

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10285 af 31/10/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100200-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

J.nr. 7100200-12

Det var forskelsbehandling på grund af alder, at en kvinde på 61 år, blev udpeget til forflyttelse i forbindelse med en organisationsændring. Ud over klager blev yderligere fem medarbejdere udpeget til forflyttelse. Alle de udpegede var i alderen 59-64 år og var de seks ældste i gruppen af medarbejdere med den type opgaver, der skulle flyttes. Klager havde i 2004 og 2005 alene arbejdet 15 procent og 5,4 procent med denne type opgaver. Alle øvrige medarbejdere var yngre, og i hvert fald én af de yngre medarbejdere havde en væsentlig højere andel af opgaverne end klager. Derved havde klager påvist faktiske omstændigheder, der gav en formodning for forskelsbehandling. Indklagede havde oplyst, at der ud over klager kun var én anden medarbejder, det var muligt at udpege til forflyttelse, idet de øvrige medarbejdere besad kompetencer, som indklagede ønskede at beholde fremover. Indklagede havde imidlertid ikke redegjort nærmere for, hvorfor klager i forhold til denne anden medarbejder blev anset for bedre egnet til forflyttelse. Indklagede havde derfor ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket. Klager blev tilkendt en godtgørelse på 200.000 kr.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev udpeget til forflyttelse til betalingscentret i X-by.

Indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 200.000 kr. med procesrente fra den 27. september 2011, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat hos indklagede i 1979. Klager gjorde senest tjeneste ved skattecenter A.

Klager fik den 16. marts 2006 meddelelse om, at hun var udpeget til forflyttelse fra sit tjenestested ved skattecenter A til et nyt, landsdækkende betalingscenter i X-by. Overflytningen af arbejdsopgaver fra skattecentre i forskellige byer til betalingscentret i X-by skete som led i en større strukturreform i den indklagede myndigheds organisation.

Det fremgår af "Partshøring om forflyttelse til Betalingscentret" af 16. marts 2006, at "I 2006 og 2007 overføres en række opgaver fra skattecentre til Betalingscentret i [X-by]. Du beskæftiger dig med nogle af disse arbejdsopgaver, og du vurderes som kompetent til fortsat at varetage opgaverne..."

Klager gjorde den 24. maj 2006 i et brev til ministeren indsigelse mod forflyttelsen. Klager henviste til, at hendes hovedopgave i årene 2004, 2005 og 2006 havde været telefonomstilling, og at hun kun havde beskæftiget sig med BC-opgaver i 15 procent af arbejdstiden, og at dette skyldtes, at der var opstået sagsbunker på inddrivelsesområdet, som klager skulle hjælpe med at nedbringe. Klagers primære arbejdsopgave i form af telefonomstilling blev ikke flyttet til betalingscentret, men til kundecentret i Y-by.

Indklagede besvarede ved brev af 19. juni 2006 klagers indsigelse. Det fremgår heraf, at man havde taget udgangspunkt i klagers arbejde i 2004, da det, at hun i 2005 havde været omdisponeret til andre opgaver, skyldtes en ekstraordinær situation.

Indklagede fastholdt forflyttelsen, og klager blev afskediget den 28. juni 2006 som følge af, at hun ikke accepterede forflyttelsen.

Af internt informationsdokument fra indklagede af 2. marts 2006 fremgår:

"... Der har været afholdt samtaler med ansøgerne til Betalingscentret og Kundecentret. Der er 57 frivillige ansøgere, der overføres til Betalingscentret og mere end 300 frivillige ansøgere, der overføres til Kundecentret. Som nævnt i info på intranettet den 13. februar 2006 skal Betalingscentret i [X-by] bemannes med i alt 250 årsværk, og Kundecentret bemannes med i størrelsesordenen 400 årsværk, fordelt med 100 i henholdsvis [fire byer]. Det er derfor nødvendigt at udpege de resterende medarbejdere til uansøgt forflyttelse.

...

De overordnede principper for bemanningen af Kundecentret er nærhed, hensyn til skattecentrenes opgavevaretagelse, og at alle skattecentre bidrager. Principperne for bemanning af Betalingscentret beror på det relative ressourceforbrug på opgaven reduceret med det antal frivillige medarbejdere, der kommer til Betalingscentret og Inddrivelsescentret, eller som allerede er flyttet til Betalingscentret.

...

Retningslinjer for udpegning til Betalingscentret

Princippet for bemanning af Betalingscentret er, at det er de medarbejdere, der konkret beskæftiger sig med de relevante opgaver, der udpeges til forflyttelse. Der tages derfor udgangspunkt i skattesamarbejdernes og de enkelte skattecentres ressourceforbrug i 2005 til de relevante opgaver. På grund af behovet for konkret at udpege de medarbejdere, som beskæftiger sig med opgaven, er det ikke muligt at anvende principperne om nærhed, og om at alle skal bidrage.

...

De medarbejdere, der udpeges til uansøgt forflyttelse til Betalingscentret, skal findes blandt dem, der **i et vist omfang** er beskæftiget med opgaven.

...

Følgende kriterier ved udpegning af medarbejderne til uansøgt forflyttelse skal lægges til grund:

- Der skal udpeges medarbejdere, som er i stand til at løse opgaverne i Betalingscentret her og nu
- Der skal udpeges medarbejdere, som har kompetencer til at kunne løse og videreudvikle opgave på forsvarlig vis i Betalingscentret
- Der må ikke udpeges medarbejdere med tillidsrepræsentantbeskyttelse
- Der må ikke udpeges medarbejder omfattet af "det rummelige arbejdsmarked"
- Der må ikke udpeges elever og vikarer..."

Indklagede uddybede i e-mail af 3. marts 2006 til planlægningsdirektørerne, kriterierne for udpegningen af medarbejdere til forflyttelse. Det fremgår heraf:

"... Som supplement til de udmeldte kriterier, kan følgende retningslinjer følges:

- Det bør tilstræbes, at medarbejdere, der skal udpeges til Betalingscentret, tages fra den navneliste, som I lige har modtaget
- Medarbejdere, der ikke kan udpeges, må frasorteres listen før udvælgelsen, dvs.
 - - frivillige ansøgere, der ansættes i Kundecentret, Betalingscentret eller Inddrivelsescentret
 - - afdelingsledere

- - medarbejdere på barselsorlov eller ekstraordinær tjenestefrihed (ud over 1 måned)
- - tillidsrepræsentantbeskyttelse

...

- Det bør tilstræbes, at medarbejdere, der skal udpeges fra listen, skal være dem, der er beskæftiget mest med opgaven. Der bør ikke udpeges medarbejdere fra listen, som er beskæftiget med opgaven mindre end 10 % af arbejdstiden
- Det bør tilstræbes, at medarbejdere, der ikke fremgår af listen, men som er beskæftiget med opgaven lige nu, ikke udpeges til Betalingscentret
- Det bør tilstræbes, at medarbejdere, der fremgår af listen, men som ikke har været beskæftiget med opgaven siden starten af 2005, ikke udpeges til Betalingscentret
- Der bør, som nævnt på direktionsmødet, ikke udpeges medarbejdere, for hvem forflyttelsen må anses for at være velfærdstruende. Dette må bero på en konkret vurdering...."

Klagen er en del af et sagskompleks vedrørende flere medarbejdere ved forskellige skattecentre, som blev forflyttet til betalingscentret i X-by. Sagerne har været forhandlet med indklagede, men der har ikke kunnet opnås enighed.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af sin alder i strid med forskelsbehandlingsloven. Det faktuelle forløb i sagen giver anledning til at formode, at alder indgik i udvælgelseskriterierne for, hvem der skulle forflyttes. Klager var således blandt de ældste medarbejdere med opgaver, der skulle forflyttes, og de medarbejdere, der ikke blev udpeget, var alle yngre og i de fleste tilfælde betydeligt yngre end klager. Hertil kommer, at indklagede generelt og i overvejende grad udvalgte ældre medarbejdere til forflyttelse. Det er herefter indklagede, der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Klager har nedlagt påstand om en godtgørelse på 250.000 kr.

I forbindelse med en strukturreform ønskede indklagede at omplacere en række medarbejdere til centrale betalingscentre. Ved udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle omplaceres, havde indklagede valgt mellem et større antal kvalificerede medarbejdere, som alle arbejdede med opgaver, som skulle overføres til betalingscentrene (BC-opgaver). Indklagede udvalgte nogle få medarbejdere og varslede omplacering overfor dem. Det var i overvejende grad de ældste medarbejdere, der blev udvalgt til omplacering.

Klager har henvist til, at denne sag har flere lighedspunkter med sagen omtalt i UfR2010. 603 og med Østre Landsrets dom af 16. juni 2011 om afskedigelser i DR. Begge sager omhandlede aldersdiskrimination af ældre medarbejdere.

I alt syv medarbejdere blev udpeget til forflyttelse. Heraf blev seks forflytninger gennemført. De udpegede var i alderen 59-64 år.

Klagers primære arbejdsopgaver i perioden 2004-2006 var telefonomstilling, og klagers andel af egentlige BC-opgaver var omkring 15 procent i 2004 og 5,7 procent i 2005.

Klagers fagforening kontaktede indklagede med henblik på at få oplyst, hvilke medarbejdere, der arbejdede med BC-opgaver og hvilke medarbejdere, der var, henholdsvis ikke var, udpeget til forflyttelse.

Medarbejder	Alder	BC-opgaver i %
-------------	-------	----------------

Udpegede

Klager	61 år	5,7 % i 2005 og 15 % i 2004
--------	-------	-----------------------------

Medarbejder 1	59 år	36,9 %
2	61 år	uoplyst (tidl. kommunalt ansat)
3	59 år	uoplyst (tidl. kommunalt ansat)
4	64 år	uoplyst (tidl. kommunalt ansat)
5	63 år	uoplyst (tidl. kommunalt ansat)

Ikke udpegede

6	33 år	34,9 %
7	38 år	7,6 %
8	47 år	20,2 %
9	45 år	9,5 %
10	57 år	26,8 %
11	31 år	13,9 %

Andre afdelinger

12	46 år	54,5 %
13	32 år	uoplyst
14	45 år	9,9 %
15	33 år	22,6 %
16	45 år	25,5 %

Vedrørende skatteceter A fremhæver klager følgende:

- Skatteceter A havde i alt 17 medarbejdere med BC-opgaver
- De udpegede medarbejdere var i alderen 59-64 år og de ældste med BC-opgaver
- Gennemsnitsalderen for alle ikke udpegede medarbejdere med BC-opgaver var 41,09 år. De udpegede medarbejdere var således betydeligt ældre end de ikke udpegede
- Målt i forhold til andelen af klagers BC-opgaver i 2004 (15 procent) havde mindst syv yngre medarbejdere tilsvarende eller større mængde BC-opgaver som klager
- Målt i forhold til andelen af klagers BC-opgaver i 2004 (5,7 procent) havde samtlige ikke udpegede medarbejdere en større mængde BC-opgaver end klager

Indklagede har anført, at de reelt kun kunne vælge mellem klager og medarbejder 10 til forflyttelse. Dette bestrider klager. Mindst 11 medarbejdere, der alle var yngre end klager, var kompetente til at varetage BC-opgaver andet steds. Indklagede valgte at afskedige de fem ældste medarbejdere ud af i alt 17 mulige, og indklagede har ikke bevist, at der ved udvælgelsen ikke blev lagt vægt på klagers alder.

Indklagede anfører, at medarbejdere med foged- og inddrivelsesopgaver blev undtaget udpegning. Dette er ikke korrekt, i og med, at medarbejder 3 arbejdede med foged- og inddrivelsesopgaver, men alligevel blev udpeget til forflyttelse.

De af indklagede fremlagte dokumenter viser ikke, hvorvidt indklagede fortrinsvist udpegede ældre medarbejdere. Det er ikke relevant at sammenligne gennemsnitsalderen for udpegede medarbejdere ved skattecenter A med den generelle aldersdemografi hos indklagede. Det er derimod relevant at sammenligne gruppen af udpegede personer med den samlede gruppe af personer, der kunne være udpeget. Det fremhæves i den forbindelse, at gennemsnitsalderen for de seks udpegede medarbejdere var 61,17 år, og at gennemsnitsalderen for ikke udpegede medarbejdere var 41,09 år. De udpegede medarbejdere var således i gennemsnit ca. 20 år ældre end de ikke udpegede medarbejdere, hvilket er en både absolut og en relativt påfaldende stor forskel. Flere af de ikke udpegede personer havde en andel af BC-opgaver, der var sammenlignelig med klagers.

Det fremgår af indklagedes kriterier for udpegning, at det skulle tilstræbes, at de udpegede medarbejdere skulle være dem, der var beskæftiget mest med BC-opgaver. Klager beskæftigede sig ganske lidt med BC-opgaver både i 2004 og i 2005. Hendes andel af BC-opgaver var betydeligt mindre end flere af hendes kollegers.

Det er nyt, at der ved afskedigelsen blev taget velfærdshensyn. Dette er ikke et objektivi udvælgelseskriterium, og praksis for anvendelse af kriteriet er ikke gennemskuelig. Det fremgår ikke af begrundelsen for afskedigelse af klager, om der blev taget hensyn til, at hendes ene ben er kortere end det andet og delvist lammet efter polio, hvilket hæmmer hendes gang, særligt for så vidt angår trapper og andre stigninger. Klager har ikke kørekort, hvorfor forflyttelse også af den grund ville medføre betydelige vanskeligheder og i høj grad være velfærdstruende.

Det er derfor ikke korrekt, når indklagede anfører, at medarbejderne blev udvalgt på baggrund af deres kvalifikationer og arbejde med BC-opgaver. Andre kriterier indgik, herunder medarbejdernes velfærd og formodningsvist også alder.

Det er bemærkelsesværdigt, at indklagede i andre sager vedrørende forflyttelser til betalingscentret har anført, at udvælgelsen skete udelukkende på baggrund af BC-opgaver. I en anden sag blev en medarbejder på 63 år udvalgt frem for yngre medarbejdere, der havde en lidt mindre andel af BC-opgaver. Det er uforståeligt, at indklagede ikke anvendte samme udvælgelseskriterier i forhold til klager. Klager havde en væsentligt mindre andel af BC-opgaver end yngre medarbejdere.

Indklagede har ikke i tilstrækkeligt omfang redegjort for anvendelsen af de enkelte udvælgelseskriterier og dermed heller ikke bevist, at kriterierne for så vidt angår indhold og administration blev anvendt sagligt og objektivi. Indklagede har i en lang række lignende sager valgt at afskedige ældre medarbejdere frem for yngre med sammenlignelige kvalifikationer og andele af BC-opgaver. Klager henviser til, at det af de af indklagede fremlagt dokumenter fremgår, at gennemsnitsalderen for udpegede medarbejdere ved

- skattecenter A var 61 år
- skattecenter B var 60 år
- skattecenter C var 57 år
- skattecenter D var 49 år
- skattecenter E var 52 år
- skattecenter F (klagers ansættelsessted) var 61 år
- skattecenter G var 54 år
- skattecenter H var 51 år.

Indklagede afviser, at de har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Indklagede bestrider, at det på landsplan i overvejende grad var de ældste medarbejdere, som blev udvalgt til forflyttelse. 16,4 procent af medarbejderstaben hos indklagede var på landsplan mellem 50 og 54 år, mens 26,4 procent af medarbejderstaben på landsplan var 55 år eller derover. I disse procentsatser er

undtaget medarbejdere med løntilskud, tjenestefrihed og vikarer, idet disse efter de overordnede kriterier var undtaget fra udpegning samt ledere. Alderssammensætningen er således generelt set relativ høj.

Aldersgennemsnittet for de udpegede ved skattecenter A var 43,61 år. Når man sammenholder dette med alderssammensætningen på landsplan er aldersgennemsnittet for de udpegede ikke påfaldende højt.

Det var ud fra en landsdækkende fordelingsnøgle på overordnet niveau besluttet, at skattecenter A skulle udpege 6,2 årsværk svarende til syv medarbejdere til forflyttelse til betalingscentret. Medarbejderne blev udvalgt på baggrund af sagligt fastsatte objektive kriterier, som overordnet varetog dels hensynene til en kompetent drift af betalingscentret og det tilbageblevne skattecenter.

Skattecenter A havde løst en del BC-opgaver forud for udpegningen, og der var derfor registreret et stort ressourceforbrug til disse opgaver. På denne baggrund skulle der også ved skattecenter A udpeges et forholdsvist stort antal medarbejdere til fortsat løsning af BC-opgaverne. Opgaverne havde været fordelt på mange medarbejdere, men en del af disse havde foged- og inddrivelsesopgaver som deres primære beskæftigelse. Disse blev derfor undtaget udpegning, da det var essentielt, at disse medarbejdere kunne fortsætte med inddrivelsesopgaverne for afdelingen, også efter omorganiseringen.

På denne baggrund blev fem medarbejdere udpeget: medarbejder 1, 2, 3, 4 og 5. Udover klager var der herefter følgende fire medarbejdere, som var relevante i forhold til udpegning: medarbejder 12, 13, 15 og 10.

Medarbejder 12 og 13 blev ikke udpeget, da en udpegning vurderedes at ville være velfærdstruende for dem. Medarbejder 12 var netop vendt tilbage efter et alvorligt sygdomsforløb og medarbejder 13 var gift med en aktiv landmand, som derfor ikke ville kunne flytte.

Medarbejder 15 var placeret i inddrivelsesafdelingen, og det blev vurderet, at der fortsat var brug for hans kompetencer inden for dette felt, også efter en omorganisering.

Herefter var der alene klager og medarbejder 10 at vælge imellem. Klager havde i 2005 arbejdet 5,7 procent med BC-opgaver, men dette skyldtes, at hun midlertidigt var omdisponeret til telefonomstilling. Ved vurderingen af hendes reelle andel af BC-opgaver medregnede indklagede derfor også 2004, hvor klager havde arbejdet 15 procent med BC-opgaver.

Medarbejder 10 havde arbejdet 26,8 procent med BC-opgaver. Udvælgelsen af hvem af klager og medarbejder 10, der skulle udpeges, måtte derfor ske ud fra et skøn over, hvem af de to, der dels bedst kunne opfylde behovene i det nye betalingscenter og dels kunne undværes i forhold til den fremtidige drift af afdelingen. Indklagede vurderede på baggrund af et individuelt skøn, at klager var den, der bedst kunne undværes i afdelingen. Det påpeges i den forbindelse, at der aldersmæssigt kun var fire års forskel på klager og medarbejder 10, hvilket understreger, at det er svært at forestille sig, at alder skulle have spillet ind ved udvælgelsen.

Det fremgår af kriterierne for udpegning, at medarbejdere, som havde været beskæftiget med opgaver registreret på en bestemt inddrivelseskode, også kunne udpegede til forflyttelse. En medarbejder med blandede opgaver, som altså ikke i det væsentligste alene registrerede sine opgaver på de "rene" inddrivelseskoder, kunne således indgå i den samlede masse af medarbejdere, som kunne udpeges til forflyttelse.

Medarbejder 3, som ifølge klager skulle være beskæftiget med foged- og inddrivelsesopgaver, havde i perioden 1. november 2005 til 30. november 2006 en samlet timeregistrering på 1.337,03 timer. Heraf var alene 288,95 timer rene foged- og inddrivelsesopgaver. Foged- og inddrivelsesopgaver udgjorde således ikke den væsentligste del af hendes arbejdsopgaver samlet set. På denne baggrund måtte der foretages en konkret vurdering af, hvorvidt medarbejder 3 med sine kompetencer og opgavefordeling ville gøre

bedst tjeneste i betalingscentret eller i den tilbageværende afdeling. Den konkrete vurdering blev, at medarbejder 3 skulle forflyttes til betalingscentret.

For så vidt angår velfærdshensyn bemærkes det, at der i visse helt særlige situationer blev undtaget medarbejdere fra udpegning, som ledelsen vurderede konkret ville være velfærdstruede af en eventuel udpegning. Typisk var det i relation til medarbejdere, som enten var eller havde været ramt af sygdom, eller hvor der gjorde sig andre helt særlige familiemæssige hensyn gældende. Et sådant hensyn er både sagligt, relevant og lovligt at lægge vægt på i den endelige udvælgelsessituation. Indklagede havde kendskab til, at klager som barn blev ramt af poliomyelitis, men det deraf medførte gangbesvær blev ikke af ledelsen oplevet som havende nogen indvirkning på hendes arbejdsevne i dagligdagen, ligesom det ikke på noget tidspunkt - heller ikke i forbindelse med udpegningen - blev bragt op af klager som værende et problem. Den af klager anførte betragtning om, at tilstanden skulle udgøre en velfærdstruende situation, må derfor betragtes som en efterrationalisering fra klagers side.

Indklagede gør gældende, at de ikke har forskelsbehandlet klager på grund af alder i forbindelse med forflytningerne. Klager blev udpeget på grund af sine kvalifikationer og sit arbejde med BC-opgaver, hvilket er saglige kriterier, idet opgaverne skulle flyttes til betalingscentret. Alder er således ikke indgået i kriterierne for udvælgelsen.

Der tilkommer generelt arbejdsgivere et vidt skøn i forbindelse med udvælgelse blandt ligestillede medarbejdere i omstruktureringssituationer og det er ubestridt, at den gennemførte omstrukturering hos indklagede forfulgte saglige økonomiske og driftsmæssige hensyn. Det er påvist, at der ikke blev udvalgt en relativt højere andel af ældre medarbejdere, når henses til, at der i medarbejdersammensætningen generelt var tale om en gruppe medarbejdere, hvor 16,4 procent var mellem 50-54 år, mens hele 26,4 procent var 55 år eller derover. Aldersfordelingen mellem de udpegede og de ikke udpegede medarbejdere ved skattecenter A skyldes den generelle aldersfordeling blandt de medarbejdere, som beskæftigede sig mest med BC-opgaver.

Klager har således ikke påvist sådanne faktiske omstændigheder, der giver en formodning for forskelsbehandling og under alle omstændigheder må det lægges til grund, at udvælgelsen er foretaget på baggrund af saglige kriterier.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at der foreligger forskelsbehandling, er denne indirekte, og må i givet fald som sådan anses for retfærdiggjort ud fra de opstillede kriterier og det forhold, at der var en saglig interesse i at bemande betalingscentret med de rigtige kompetencer. Under alle omstændigheder må de anførte omstændigheder, navnlig det faktum, at der blev valgt ud fra objektive kriterier, og at der ikke var andre relativt yngre medarbejdere at udpege, alene føre til tilkendelse af en symbolsk godtgørelse.

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 af en bestemt alder ringere end andre personer, 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.

Klager har fremlagt en oversigt over gennemsnitsalderen for udpegede medarbejdere ved skattecenter A-H. Nævnet finder ikke, at der med denne oversigt er skabt en formodning for, at klagers alder er blevet tillagt betydning i forbindelse med, at hun blev udpeget til forflyttelse til betalingscentret. Nævnet har herved lagt vægt på, at der var tale om forskellige enheder med egen ledelse, og at udpegningen af medarbejdere således ikke er sket samlet for indklagedes organisation som helhed.

Da sagen er en del af et sagskompleks med flere klager ansat ved forskellige skattecentre, viser oplysningerne om medarbejderne fra de forskellige sager, at der var medarbejdere ved andre skattecentre som havde samme alder som klager eller som var ældre, som ikke blev udpeget til forflyttelse. Når man anskuer forflytterne som helhed for alle skattecentre, er der således ikke ud fra de foreliggende oplysninger påvist faktiske omstændigheder, der giver en formodning for, at klager er blevet forskelsbehandlet på grund af sin alder.

Dette udelukker imidlertid ikke, at der ikke ved udpegningen af klager som en af dem, der skulle forflyttes, ved det enkelte skattecenter er blevet lagt vægt på alder.

Det fremgår af oplysninger over antallet af medarbejdere ved skattecenter A med BC-opgaver, at der skulle udpeges syv medarbejdere til forflyttelse til betalingscentret i X-by.

Der er oplysninger om, at seks medarbejdere blev udpeget til forflyttelse. Disse var udover klager, medarbejder 1, 2, 3, 4 og 5. Det fremgår videre, at disse medarbejdere var de seks ældste (59-64 år), og at de øvrige medarbejdere alle var yngre (31-57 år), ligesom i hvert fald en af de yngre medarbejdere havde en væsentligt højere andel af BC-opgaver end klager.

Nævnet finder på denne baggrund, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Det påhviler herefter indklagede at løfte bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet finder, at indklagede ikke har løftet denne bevisbyrde. Nævnet har herved lagt vægt på, at indklagede efter oplysningerne ikke kunne udpege en række medarbejdere, fordi de var beskæftiget med inddrivesopgaver, hvorfor deres kompetencer var relevante et bibeholde i afdelingen. Indklagede har oplyst, at der udover klager reelt var fire medarbejdere at vælge imellem: medarbejder 10, 12, 13 og 15. Medarbejder 12 og 13 blev undtaget grundet velfærdstruende forhold, og medarbejder 15 blev undtaget grundet denne medarbejders opgaver med inddrivelse. Valget mellem klager og medarbejder 10 blev foretaget ud fra en vurdering af, hvem der bedst ville kunne varetage opgaverne i det nye betalingscenter og hvem der bedst kunne undværes henset til den fremtidige opgavevaretagelse i afdelingen. Indklagede har ikke redegjort nærmere for, hvorfor klager blev anset for bedre egnet til forflyttelse end medarbejder 10.

Klager får derfor medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 200.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen.

Indklagede skal herefter betale 200.000 kr. til klager med procesrente fra den 27. september 2011, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

<7100200-12>