydelig udvidelse af dine rettigheder, bl.a. i forbindelse med barsel. Samtidig er det i overensstemmelse med dine egne ønsker om at tage arbejdsmæssigt hensyn til din familieførøgelse.

Efter omstændighederne vil jeg lade tilbudet være gældende frem til den 15. august d.å., men så må din holdning også være afklaret, således at vi får en rimelig mulighed for at sætte hjulene i gang og finde den rigtige stilling til dig.

Det er som bekendt min opfattelse, at din tidsbestemte ansættelse ophører den 31. januar 1996, medmindre vi indgår anden aftale, jf. mit tilbud om fortsat ansættelse.

Såfremt du, mod formodning, er uenig i min opfattelse af ansættelsesjuraen, bør vi snarest drøfte spørgsmålet."

Den 3. august 1995 svarede sagsøgeren
memorandum:

i følgende

"Dear ,

Thank you for your letters dated July 4 and 5, and for the "extra" time you are spending on me.

(Believe me it is not easy to be pregnant emotionally).

I am happy working for . and look forward to continuing my career here.

Therefore, I am happy to accept your offer which according to my understanding means the following:

will pay me full maternity leave according to rules, based on my current salary.

You and I will start discussions about my future position in ..

I am expected to give birth approximately January 5 and would appreciate some time to adjust to the new situation before we discuss what kind of job I should have.

Since the summer of 1996 would be coming up (the 14 weeks covered by after the birth would end mid-April, and the additional 10 weeks covered by "Dagpenge" would end mid-June), I expect it would

suit both and myself if I started working again after the summer of 1996.

This would give us plenty of time to dicuss my new position during Spring of 1996.

Kind regards....."

Samtidig satte hun følgende acceptpåtegning på sagsøgtes skrivelse af 4. juli 1995 "Letter acceptance in accordance to my memo of august 3. 1995".
besvarede skrivelsen den 23. august 1995 således:

"Kære

Dit ansættelsesforhold

Tak for dit memorandum m.v. af 3. ds.

Som bekendt er arbejdet med at finde en ny stilling til dig allerede iværksat. Det forventes afsluttet i løbet af september.

Når -sagen falder lidt til ro, vender jeg tilbage til timingen, jf. din bemærkning herom i sidste afsnit af memorandumét."

Herefter var der ingen skriftlig kommunikation mellem parterne før den 1. november 1995, hvor sagsøgeren skrev følgende memorandum til :

"Re: After my maternity leave

With respect to your memo dated August 23, and our earlier conversations, I have reflected over my return to after my maternity leave (which starts December 4, 1995)

One position that attracts me is your suggestion of working part-time as your assistant performing ad hoc assignments for you and corporate.

Unless otherwise necessary, I suggest I come back beginning September 1996 and work 20 hours a week. We would negotiate compensation appropriate to these terms.

We could review the arrangement after six months in terms of 's situation and our mutual needs....."

Dette blev besvaret den 2. november 1995 således:

"Kære

Vi har jo løbende haft samtaler om din fremtid i
., og i den forbindelse har jeg lovet at give
dig tilbagespil om, hvor langt
anstrengelser for at finde alternativ beskæf-
tigelse for dig er kommet.

Som du ved, har de seneste måneder under-
søgt jobmulighederne for dig både i vore virksom-
heder i Storkøbenhavn og i Malmø.

har især brugt tid på de virksomheder og
sektorer, som du selv har peget på, men resultatet
er, at ingen af disse har mulighed for at indpasse
dig i nogen stilling.

Dette giver mig anledning til at rekapitulere nogle
af de samtaler, vi har haft om dine fremtidsmulig-
heder. Du har i forbindelse med din graviditet ud-
trykt tvivl om, du kan fortsætte i den type stil-
ling, du har nu, når du får barn, og udtrykt at den
arbejdsbyrde, der ligger i den nuværende jobtype,
vil overstige, hvad der er forsvarligt, når henses
til dit barns tarv. Du har senest ved notat af i
går foreslået en deltidsansættelse, som jeg har
overvejet. Min konklusion er, at deltidsansættelse
ikke kan kombineres med stillingen som min person-
lige assistent.

Endelige har vi ved flere lejligheder drøftet, at
en af de årsager, der kan være til vanskelighederne
ved at finde nye arbejdsopgaver for dig meget vel
kunne være den personlighedsprofil, du har skabt
dig igennem dit hidtidige virke. Dette forhold er
jeg bekendt med, at også har peget på gen-
tagne gange.

Med disse linier har jeg ønsket at opdatere dig på
situationen som den p.t. foreligger. Jeg har bedt
fortsætte i november måned med at undersøge
jobmuligheder i koncernen, hvorefter jeg vil kon-
takte dig."

Den 5. december 1995 opsigde sagsøgte sagsøgeren. Det hedder i
skrivelsen bl.a.:

"Opsigelse af dit ansættelsesforhold

har som bekendt nu afsluttet
sine undersøgelser af dine fremtidige jobmuligheder
i koncernen, og konklusionen er desværre, at der
ikke er mulighed for at indpasse dig i nogen stil-
ling i koncernen.

Du har tidligere udtrykt tvivl om, du kunne fort-
sætte i den type stilling, du har nu, når du får
barn, og udtrykt at den arbejdsbyrde, der ligger i

den nuværende jobtype, vil overstige, hvad der er forsvarligt, når henses til dit barns tarv.

Vi har ligeledes tidligere drøftet, om der kunne være andre muligheder og har været enige om, at alt nu er undersøgt, og at der ikke foreligger andre relevante muligheder.

Jeg havde oprigtigt ønsket, at bestræbelserne for at give dig fortsat karrieremulighed i var faldet bedre ud, men da dette ikke er lykkedes, er jeg desværre nødsaget til at give dig meddelelse om opsigelse pr. 30. juni 1996....."

Forklaringer

Der er under sagen afgivet forklaring af sagsøgeren og af

og

Sagsøgeren har forklaret, at hun er belgisk og amerikansk statsborger. Hun blev student i 1981 fra Belgien, og uddannet civilingeniør 1986 i U.S.A. indenfor informationsteknologi-linien, og var fra 1986 - 89 ansat i en norsk industrivirksomhed. Hun er endvidere M.B.A. fra 1990. I 1991 -92 boede hun i Oslo og arbejdede i management-konsulentfirmaet & . Derpå flyttede hun til Danmark med sin danske forlovede og bosatte sig i København. Hun blev headhunted af i efteråret 1992 og tilbudt stillingen som direktionsassistent hos . Hun gav ved ansættelsen udtryk overfor ham for, at hun satsede på en langsigtet karriere i virksomheden og ønskede en tidsubegrænset ansættelseskontrakt. Der kunne imidlertid være udsigt til senere eventuelt at få ansættelse i en af koncernens virksomheder i udlandet, og det kunne derfor skattemæssigt være en fordel for hende at få en tidsbegrænset kontrakt, hvilket var baggrunden for at det blev resultatet. Hun fik den skattemæssige rådgivning af revisor , som fortalte stod til rådighed for hende, så meget hun ønskede. var hendes direkte chef og den eneste, hun refererede til. Hun indsamlede og bearbejdede informationer og kom med oplæg til ham på felter, hvor der krævedes en akademisk-analytisk indsats, særlig med hensyn til strategi, og udarbejdede udkast til foredrag, breve, brochurer m.v. både

til intern og ekstern anvendelse. Det sidste år, hun var ansat, brugte hun en del tid på et marketing-projekt, hvor hun var projektleder, men havde samtidig sine andre opgaver. Hun arbejdede i den periode ofte 60-70 timer ugentlig. Hun havde et godt samarbejde med . Han gav udtryk for stor tilfredshed med hendes arbejde både generelt i dagligdagen og ved reaktionerne på hendes enkelte opgaver, som var meget rosende. Afhængig af opgavernes karakter samarbejdede hun også med andre i virksomheden, ikke så meget med de øvrige direktører, mest med deres underordnede. Hun har aldrig fået påtaler af nogen art. I maj 1995 konstaterede hun, at hun var gravid og ville skulle føde i begyndelsen af januar. Hun havde den 9. juni 1995 et feed-back møde med , som fortalte, hvor tilfreds han var med hendes arbejde, og at hun ville få lønforhøjelse på 6%. Det var væsentlig over den sædvanlige ramme for gruppen, der lå på 2 %. Senere i samtalen fortalte hun, at hun var gravid. Hans reaktion undrede hende. Han kom ikke med lykønskninger, men fortalte en trist personlig historie, som skulle vise, hvor tungt et ansvar det var at få et barn, og hvor meget hun ville blive nødt til at sætte ind med hensyn til sin familie. Han sluttede med at sige: "Du skal meget overveje, hvor meget du skal arbejde, når du får barnet". Sagsoøgeren var meget karrierebevidst, og det var hendes mening fortsat at arbejde på fuld tid og få en "nanny" til at hjælpe med pasning af barnet. Men det var chokerende, hvad fortalte om sin personlige oplevelse. Derefter sagde han, at han så forskellige muligheder for hende, for eksempel at arbejde deltids for ham i en periode, hvis hun ville, eller overgå til et job angående international markedsføring, hvor hendes baggrund ville være en fordel. Den 20. juni havde de påny en samtale med samme tema, men det kom som et chok for hende, at han begyndte med at sige, at han måtte give hende noget mere feed-back og derpå fokuserede på en række negative ting, som han aldrig før havde nævnt. Han omtalte således, at hun havde problemer med at følge op på de forskellige emner, der blev drøftet på møderne, og havde været for defensiv med hensyn til et projekt, hun havde udført. Hun var helt uforstående overfor den pludselige kritik. Han fortsatte med at sige, at hun nu måtte finde ud af, hvor meget hun ville arbejde, og at man i februar kunne drøfte det, fordi hun så havde

haft en måned med barnet og bedre kunne overskue, hvad hun ville. Han tilføjede, at hun måtte være klar over, at hendes kontrakt endte den 31. januar, og at hendes nye løn så ville bero på, hvilket job hun til den tid fik. attitude til sagsøgeren og hendes arbejde var helt vendt om. Han var heller aldrig før kommet ind på, at hendes kontrakt var tidsbegrænset, og hvad der så skulle ske, når den udløb. Han gentog, at hun kunne fortsætte som assistent for ham, eventuelt på deltid eller i et andet job og overlod valget til hende og bad hende tænke over det. Hun havde ellers besluttet at fortsætte på fuld tid, men blev påvirket af til andre overvejelser. Hun var efter mødet rystet og ked af det, også fordi han hele tiden lod underforstå, at hun ikke vidste, hvilke vanskeligheder det gav at få et barn. Hun er sikker på, at hun for første gang oplyste om sin graviditet på mødet den 9. juni. Foreholdt sit memorandum af 18. maj forklarer sagsøgeren, at det har hun glemt, hun huskede kun

mærkelige reaktion på mødet den 9. juni. I en del af tiden fra den 5. juli til den 3. august var sagsøgeren på ferie og overvejede da sit svar på brevet af 5. juli. Svaret den 3. august refererede blot til, hvad der var drøftet på de omtalte møder, der var ingen nye krav fra hendes side. Det var blot en opsummering af, hvad havde sagt. Spørgsmålet om deltid var bragt op af ham, ikke af hende. Hun havde overvejet forslaget og var kommet frem til, at et midlertidigt deltidsjob, i f.eks. 6 måneder, ikke ville ødelægge hendes CV, og også den tragiske historie, havde fortalt hende, påvirkede overvejelserne. Men hun ville efter en kortere tid på deltid fortsætte sin karriere i .. I tiden efter det sidste møde var det svært for hende at få kontakt med på grund af problemerne med . Sagsøgeren talte med , som hun samarbejdede en del med. Hun vidste, at der var bestræbelser i koncernen for at finde en anden stilling til hende. Hun havde nogle møder med

, hvor hun fortalte ham, hvad hun kunne tænke sig, og hvad der var hendes styrke. havde fortalt hende, at

ville prøve at skaffe en ny stilling til hende. Det var imidlertid hendes klare indtryk, at problemet først ville opstå, hvis hun valgte ikke at fortsætte sin nuværende stilling efter at have fået barnet. Hun talte også med , som sag-

de, at han ikke havde muligheder i sin sektor, men stadig anså hun det ikke for særlig vigtigt, fordi forholdene kunne nå at ændre sig, til hun kom tilbage fra barselsorlov. Hun havde også nogle løse diskussioner med andre om jobmuligheder, men kun formelt møde herom med . Brevet af 2. november gjorde hende meget desorienteret. Hun forstod det ikke, det var noget helt andet, end det, de havde talt om på møderne. De 20 timer, hun omtalte i brevet af 1. november, var forslag. Hun reagerede ikke på skrivelsen, den kom så kort tid før hendes barselsorlov, og hun forsøgte at få noget rådgivning. Efter at have modtaget opsigelsen ringede hun til , men han ville ikke tale med hende. Han sagde, at han ikke havde tid. På et møde, hun havde med i november, havde han sagt, at ingen af direktørerne i gruppen ville støtte hende med hensyn til andet arbejde. Hun svarede, at det jo heller ikke var vigtigt for hende at bestemme sig endnu. Det stemte med, hvad havde sagt til hende. Efter opsigelsen har sagsøgeren ikke haft arbejde, før hun for et par måneder siden fik deltidsarbejde ved et projekt for .

har forklaret bl.a., at han i 11 år har været administrerende direktør hos sagsøgte, der har ca. 3.700 ansatte og en omsætning på ca. 6,8 milliarder kr. Det er sagsøgtes almindelige personalepolitik, at kvinder skal kunne leve et almindeligt familieliv ved siden af et karriereløb. Det var vidnet, der efter en vurdering af sagsøgerens personlighed traf beslutningen om ansættelse af hende. Ansættelsen af sagsøgeren blev på hendes initiativ gjort tidsbegrænset, hvilket passede godt ind i sagsøgtes strategi om 2-4 årlige ansættelser i stillinger som personlige assistenter. Der blev ikke i den forbindelse berørt muligheden for en udstationering af sagsøgeren efter udløbet af det fastsatte åremål.

Vidnet var glad for sagsøgeren, der var en god analytiker, hvorimod hun havde problemer med at springe fra sag til sag, ligesom hun ikke fik udført de sammendrag af skriftligt materiale, som var et led i hendes job. Vidnet har aldrig brugt så meget tid på en ledende medarbejder, som han gjorde i forbindelse med sine feed-backsamtaler med sagsøgeren. Ved disse personlige samtaler drøftede de både de positive og de nega-

tive sider af sagsøgerens arbejdsindsats. Senest ved en samtale i slutningen af 1994 blev der påtalt mangler ved hendes præstation. På det tidspunkt var hun stort set ophørt med at varetage de funktioner, som en personlig assistent normalt udfører, selv om hun stadig befandt sig i sit kontor på direktionsgangen. Hun var på det tidspunkt sat på et projekt om marketing effectiveness, idet tidligere erfaringer med hendes projektarbejde havde været gode, hvorfor det var en god udnyttelse af sagsøgerens fremragende analytiske evner. Sagsøgeren, der anvendte al sin tid på dette projekt, var derfor allerede på det tidspunkt klar over, at hun ikke kunne fortsætte sit job hos ham efter ansættelsens udløb.

På møderne i juni drøftede vidnet med sagsøgeren den nye situation, der var opstået på grund af hendes graviditet, såvel personligt som arbejdsmæssigt, herunder hvilke job, der kunne komme på tale f.eks. som marketing koordinator. Det var vidnets opfattelse, at sagsøgeren var helt på det rene med, at hun ikke kunne fortsætte i sit hidtidige job. Sagsøgeren fik lønforhøjelse som følge af de af hende ved ansættelsen stillede betingelser, som sagsøgte havde accepteret. Dog var lønforhøjelsen på 6 % pr. 1. maj 1995 dikteret af et ønske om at bringe sagsøgeren på niveau med øvrige sammenlignelige ansatte i koncernen. Da vidnet fremsatte tilbudet om fortsat ansættelse, var han tilfreds med sagsøgerens indsats på en række områder, ellers havde han ikke givet tilbudet. Det var dog en forudsætning for tilbudet, at de kunne finde en anden stilling til sagsøgeren efter barsel, hvilket vidnet bestemt regnede med at de kunne på det tidspunkt. Han sagde udtrykkeligt til sagsøgeren, at det var en betingelse for tilbudet om fortsat ansættelse, at de kunne finde et job til hende. Sagsøgerens acceptskrivelse af 3. august 1995 kunne ikke accepteres, da der skulle være sket en afklaring af den fremtidige beskæftigelse inden kontraktens udløb den 1. februar 1996. Vidnet havde derfor samme dag et møde med sagsøgeren, hvor det blev aftalt, at _____ efter drøftelse med hende skulle gå i gang med at finde et job til hende. Vidnet fik løbende tilbagemeldinger fra _____, der meddelte, at det var svært at finde et job til sagsøgeren på grund af dennes personlige forhold. Han kontaktede derfor selv _____

og ., da vidnet mente, at netop de havde behov for sagsøgerens arbejdsevner, men det blev klart afvist på grund af hendes personlighed. Dette kom bag på vidnet, da han i så fald aldrig ville have tilbudt sagsøgeren fortsat ansættelse efter kontraktens udløb. Som følge heraf havde vidnet et møde med sagsøgeren den 18. oktober 1995, hvor han redogjorde for situationen. Da det trods nye forsøg viste sig umuligt at placere sagsøgeren, måtte de til sidst skride til en opsigelse, hvilket skete et stykke tid efter, at sagsøgeren var udeblevet fra et møde med vidnet og . At opsigelsen skete med et varsel til 1. juni 1996 skyldtes, at vidnet fra den juridiske afdeling havde fået oplyst, at de juridisk havde forpligtet sig udover den 1. februar 1996. Det har ikke tidligere været vanskeligt for personlige assistenter at skaffe sig job på et højt niveau indenfor koncernen.

har blandt andet forklaret, at han, der er cand. jur., nu er commercial director i . Under sagsøgerens ansættelse var han ansat i juridiske afdeling. Han havde jævnlig kontakt med hende, og han har blandt andet forklaret hende regler vedrørende barsel. I juni 1995 blev han af anmodet om at lave et udkast til den årlige gageskrivelse til sagsøgeren. Han fik instruktion om, at sagsøgeren i skrivelsen skulle have tilbud om forlængelse af sin kontrakt. Det var en forudsætning for tilbudet, at der kunne findes et job, som både passede hende og , og at dette forhold var afklaret inden udløbet af hendes kontrakt, hvorfor han skulle indsætte fristen den 1. februar 1996 i skrivelsen. Det gav sig selv og var også klart for sagsøgeren, at ikke kunne give hende et så favorabelt tilbud uden at kende indhold og vilkår for et nyt job. På det tidspunkt var sagsøgeren i tvivl om alt vedrørende sin arbejdssituation efter barselsorloven. Vidnet har ikke undersøgt, om sagsøgte var juridisk forpligtet til at give sagsøgeren løn under barselsorloven, idet ønskede, at hun fik denne ret. Til gengæld skulle hendes jobsituation efter barselsorloven være afklaret inden kontraktens udløb. Sagsøgerens skrivelse af 3. august 1995 indeholdt en uoverensstemmende accept, idet sagsøgeren ikke accepterede tidsfristen i skrivelse af 4. juli 1995. Vidnet deltog i overvejelser om reaktion

herpå, og han udarbejdede flere svarudkast. Man valgte et ultra kort svar for ikke at støde sagsøgeren. I begyndelsen af november 1995 viste det sig umuligt at finde et egnet job til sagsøgeren, hvorfor vidnet udarbejdede udkast til opsigelses-skrivelsen. Der var overvejelser i juridisk afdeling, om man kunne henholde sig til den tidsbestemte kontrakt, men

ønskede at give sagsøgeren en opsigelsesfrist, idet han havde givet hende forventning om løn i opsigelsesperioden. Det generelle niveau for lønstigning i gjaldt ikke for direktionsassistentterne, og en stigning på 6 % til disse medarbejdere var ikke usædvanlig.

 . har blandt andet forklaret, at han blev ansat som personaleleder i i maj 1995. Før sommerferien havde han et møde med sagsøgeren og vedrørende mulighederne for at anbringe sagsøgeren i en ny stilling. Under et nyt møde efter sommerferien aftalte de de nærmere detaljer for hans undersøgelser, herunder hvilke direktører han skulle tage kontakt til. Han har i det hele fulgt den aftalte procedure, og herunder løbende rapporteret den feed-back han fik til sagsøgeren og . Han lavede notater over konklusionerne af samtalerne i tilknytning til disse. Fra starten var der ikke fastsat en frist for afslutningen af hans undersøgelser. Den 10. november 1995 gennemgik han under et møde med sagsøgeren resultatet af undersøgelserne. De var enige om, at han kun manglede kontakt til to personer, som han herefter kontaktede. Da resultatet af disse samtaler også var negativ, var sagsøgeren enig i, at mulighederne var udtømte, og hun ønskede at se, hvordan en opsigelse så ud. Han udarbejdede et udkast, dateret den 28. november 1995, som sagsøgeren fik med hjem. Hun kom ikke til et aftalt møde med vidnet og den følgende dag med den begrundelse, at hun var syg. Da man derefter ikke hørte fra hende, besluttede man den 5. december 1995 at afsende opsigelsen.

 havde støttet sagsøgeren aktivt i forbindelse med bestræbelserne på at finde et nyt job til hende, og han havde blandt andet lagt pres på nogle sektordirektører.

 har blandt andet forklaret, at han fra 1. september 1995 har været direktør for . Han fik i

løbet af efteråret 1995 en uformel henvendelse fra sagsøgeren om jobmuligheder. Han forklarede hende, at han ikke havde noget job, der passede hende. Senere fik han en lignede henvendelse fra . Han meddelte denne, at han ikke havde noget passende job til sagsøgeren, der heller ikke ville passe ind i hans organisation. Med sagsøgerens meget teoretiske baggrund og hendes måde at føre sig frem på frygtede han, at hun ville virke som en hund i et spil kegler. Senere endnu fik han også en henvendelse fra , der prøvede at lægge pres på ham for at finde et job til sagsøgeren. Han vidste, at sagsøgeren var gravid, men dette spillede ikke ind i hans overvejelser. Han har haft et godt samarbejde med sagsøgeren og ville personligt ikke have haft noget imod at fortsætte dette.

har forklaret, at han er administrerende direktør i bog-sektoren. Han havde arbejdet sammen med sagsøgeren på et marketing projekt, hvor hun var projektleder, og opfattede hende som intelligent og som en dygtig analytiker. På et tidspunkt, det kan godt passe, at det var engang i november 1995, spurgte ., om der var en position til sagsøgeren i vidnets sektor. Han kunne straks svare, at hun ikke egnede sig til sektoren, navnlig havde hun ikke tilstrækkelig operationel erfaring.

har forklaret, at han er sektordirektør i Magasin. Der er 1000 ansatte i denne sektor. Han kendte sagsøgeren bl.a. fra forskellige kurser, som hun havde deltaget i, men havde ikke nærmere kendskab til hendes kvalifikationer. I juni 1995 spurgte ., om vidnet havde et job til sagsøgeren. Han fortalte vidnet, at hun var nygift og ville have mere regelbunden arbejdstid. Han svarede straks benægtende. I vidnets sektor beskæftiges væsentligst grafikere og journalister og på chefplan var ingen ledige poster. Vidnet undersøgte ikke nærmere sagsøgerens kvalifikationer.

har forklaret, at han er sektordirektør i , der omfatter 28 selskaber med 6-700 medarbejdere. Han havde et godt kendskab til sagsøgeren. De havde mange berøringsflader via hendes arbejde for . Hun havde svært

ved at begå sig i organisationen, hun var stadig, fangede ikke vibrationerne omkring sin person og forårsagede en del modstand i systemet. henvendte sig i efteråret 1995 til vidnet og bad ham finde ud af, om der var jobmuligheder for sagsøgeren. Vidnet svarede, at han ville se på det. Han havde derefter samtaler med både sagsøgeren og , vist i oktober. Sagsøgeren fortalte, at hun ventede barn og gerne ville have et job, der ikke var fuldtids. Det var der i sig selv ikke noget til hinder for, men hans undersøgelser gav et negativt resultat. Overfor gav vidnet udtryk for, at der var problemer med hendes form. Han er sikker på, at organisationen ville have reageret negativt, hvis han havde skabt et job til hende. Det havde ikke betydning, at hun var gravid.

 har forklaret, at han er økonomidirektør hos sagsøgte. fortalte ham i efteråret 1995, at han ønskede at placere sagsøgeren i et nyt job. Vidnet kunne straks oplyse, at der ikke var nogen mulighed indenfor hans område. Der var ingen ledige stillinger på chefplan, og det ville ikke være relevant at placere sagsøgeren i en underordnet position. Hun virkede meget emotionel og havde vanskeligheder i samarbejdet med kolleger. Han anser hende for intelligent, og hun arbejdede hårdt for at nå de optimale løsninger på sine opgaver, men hun var så fokuseret på sit område, at det let kunne give vanskeligheder i organisationen. En personlig assistent hos den administrerende direktør har i øvrigt en udsat position, som let giver et anspændt forhold til de øvrige ansatte, og der var mange spændinger i forhold til sagsøgeren. Alle vidste, at hun var gravid. Det spillede ingen rolle.

 har forklaret, at han er sektordirektør i bogsektoren, der omfatter 20 selskaber med 700 ansatte. Han kendte sagsøgeren, som havde gennemført nogle marketingundersøgelser i sektoren. Hun er professionel og meget dygtig. Da

 i oktober 1995 spurgte vidnet, om han kunne finde en stilling til sagsøgeren i sin sektor, kunne han på stående fod svare nej. Dels var der ikke noget ledigt job, dels havde vidnet reservation med hensyn til, hvordan hun typemæssigt ville

paske i bogsektoren. Sagsøgeren var meget kontant og resultat-orienteret, hvilket kunne gå ud over de personrelationer, som er vigtige i bogsektoren. At sagsøgeren var gravid spillede ingen rolle.

Anbringender:

Til støtte for sin principale påstand har **sagsøgeren** gjort gældende,

at sagsøgte har givet sagsøgeren et ubetinget tilbud om fast ansættelse,

at sagsøgeren har accepteret dette tilbud,

at der herefter er indgået en endelig aftale mellem sagsøgeren og sagsøgte om fast ansættelse af sagsøgeren hos sagsøgte med fuld anciennitet fra den 1. februar 1993,

at sagsøgtes opsigelse af sagsøgeren med 6 måneders varsel er udtryk for, at der også efter sagsøgtes opfattelse er indgået en aftale om fast ansættelse af sagsøgeren,

at sagsøgeren har været åben over for sagsøgtes ønske om, at hun skulle have ny beskæftigelse, men at hun ikke har accepteret at forlade sin hidtidige stilling, før der var fundet en ny egnet stilling til hende,

at sagsøgte under hensyn til virksomhedens størrelse kunne have fundet en ny egnet stilling til hende, såfremt sagsøgte havde handlet professionelt,

at sagsøgte endda valgte at ophøre sine undersøgelser af jobmuligheder før udløbet af den frist, som sagsøgte selv havde fastsat,

at sagsøgeren aldrig har modtaget nogen påtale eller lignende,

- at sagsøgeren har været en påskønnet medarbejder, hvilket bl.a. gav sig udslag i den kraftige lønstigning, som sagsøgeren fik pr. 1. maj 1995,
- at opsigelsen er begrundet i sagsøgerens graviditet og forestående barselsorlov,
- at sagsøgte i hvert fald ikke har løftet sin skærpede bevisbyrde i ligebehandlingslovens § 16 for, at dette ikke er tilfældet,
- at sagsøgte således er forpligtet til at udrede en godtgørelse til sagsøgeren,
- at denne godtgørelse bør fastsættes til 1 års løn, da sagsøgtes afskedigelse har haft meget stor skadevirkning,
- at sagsøgte endvidere har været forpligtet til at udbetale fuld løn under sagsøgerens barsels- og forældreorlov, idet sagsøgeren efter ansættelseskontrakten er berettiget til 6 måneders opsigelsesvarsel,

Til støtte for den subsidiære påstand har sagsøgeren gjort gældende,

- at opsigelsen af sagsøgeren ikke kan anses for sagligt begrundet, hvorfor sagsøgte er forpligtet til at udrede en godtgørelse på 3 måneders løn, jfr. funktionærlovens § 2 b.

Sagsøgte har til støtte for frifindelsespåstanden gjort gældende,

- at sagsøgeren var ansat på en tidsbestemt ansættelseskontrakt, og at ansættelsesforholdet udløb den 31. januar 1996,
- at sagsøgtes tilbud om fast ansættelse var betinget af, at der kunne findes en passende stilling til sagsøgeren,

- at sagsøgeren accepterede denne betingelse,
- at grundige og professionelt gennemførte undersøgelser viste, at det ikke var muligt at finde et egnet job til sagsøgeren,
- at sagsøgte opsagde sagsøgeren med 6 måneders varsel på grund af hensynet til sagsøgeren,
- at ligebehandlingslovens regler ikke finder anvendelse, idet sagsøgeren var ansat i en tidsbegrænset kontrakt, der udløb den 31. januar 1996,
- at sagsøgte, såfremt ligebehandlingsloven måtte finde anvendelse, har løftet bevisbyrden efter § 16,
- at sagsøgte vidste, at sagsøgeren var gravid, da hun fik tilbud om fortsat ansættelse,
- at sagsøgerens personlige fremtoninger er baggrunden for, at der ikke kunne findes en egnet stilling til sagsøgeren,
- at sagsøgte derfor ikke er forpligtet til at udrede godtgørelse efter ligebehandlingsloven,
- at opsigelsen var sagligt begrundet, hvorfor sagsøgeren heller ikke er berettiget til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b og,
- at sagsøgte efter personalehåndbogen ikke er forpligtet til at betale fuld løn under sagsøgerens forældreorlov.

Parterne har under proceduren uddybet deres anbringender.

Rettens bemærkninger

Efter indholdet af skrivelse af 4. juli 1995, lægges det til grund, at sagsøgte har tilbudt sagsøgeren fortsat ansættelse hos sagsøgte efter udløbet af hendes tidsbestemte kontrakt den 31. januar 1996. Dette accepterede sag-

søgeren ved sit memorandum af 3. august 1995, uden at sagsøgte fandt anledning til at gøre indsigelser mod indholdet heraf. Så vel sagsøgeren som _____ var indstillet på, at sagsøgerens stilling hos sagsøgte kunne få et andet indhold, når sagsøgeren vendte tilbage fra barselsorloven. Det er imidlertid ikke gjort til en betingelse for fortsat ansættelse, hverken i sagsøgtes skrivelser af 4 og 5 juli eller i skrivelsen af 23. august 1995, at sagsøgte kunne finde en ny egnet stilling til hende. Efter bevisførelsen findes det ikke godtgjort, at sagsøgeren på anden måde var gjort bekendt med en sådan betingelse, eller at det stod hende klart, at dette var sagsøgtes forudsætning for tilbudet. Under disse omstændigheder finder retten, at der er indgået en aftale mellem parterne om sagsøgerens fortsatte ansættelse hos sagsøgte efter den 31. januar 1996.

Det er ubestridt, at der ikke er meddelt sagsøgeren påtale
forud for opsigelsen den 5. december 1995, og vidnerne

har alle forklaret, at det særligt skyldtes sagsøgerens personlighedsprofil, at der ikke kunne findes en egnet stilling til hende. Under disse omstændigheder findes sagsøgte, uanset at denne på tidspunktet for forlængelsen af kontrakten vidste, at sagsøgeren var gravid, ikke at have godtgjort, at afskedigelsen ikke var begrundet i hendes graviditet. Sagsøgeren er herefter berettiget til godtgørelse i medfør af ligebehandlingslovens § 16, stk. 2, der særlig under hensyn til sagsøgerens ansættelsesperiode fastsættes til 446.958 kr., svarende til 9 måneders løn.

Sagsøgeren er uanset personalehåndbogens bestemmelser om løn i barselsperioden berettiget til fuld løn i opsigelsesperioden. Det fremgår af ansættelsekontrakten af 6. januar 1993, at opsigelsesperioden efter 6 måneders ansættelse er det i funktionærloven fastsatte varsel gensidigt forlænget med 2 måneder. Sagsøgeren har som følge heraf krav på fuld løn i 6 måneder, hvorfor sagsøgerens påstand om betaling af yderligere 107.275,02 kr. for april, maj og juni 1996 tages tilfølg.

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

Sagsøgte, , betaler til sagsøgeren, 554.233,02 kr med tillæg af procesrente af 446.958 kr. fra den 30. januar 1996 og af 107.275,02 kr. fra den 21. november 1996 til betaling sker.

I sagens omkostninger betaler sagsøgte til sagsøgeren 45.000 kr.

Det idømte betales inden 14 dage fra denne doms afsigelse.

(Sign.)

— — —
Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsrets kontor, den 25 JUNI 1998
P.j.v.

Susanne Wyniger
Susanne Wyniger
assistent