

Udskriftsdato: fredag den 19. juni 2026

KEN nr 9566 af 23/10/2013 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - kompetence - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100689-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - kompetence - ej medhold

J. nr. 7100689-12

En 63-årig assistent blev afskediget sammen med 102 andre medarbejdere på grund af besparelser. Klagers assistentstilling blev ændret til en overassistentstilling, og en overassistent overtog stillingen. Der var en stor aldersspredning blandt de opsagte medarbejdere og ikke nogen overvægt af ældre medarbejdere. Nævnet fandt, at klager ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Klager fik derfor ikke medhold.

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

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev opsagt fra sin stilling hos indklagede.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. maj 2006 ansat som sekretær for en chef i en afdeling af forsvaret.

Hun var ansat i en assistentstilling.

På grund af et forsvarsforlig skulle der hos indklagede foretages besparelser og omstruktureringer med personalereduktioner til følge.

Der blev opsagt i alt 103 medarbejdere.

Aldersfordelingen blandt de opsagte var som følger:

Aldersgruppe	Alder
25 - 35	24
36 - 45	38
46 - 55	25
56 - 65	16

Det overordnede princip for udvælgelsesmetoden og de kriterier, der blev lagt vægt på, havde været drøftet med de faglige organisationer. Ved vurderingen af den enkelte medarbejders kompetencer blev der lagt vægt på følgende forhold:

- **Faglige kompetencer**
- o Uddannelse

- o Relevant erhvervserfaring
- o Specialistkompetencer
- o Faglig fleksibilitet
- **Opgavevaretagelse**
- o Indholdsmæssig kvalitet
- o Hurtighed i opgaveløsningen
- o Medarbejderens kapacitet
- **Personlige kompetencer**
- o Engagement og motivation
- o Fleksibilitet
- o Omstillingsevne
- o Samarbejdsevne
- o Stabilitet

Klager modtog en skrivelse af 21. januar 2011 vedrørende partshøring om påtænkt afsked. Hun var på dette tidspunkt 63 år.

Klager svarede på partshøringen den 7. februar 2011. Hun henviste blandt andet til, at hendes stilling ikke blev nedlagt og ikke skulle besættes med en militær person, og at indklagede havde været tilfreds med hendes indsats. Hun henviste videre til, at hun havde fået oplyst, at hendes afsked udelukkende beroede på, at hendes stilling skulle opklassificeres fra en assistent til en overassistentstilling. Processen med at opgradere stillingen fra en assistent til en overassistentstilling blev søgt påbegyndt for hendes skyld for år tilbage.

Ved brev af 9. marts 2011 skrev klager til indklagede, at de personer der har bedømt hende, havde kontor på en anden etage, og at hun ikke havde nogen særlig arbejdsrelateret kontakt med dem. Hun havde fået afslag på en ansøgning om frivillig fratrædelse pr. 31. december 2011, muligvis på grund af en påtegning om, at hun ikke var afskedstruet, hvilket man ikke på dette tidspunkt vidste, at hun var.

Ved brev af 30. marts 2011 blev klager afskediget med fire måneders varsel til fratrædelse med udgangen af juli 2011.

Det fremgik af brevet, at indklagede havde foretaget en konkret og individuel vurdering af, hvilke medarbejders samlede kompetencer, der bedst modsvarede de opgaver, der fremover skulle løses hos indklagede.

Chefer og ledere med indgående kendskab til de enkelte medarbejdere havde på baggrund af de tidligere nævnte kriterier foretaget en samlet vurdering af medarbejderne. På baggrund heraf blev de medarbejdere, der bedst kunne undværes i forhold til den fremtidige opgaveløsning sammenholdt med indklagedes økonomiske situation, indstillet til afsked.

Indklagede oplyste klager om, at hun indtil sin fratrædelse ville være registeret på en genplaceringsliste, hvilket indebærer at indklagede indtil hendes afgang ville undersøge muligheden for at finde anden beskæftigelse til hende inden for myndighedens område. Klager havde fortrinsret til ledige stillinger på hendes niveau inden for hele ministeriets område, såfremt hun opfyldte de for stillingen fastsatte kvalifikationskrav.

Indklagede meddelte videre klager, at på grund af forsvarsforliget skulle der ske en ændring i personalestrukturen, således at færre stillinger skulle besættes civilt. Det var derfor nødvendigt at afskedige civile medarbejdere. Alle civile med fastansættelse blev behandlet helt ens.

Afgørende for udvælgelsen af de medarbejdere, som blev indstillet til afskedigelse var ifølge indklagede, hvorledes de pågældende medarbejdere ud fra en samlet og generel vurdering af deres faglige kompetencer, daglige opgavevaretagelse samt personlige kompetencer ville passe ind i den fremtidige bemandsstruktur hos indklagede. På baggrund heraf blev det vurderet, at klager var en af dem der bedst kunne undværes i den fremtidige bemandsstruktur. Det blev dog understreget, at afskedigelsen ikke beroede på utilfredshed med hendes arbejdsindsats, men alene det forhold, at der skulle ske besparelser.

Klager klagede over afskedigelsen til det ministerium som indklagede hører under. Ministeriet indhentedes i den forbindelse en redegørelse fra indklagede.

Indklagede svarede blandt andet, at når medarbejdere skal forvaltes i stillinger i ny struktur, skal der være et match mellem stillingens klassifikation og medarbejderen. Det vil sige, at en assistent forvaltes i en assistentstilling og en overassistent i en overassistentstilling. Det er ikke muligt at forfremme civile via forvaltning. Det er heller ikke muligt at forvalte en overassistentstilling i en assistentstilling. Der vil undtagelsesvis kunne forvaltes mere fleksibelt for at fastholde de bedste medarbejdere i situationer, hvor det vurderes mest sagligt og forsvarligt.

Ministeriet meddelte ved brev af 9. oktober 2012 klager, at de ikke fandt grundlag for at ændre indklagedes afgørelse om at afskedige klager. Ministeriet fandt, at både det beskrevne afskedigelsesgrundlag og den procedure, der blev fulgt ved afskedigelserne, var i overensstemmelse med gældende regler.

Det fremgik også af ministeriets brev, at det i forbindelse med forliget var besluttet, at klagers stilling skulle omstruktureres og ændres til en overassistentstilling. Stillingsindholdet ville som følge af omklassificeringen blive mere kompleks, således at chefsekretærstillingen i den nye struktur skulle have et andet jobindhold end tidligere.

Når der blev omstruktureret og efterfølgende forvaltet medarbejdere i stillinger i en ny struktur, skete det ifølge ministeriet på niveauet - dvs. fra assistent til assistentstilling og fra overassistent til overassistentstilling. Derfor blev der forvaltet en overassistent over i klagers tidligere stilling, som var blevet ændret til en overassistentstilling.

Ministeriet meddelte videre, at i sager om afsked på grund af arbejdsmangel skal der gives oplysning om årsagen hertil, fx budgetnedskæringer, og om hvori arbejdsmanglen/besparelserne består. Der skal endvidere redegøres for de kriterier, der har været fulgt ved afgørelsen af, hvilke medarbejdere der skal afskediges. Der kræves ikke herudover en uddybning af vurderingen af den pågældende medarbejder i forhold til andre medarbejdere. Dette fremgik af Østre Landsrets dom af 25. maj 2005, som er stadfæstet af Højesteret den 27. november 2006.

Alder var ifølge ministeriet ikke et af de kriterier, der blev lagt vægt på ved udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges. Der var således ikke grundlag for at antage, at alder havde haft en betydning for, hvem der blev opsagt. Der var tale om, at myndigheden måtte foretage et valg i den konkrete situation for at få sammensat medarbejderskaren, så den bedst matchede den fremtidige struktur.

Ministeriet henviste desuden til, at klager havde fået tre tilbud om genplacering eller samtale til assistentstillinger, men at hun takkede nej til alle tilbud.

Ved brev af 19. oktober 2012 gjorde klager ministeriet opmærksom på, at den funktionsbeskrivelse, der var fremlagt for overassistentstillingen, var udarbejdet af hende ud fra hendes opgaver og hendes kvalifikationer. Hun udvidede funktionsbeskrivelsen i stillingen med opgaver med at læse korrektur og oversætte tekster mellem dansk og engelsk og omvendt.

Klager vidste med sikkerhed, at den overassistent X, der overtog hendes job, ikke besad disse kvalifikationer. Klager har korrigeret skrivelser, både engelske og danske, der kom fra den sektion, hvor X var ansat.

Klager påpegede også, at hun var bekendt med, at nogle assistenter varetog overassistentstillinger.

Endelig gjorde klager opmærksom på, at hun efter sin afskedigelse var blevet tilbudt to assistentstillinger. Den ene var i en omstilling den anden i en budgetafdeling. Hun havde ingen kvalifikationer til disse stillinger og afslog derfor.

Ved brev af 16. november 2012 opretholdt ministeriet indklagedes afgørelse.

Ministeriet oplyste blandt andet, at der var indgået mange kriterier i overvejelserne af, hvem der skulle afskediges, og at klagers nærmeste ledere vurderede, at hun var den, der bedst kunne undværes i forhold til den fremtidige struktur.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen. Klager ønsker erstatning svarende til et års løn, kompensation for forringelse af hendes arbejdsgiverbetalte pension og de 80.000 kr. hun gik glip af i skatnedslag for seniorer.

Klager blev opsagt ca. et år før hun kunne modtage folkepension, hvorfor hun har lidt et økonomisk tab.

Inden klager var blevet opsagt, havde en yngre kvindelig medarbejder, X, hvis stilling blev nedlagt, fået tilbudt klagers stilling. X begyndte i stillingen dagen efter, klager forlod den.

X's hidtidige opgaver i organisationen var helt anderledes end dem, hun skulle udføre i stillingen som sekretær. X havde ingen erfaring med sekretærarbejde og kunne derfor på ingen måde være bedre kvalificeret til stillingen end klager.

Vurderingen af klager og hendes kvalifikationer er ikke foregået på en korrekt måde, idet hendes chefer skulle have været hørt. Hun har indsendt udtalelser fra den første chef, hun havde efter ansættelsen, og fra hans efterfølger. Disse anbefalinger beviser, at hvis de var blevet spurgt, var hun ikke blevet anset for "en af dem, der bedst kunne undværes". Der er således ikke foretaget en saglig vurdering.

Hendes stilling blev omklassificeret til en overassistentstilling for hendes skyld. Processen blev således påbegyndt af en tidligere chef hos indklagede. Det kan ikke være rigtigt, at en arbejdsgiver kan ændre en stillingsbetegnelse uden at ændre stillingsindholdet blot for at retfærdiggøre afskedigelse af en ældre medarbejder. En af hendes nærmeste foresatte udtrykte det skriftligt i et fremlagt bilag, hvoraf det fremgår, at klager er blevet ramt af, at stillingen er blevet opgraderet til en overassistentstilling og ikke af, at der er en bedre kvalificeret til stillingen.

Klager afslog samtaler til andre stillinger, fordi hun ikke besad de rette kvalifikationer til dem.

Kort før jul 2012 blev klager kontaktet af sin tidligere arbejdsplads, som spurgte, om hun ville påtage sig opgaven med at læse korrektur på et blad, som udkommer 6-7 gange om året. Den funktion har indklagede åbenbart ikke fået dækket med den nye sekretær, til trods for at korrekturlæsning - som klager tilførte stillingen - er en af opgaverne i funktionsbeskrivelsen.

Indklagede gør gældende, at opsigelsen af klager ikke er udtryk for forskelsbehandling på grund af alder.

Udvælgelsen af, hvilke medarbejdere der skulle indstilles til afsked, foregik ud fra saglige kriterier.

I forbindelse med en udvælgelsesproces, som er en konsekvens af besparelser og omstruktureringer, vil der blive afskediget medarbejdere, hvis kvalifikationer lever op til de krav, der er til den pågældende stilling. Selv om klager har nogle fine anbefalinger, ændrer det ikke på, at hendes chef og nærmeste leder efter en konkret og individuel vurdering på baggrund af saglige kriterier vurderede, at klager var en af dem, der bedst kunne undværes. Afskedigelsen skyldtes således ikke utilfredshed med klagers arbejdsindsats, men alene det forhold, at der skulle ske besparelser.

Der blev i forbindelse med forsvarsforliget etableret en ny struktur, hvilket bevirkede, at klagers stilling blev omklassificeret til en overassistentstilling. Omstruktureringen blev gennemført, fordi indklagede blev pålagt at gennemføre en omfattende transformation, hvor formålet var at øge de operative kapaciteter samt reducere i stabs- og støttestillinger, og samtidig blev der oprettet nogle hundrede nye militære operative stillinger.

Ligesom klagers stilling som assistent blev nedlagt, var der også mange overassistentstillinger, der blev nedlagt. Når der opstod en ny overassistentstilling, skulle denne besættes af en af de overassistenter, hvis stilling var blevet nedlagt. Dette er normal procedure i forbindelse med omstruktureringer, hvor der skal etableres ny struktur.

Med ændringen af klagers stilling til en overassistentstilling blev også funktionsbeskrivelsen ændret. Med strukturændringen blev klagers stilling ud fra en vurdering af det fremadrettede opgaveindhold omklassificeret til en overassistentstilling. Det er ikke afgørende, at klager har anført, at hun reelt varetog de funktioner, som er angivet i den nye funktionsbeskrivelse.

Af den indsendte oversigt over alderen på de 103 opsagte, fremgår det, at aldersfordelingen er meget blandet. Der er således ikke noget mønster i aldersfordelingen blandt de afskedigede medarbejdere.

Klager takkede nej til tre jobtilbud på grund af for ringe stillingsindhold, og til en fjerde stilling, fordi den var meget økonomitung, og hendes kompetencer lå inden for personaleområdet.

Genplaceringsprocessen forløb således, at en medarbejder der blev tilbudt at komme til samtale til en ledig stilling, havde store chancer for at få stillingen.

Klager besad de rette kvalifikationer til de stillinger, indklagede tilbød hende at komme til samtale til. Hun ville hurtigt kunne sætte sig ind i de eventuelle nye funktioner, som stillingerne indeholdt.

Det lykkedes at genplacere 45 af de 103 afskedigede medarbejdere i andre stillinger.

Det blad, som indklagede spurgte klager, om hun ville læse korrektur på, anvender en ekstern korrekturlæser, som gjorde det på frivillig basis, men som nu ønskede at stoppe. Indklagede spurgte derfor forskellige eksterne personer, om de havde lyst til at påtage sig det frivillige arbejde. Dette arbejde var således ikke en del af klagers tidligere stilling.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere på grund af alder ved afskedigelse.

Der foreligger ingen oplysninger om aldersfordelingen blandt de ansatte forud for afskedigelserne.

På baggrund af de foreliggende oplysninger er der imidlertid ikke noget, der tyder på, at alder er tillagt betydning i forbindelse med afskedigelserne. Der er således stor aldersspredning blandt de opsagte og ikke nogen overvægt af ældre medarbejdere.

Der er heller ikke konkret i forhold til afskedigelsen af klager noget, der tyder på, at klagers alder er tillagt betydning.

Selv om klagers stilling er omklassificeret og efter klagers opsigelse besat af en person, der er yngre end klager, er der ikke nogen oplysninger, der underbygger, at omklassificeringen er sket med henblik på at få en yngre person i stillingen.

Nævnet har lagt vægt på, at indklagede har vurderet, at stillingen med den fremlagte stillingsbeskrivelse skulle klassificeres som en overassistentstilling, og at de har valgt at besætte stillingen med en overassistent, hvis stilling blev nedlagt.

Det forhold, at opkvalificeringsprocessen muligvis er påbegyndt, med henblik på at klager fortsat skulle varetage stillingen, kan ikke føre til et ændret resultat i en situation, hvor indklagede skulle spare og derfor måtte træffe beslutninger baseret på forholdene på opsigelsestidspunktet.

Ligebehandlingsnævnet finder derfor, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<7100689-12>

Det ligger udenfor nævnets kompetence at tage stilling til, hvorvidt opsigelsen af klager i øvrigt var sagligt begrundet.