

Udskriftsdato: 22. december 2025

KEN nr 10276 af 26/09/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100269-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

J.nr. 7100269-12

En landmålingstekniker blev opsagt fra sin stilling hos et landinspektørfirma. Klager var på tidspunktet for afskedigelsen 63 år. Det forhold, at klager på afskedigelsestidspunktet var 63 år, og at han var den ældste af landmålingsteknikerne, var ikke i sig selv en faktisk omstændighed, der gav anledning til en formodning for forskelsbehandling på grund af alder. Nævnet fandt herefter, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at klager var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Det forhold, at klager var blevet spurgt til, hvornår han påtænkte at gå på efterløn, kunne ikke føre til et andet resultat. Da klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, fik klager ikke medhold i sin klage.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev opsagt fra sin stilling som landmålingstekniker hos det indklagede landinspektørfirma.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som landmålingstekniker hos det indklagede landinspektørfirma.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat som landmålingstekniker hos det indklagede landinspektørfirma den 1. februar 1973.

Klager, der på daværende tidspunkt var 63 år, blev afskediget den 30. juni 2010. Af den skriftlige opsigelse fremgår følgende begrundelse: "Grundet fortsat faldende ordremængde er vi desværre nødsaget til at nedlægge din stilling som Kort- og Landmålingstekniker i [indklagede]. Opsigelse vil efter gensidig aftale være gældende pr. 15. juli 2010..."

Den 8. september 2010 blev klager sygemeldt. Klager kontraopsagde sin stilling i oktober 2010, da han havde fået tilbudt anden ansættelse. Klagers ansættelsesforhold ophørte den 15. oktober 2010.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet afskediget på grund af sin alder.

Klager blev ansat hos indklagede i 1973. Gennem årene er der sket udskiftning af indehaverne, hvilket har medført en anden virksomhedskultur. Når indklagede mener, at klager var den medarbejder, der bedst kunne undværes, skyldes det snarere, at klagers kompetencer og erfaring stod i vejen for det menneskesyn, som var i den nye ledelse, og som var meget anderledes end den hidtidige ledelsesprofil.

Klager var flere gange siden han fyldte 60 år blevet spurgt af ledelsen om, hvornår han påtænkte at gå på efterløn. Det skete hver gang, der skulle besluttet nye afskedigelser. Klager oplyste hver gang, at han ville arbejde til han var 65 år.

Klager blev afskediget den 30. juni 2012. Under afskedigelsessamtalen fik klager at vide, at fremtiden ikke lå hos ham, da han jo var den ældste medarbejder. Det var bestyrelsen, der havde pålagt ledelsen at afskedige klager. I bestyrelsen sidder blandt andet en advokat, der er medindehaver af det advokatfirma, som repræsenterer indklagede under sagen for Ligebehandlingsnævnet.

Arbejdsmængden hos indklagede havde gennem nogle år været nedadgående, og virksomhedens økonomi var dårlig. Men allerede i juli 2010 var der rigeligt at lave hos indklagede, og en landmålingstekniker, der var blevet afskediget året før, blev genansat.

Udover klager blev der afskediget en anden landmålingstekniker, der var født i 1974. Vedkommende havde 15 års anciennitet i virksomheden, og det var således de to medarbejdere blandt landmålingsteknikerne med højest anciennitet og dermed højeste løn, som blev afskediget. Afskedigelserne af klager, den anden landmålingstekniker og en teknisk designer ville ikke lette på lønomkostningerne før efter årsskiftet 2010/2011, da alle tre havde seks måneders opsigelse.

Klager havde udover den overenskomstmæssige løn et ledelsestillæg, som han fik, da han udførte arbejde for et andet af indklagedes kontorer. Der blev aldrig sat spørgsmålstegn ved klagers tillæg, selv efter han ikke længere havde ledelsesansvar.

Ved sin sidste MUS-samtale i 2008 gav klager udtryk for ønske om efteruddannelse og relevante kurser, men der skete intet i den forbindelse. Indklagede valgte at sende to medarbejdere på kursus i volumenberegninger efter indkøb af et nyt program, på trods af at klager ofte udførte sådanne beregninger. Klager måtte bruge det gamle program og blev slet ikke tilbudt kurset. Da klager arbejdede på et af indklagedes andre kontorer, fik han kun stillet ældre instrumenter til rådighed. Klager havde således en opfattelse af, at han var en medarbejder, der ikke skulle ofres penge på. Klager afviser i øvrigt, at han var umotiveret, manglede initiativ og ikke ønskede at lære nyt. Der var generelt et dårligt psykisk arbejdsmiljø hos indklagede.

Klager afviser, at hans kones sygdom skulle have haft indflydelse på hans arbejde. Hans kone har på grund af den medicinske behandling hun har fået, været fuldstændig selvhjulp.

Klager har aldrig bedt om en samtale om at gå på efterløn. Indklagede bad klager om en samtale for at forberede ham på afskedigelsen.

Den 8. september 2010 måtte klager sygemelde sig på grund af det psykiske pres. Der blev afholdt en sygesamtale den 17. september 2010, hvor formanden for klagers fagforening deltog. Samtalen handlede om, hvornår klager ville kunne vende tilbage til arbejdet. Samtalen resulterede i, at formanden, som var arbejdssøgende, blev ansat i klagers stilling. Klager blev tilbudt, at indklagede efter udløbet af opsigelsesperioden kunne blive ved med at trække på klagers kompetencer, hvorved klager ikke ville være en konstant økonomisk belastning, men tilknyttet indklagede på timebetaling.

Klager blev således ikke tilbudt genansættelse, og han afviser, at han på noget tidspunkt er blevet tilbudt genansættelse. Klager har kun været i kontakt med indklagede to gange i perioden mellem sygemeldingen og ansættelsesforholdets ophør. Det var ved sygesamtalen den 17. september 2010 og den 6. oktober 2010, hvor klager telefonisk spurgte, om indklagede ville acceptere en opsigelse. Det er selvmodsigende, at indklagede på den ene side fremhæver, at de har tilbudt klager genansættelse, når man på den anden side læser indklagedes beskrivelse af klagers arbejdsindsats.

Der blev efterfølgende ansat flere nye medarbejdere hos indklagede.

Klager havde kontakt til sin fagforening i forbindelse med afskedigelsen, og fagforeningens formand varetog kommunikationen mellem klager og indklagede. Formanden lovede klager og den anden afskedigede landmålingstekniker, at de ville få udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse. Da formanden var midlertidigt ansat i klagers stilling havde han jo kontakt med indklagede hver dag. Godtgørelsen blev imidlertid først udbetalt efter flere skriftlige henvendelser fra fagforeningens sekretariat, efter at klager

havde opgivet kontakten med formanden. Klager blev ikke oplyst om muligheden for at indbringe en klage over forskelsbehandling.

I oktober 2010 blev klager tilbudt en tidsbegrænset projektansættelse hos en anden virksomhed og kontraopsagde derfor sin stilling. Klagers ansættelse hos indklagede ophørte den 15. oktober 2010. Klager har efterfølgende modtaget flere henvendelser om arbejde uden forudgående ansøgninger.

Klager ønsker at blive tilkendt en godtgørelse. Som følge af afskedigelsen kan klager ikke få den fulde skattefri præmie for at gå på efterløn og det er heller ikke muligt for ham at opnå seniorskattenedslag.

Indklagede afviser, at klagers alder er tillagt betydning i forbindelse med afskedigelsen. Klager var ikke den første medarbejder hos indklagede, der blev afskediget, ej heller den første landmålingstekniker - på trods af, at han var den ældste.

Indklagede gør gældende, at egentlig afklaring af, hvad der var årsag til afskedigelsen samt en række andre forhold, kun kan afklares ved mundtlige parts- og vidneforklaringer, og at sagen derfor må afvises.

Medarbejderstaben hos indklagede er igennem de seneste år faldet i ikke ubetydeligt omfang grundet krise i byggebranchen:

Juni 2007	27 medarbejdere
December 2008	27 medarbejdere, hvoraf tre var tiltrådt i forbindelse med opkøb af en anden virksomhed
Juni 2009	24 medarbejdere
December 2009	19 medarbejdere
Juni 2010	18 medarbejdere

På trods af disse reduktioner i medarbejderstaben var ordrebeholdningen så beskeden, at der i foråret/sommeren 2010 var en begrundet frygt for, at der ville blive et større underskud i virksomheden for året 2010. I de første otte måneder af regnskabsåret 2009/10 havde virksomheden genereret et underskud på ca. 600.000 kr. og egenkapitalen var reduceret til lovens minimum. Alene maj 2010 var der et underskud på 162.000 kr. Få år tidligere havde aktionærerne indskudt ca. tre millioner kr. i virksomheden, men det beløb var ved at være brugt op.

Da der ikke frem til afskedigelsen af klager og de to andre, der blev afskediget, var indgået aftaler om nye opgaver af en vis størrelse, der kunne begrænse underskuddet, var indklagede tvunget til at reagere for at søge at nedbringe underskuddet. De største udgiftsposter i virksomheden var lønomkostninger. Det blev derfor besluttet, at der skulle ske yderligere reduktion i medarbejderstaben. Indklagede havde overvejet andre muligheder, blandt andet nedsættelse af husleje eller fremleje af lokaler, men lønomkostningerne var den største post. Det er essentielt, at lønomkostningerne tilpasses virksomhedens situation, også selvom besparelsen først indtræder senere grundet opsigelsesvarslernes længde.

Arbejdsmængden i juli måned var ikke højere end i de forudgående måneder. Klager og de to andre medarbejdere blev afskediget i juni måned på baggrund af det beslutningsmateriale, der var tilvejebragt i juni og månederne før.

Efter en samlet vurdering af medarbejderne fandt ledelsen, at der skulle afskediges tre medarbejdere, hvoraf klager var den ene. Udover klager blev der afskediget yderligere en landmålingstekniker og en teknisk designer. Den anden landmålingstekniker, der blev afskediget, var født i 1974. Kriterierne for

hvem, der skulle afskediges, var en generel vurdering af de kompetencer, som samtlige medarbejdere besad og hvem, der bedst kunne undværes eller erstattes af andre ansatte i virksomheden. Der blev foretaget en vurdering af hver enkelt ansat. I vurderingen indgik blandt andet medarbejdernes kvalifikationer, uddannelse og omstillingsparathed sammenholdt med virksomhedens behov. En landinspektør kan overtage opgaver fra en landmålingstekniker, mens det omvendte ikke gør sig gældende. I relation til klager lagde man desuden vægt på, at klager havde en højere løn end de øvrige landmålingsteknikere. Klager havde således et ledelsestillæg, som han havde fået, fordi han tidligere havde ledelsesansvar. Indklagede har flere gange villet genforhandle aftalen om ledelsestillæg.

Det blev desuden vurderet, at klager ikke længere ønskede at deltage i den faglige udvikling inden for hans fagområde, at han virkede umotiveret, og at han selv klart signalerede, at han var på vej til at stoppe sit arbejdsliv. Klager viste ingen interesse eller initiativ for at lære eller benytte nye landmålingsinstrumenter, benytte nye programmer og teknikker eller deltage i kurser, men faldt hele tiden tilbage til kendt teknologi, uanset at nye teknikker og værktøjer kunne give kunden et bedre resultat. Klager var utilfreds med det psykiske arbejdsmiljø, hvilket indklagede kunne mærke. Klagers kone var desuden kronisk syg, hvilket betød at klager i perioder i højere grad tilrettelagde arbejdet efter sin konens sygdom end efter virksomhedens tarv. Dette er naturligvis acceptabelt i en periode, men ikke som en permanent tilstand. Indklagede var ikke utilfreds med klagers arbejde, hvilket det, at klager havde været ansat i så mange år da også viser, men det var nødvendigt at foretage nedskæringer.

Årsagen til, at den anden landmålingstekniker blev afskediget er en sag mellem ham og indklagede, men årsagen var ikke løn- eller ansættelsesvilkår. Klager og den anden landmålingstekniker var ikke de medarbejdere, der havde den højeste løn.

Den 18. august 2010 ansatte indklagede en tekniker på en tidsbegrænset kontrakt til udførelse af en specifik opgave. Kontrakten ophørte den 30. november 2010.

I efteråret 2010, måneder efter afskedigelsen af klager, fik indklagede et antal nye, store opmålingsopgaver. Opgaverne var af en sådan størrelse, at man pludselig manglede arbejdskraft.

Klager blev tilbudt genansættelse hos indklagede, men afslog desværre. Genansættelse blev drøftet på et møde mellem indklagede samt klager og dennes repræsentant i form af formanden for klagers fagforening. Formanden blev efterfølgende ansat hos indklagede i en periode, i den stilling, som klager skulle have udfyldt. Dette skete ud fra den udtrykkelige forudsætning, at formanden ville stoppe straks, hvis klager ønskede arbejdet. Det var indklagedes opfattelse, at formanden søgte at sikre, at klager kunne blive genansat, hvis han fortrød.

På mødet den 17. september 2010 blev der foretaget en løs drøftelse af forskellige mulige arbejdsopgaver i de næste måneder, uden at der blev draget nogen konklusioner, stillet ultimatum eller foretaget nogen form for realitetsforhandlinger for en genansættelse. Klager gjorde på mødet meget ud af, at han var syg, og at virksomheden skulle respektere dette. Der var efterfølgende ingen kontakt til klager, efter hans eget ønske.

Klager kontraopsagde den 7. oktober 2010, men oplyste ikke, at han havde fået andet arbejde, eller at han var raskmeldt.

Det er korrekt, at klager få dage før afskedigelsen blev spurgt omkring hans ønsker for efterløn. Dette blev drøftet ved en samtale på klagers initiativ. På dette tidspunkt var beslutningen om at afskedige klager taget, og mødet havde alene til formål at undersøge muligheden for en frivillig aftale. Klager afsluttede mødet med at sige "du må gøre hvad der er nødvendigt, Mester".

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af blandt andet alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer ringere end andre personer på grund af deres alder, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det forhold, at klager på afskedigelsestidspunktet var 63 år, og at han var den ældste af landmålingsteknikerne, er ikke i sig selv en faktisk omstændighed, der giver en formodning for forskelsbehandling på grund af alder. Det fremgår videre af sagens oplysninger, at der i alt blev afskediget tre medarbejdere hos indklagede i juni 2010. I gruppen af landmålingsteknikere, som klager tilhørte, blev der afskediget én anden medarbejder, som var født i 1974.

Ligebehandlingsnævnet finder herefter, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af sin alder. Det forhold, at klager er blevet spurgt til, hvornår han påtænkte at gå på efterløn, kan ikke føre til et andet resultat. Nævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at det i forbindelse med en afskedigelsessituation på grund af virksomhedens økonomiske forhold, ikke i sig selv er udtryk for aldersdiskrimination, at ældre medarbejdere bliver spurgt om eventuelle ønsker om at gå på efterløn. Klager er ikke i øvrigt fremkommet med oplysninger, der kan understøtte påstanden om, at hans alder er indgået som et element i indklagedes beslutning om at afskedige ham.

Da klager således ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver en formodning for aldersdiskrimination, får klager ikke medhold i sin klage.

<7100269-12>