

Udskriftsdato: 24. december 2025

KEN nr 10853 af 22/01/2014 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-09290

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

J. nr. 2013-6810-09290

En balletdanser blev afskediget som følge af besparelser. Alle dansere fik først tilbud om frivillig fratrædelse, men da ingen tog i mod det, skulle indklagede afskedige 11 dansere. Efterfølgende ansatte indklagede fem nye, yngre dansere, som var internt rekrutterede. Indklagede henviste til, at talentudvikling var afgørende for, at indklagede kunne bevare sin position som et af verdens mest anerkendte balletkompagnier. Nævnet fandt, at hensynet til udviklingen af balletkorpsets ydeevne var et sagligt formål, og at indklagedes midler derfor måtte anses for at være både hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse af klager fra ansættelse som balletdanser ved indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra ansættelsen som balletdanser ved indklagede.

Sagsfremstilling

Klager er født i 1983.

Med virkning fra den 1. august 2006 blev klager tilbudt ansættelse på fuld tid som balletdanser ved indklagede:

"The engagement follows the conditions of the most contemporary agreement

valid for the ballet; at present agreement between [indklagede] and the Union of [indklagede] Ballet for [indklagedes] artistic personnel (ballet dancers).

[...]

The engagement is continuous. However, every year the artistic director will make an evaluation of all ballet dancers in the age group 18- 23 years. At the end of January at the latest you will be notified whether you may continue after the end of the season or whether your contract will terminate without further notice. As far as it concerns termination of employment the ballet dancers are comprehended by the provisions about this in the above agreement."

Gruppen af balletdansere ved indklagede består af fem forskellige kategorier:

Aspiranter; unge dansere mellem 16 og 18 år.

Korpsdansere; den kategori de fleste balletdansere tilhører. De danser som udgangspunkt ikke solist- eller solopartier.

Solister; vurderer balletmesteren, at danseren er dygtig nok, oprykkes korpsdanserne til solist, der udfylder solistrollerne i forestillingerne.

Solodansere; de allerdygtigste dansere udnævnes til solodansere, som danser de store solopartier (hovedroller) i forestillingerne.

Karakterdansere: ældre, pensionerede balletdansere der ofte besætter fysisk mindre krævende roller i forestillingerne.

Aspiranter er dansere, der er færdiguddannet på balletskolen og er mellem 16 og 18 år gamle. Aspiranter er også ansat i henhold til overenskomst for balletdansere og modtager forud for deres første år som aspirant en kontrakt, hvoraf fremgår, at de tilbydes engagement som 1. års aspirant den kommende sæson. Inden udløbet af første år som aspirant gennemgår danserne en eksamen, hvor en jury vurderer, om den enkelte aspirant lever op til deres kunstneriske krav. I særlige tilfælde kan 2. års aspiranter dog fortsætte som 3. års aspiranter. Hvis aspiranterne består eksamen, fortsætter de som 2. års aspiranter. Af overenskomsten fremgår, at aspiranter der ikke består "kan efter den afholdte eksamen afskediges til udgangen af teateråret".

Vedrørende balletdansere mellem 18 - 23 år fremgår det af overenskomsten:

"Balletmesteren foretager en årlig bedømmelse af balletdansere i aldersgruppen 18-23 år. Dansere i aldersgruppen 18-23 år, som har gennemgået uddannelsen ved [indklagedes] balletskole, ansættes fortløbende. Balletmesteren foretager en årlig bedømmelse af disse dansere. Resultatet af denne bedømmelse finder sted senest ved udgangen af januar, hvorefter balletmesteren meddeler de dansere, der ikke skal fortsætte efter sæsonens afslutning, at deres ansættelsesforhold ophører".

Balletdansere pensioneres ved udgangen af den sæson, de fylder 40 år.

I 2011 blev det klart for indklagede, at bevillingerne for de næste fire år ville falde betragteligt. Sammenholdt med et fald i teaterets billetindtægter betød det, at man skulle finde besparelser for cirka 100 millioner kroner, og at det ville være nødvendigt at gennemføre en større reduktion af teaterets lønudgifter.

I december 2011 blev alle teaterets medarbejdere tilbudt at indgå frivillige fratrædelsesaftaler. Der var ingen balletdansere, der tog imod tilbuddet.

I forbindelse med de forestående afskedigelser foreslog ledelsen, at følgende fem kriterier skulle anvendes ved vurderingen af, hvilke medarbejdere der skulle afskediges:

- Kunstnerisk niveau/faglige kvalifikationer
- Kvaliteten i arbejdsudførelsen
- Erfaring/anciennitet
- Samarbejdsevne
- Stabilitet

Medarbejderrepræsentanterne tilsluttede sig de foreslåede kriterier ved SU-møde den 4. januar 2012.

Der blev nedlagt 11 danserstillinger. Tre stillinger blev nedlagt ved naturlig afgang, og en danser blev afskediget på grund af helbredsbe­tinget uarbejdsdygtighed. Der skulle derfor afskediges syv balletdansere.

I brev af 13. januar 2012 modtog klager meddelelse om påtænkt afskedigelse:

"[Indklagedes] appropriation over the next 4 years has been reduced by approximately 100 million DKK. In addition to that, the theater's ticket revenue is declining.

In order to ensure that the theater's economy is in balance over the long term, the theater has to implement savings and abolish a large number of positions.

Because of this it is [indklagedes] intention to abolish your position as a ballet dancer.

The selection of who should be dismissed is based on the following criteria: artistic level, work performance, experience/seniority, cooperation and stability.

On the basis of the above, it is [indklagedes] intention to dismiss you".

—

Indklagede har fremlagt oversigt over aldersfordelingen blandt de 94 ansatte balletdansere:

Alder	Aspirant	Korps-danser	Solist/ solodanser	Karakter-danser	Afskediget
17	6				
18	6				
19	1	2			
20		5			
21		5			
22		4	1		
23		1			
24		3	1		
25		2	2		
26		1	1		
27		5	3		1 (korpsd.)
28		2	1		1 (korpsd.)
29		1	2		
30		4	3		2 (korpsd.)
31			1		
32					
33		2	4		1 (solod.)
34		1	1		1 (korpsd.)
35		1	1		
36		1	2		
37		4	3		

38		1			
39			3		1 (solod.)
40 +		1		6	
IALT	13	46	29	6	7

De syv afskedigede dansere havde på afskedigelsestidspunktet en gennemsnitsalder på 31,57 år. For de fem afskedigede korpsdansere var gennemsnitsalderen 29,8 år. Samtlige 94 dansere havde en gennemsnitsalder på 28,95 år. Gennemsnitsalderen for korpsdansere, solister og solodansere var 28,67 år. Gennemsnitsalderen for solodansere alene var 32,18 år.

Klager har indbragt sagen for Ligebehandlingsnævnet sammen med tre af de afskedigede dansere; to korpsdansere og en solodanser.

Indklagede havde på afskedigelsestidspunktet 13 aspiranter ansat; to 1.års-aspiranter; ni 2. -årsaspiranter; og to 3. -årsaspiranter.

I maj 2012 modtog seks aspiranter kontrakt som korpsdansere; to balletelever blev ansat som 1. årsaspiranter, og fire aspiranter med bestået eksamen blev rykket op som 2. og 3. års aspiranter.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Næsten samtidig med afskedigelsen af klager foretog indklagede nyansættelse af dansere. Afskedigelsen af klager var derfor en udskiftning af ældre medarbejdere med yngre medarbejdere. Klager har ret til en godtgørelse.

Selvom indklagede havde nedlagt 11 stillinger i forbindelse med afskedigelsen af klager, valgte man i maj måned 2012 at ansætte seks nye dansere.

Den 13. januar 2012 udsendte indklagede høringsbrev til klager om påtænkt afskedigelse. Der blev henvist til de fem opstillede kriterier uden at det fremgik, hvordan kriterierne var blevet anvendt i forhold til klager.

Indklagede har afvist at konkretisere, hvordan klager blev udvalgt i henhold til de fem kriterier med henvisning til, at man ikke har en forpligtelse hertil.

Balletchef A har i et vist omfang under de efterfølgende individuelle møder informeret de afskedigede dansere om baggrunden for, at de blev afskediget. Balletledelsen har forud for afskedigelsen evalueret samtlige kompagniets dansere individuelt med henblik på at identificere de dansere, der bedst kunne undværes. Der foreligger ikke skriftlig dokumentation for denne proces.

Klager har ikke modtaget anden begrundelse end de fem kriterier. Hun mener, at afskedigelsen skyldtes et modsætningsforhold til balletchef A, at hun er udlænding, og at hun var på orlov på tidspunktet for afskedigelsen. Klager befandt sig i udlandet på tidspunktet for afskedigelsen.

Årsagen til modsætningsforholdet mellem klager og balletchef A kender klager ikke noget til. Balletchef A havde ikke oplyst hende nærmere herom på noget tidspunkt. Heller ikke under medarbejderudviklingssamtaler, idet ledelsen forud for afskedigelsesprocessen havde undladt at afholde udviklingssamtaler i samtlige de fire år, hvor balletchef A havde fungeret som chef. Klager blev dog ikke brugt på scenen i forestillinger. Hun havde derfor søgt orlov.

På baggrund af nyansættelserne i maj måned 2012 blev der rettet henvendelse til indklagede for at påtale dette forhold som ulovligt i forhold til de gennemførte afskedigelser. Indklagede svarede hertil, at de gennemførte ansættelser af aspiranter var lovlige, da de pågældende aspiranter var ansat på tidspunktet for gennemførelsen af afskedigelsen af de syv balletdansere. Det må anses som notorisk ukorrekt for så vidt angår de to elever, der blev optaget som aspiranter fra balletskolen.

De aktive år i balletten for en kongelig balletdanser er fra 18-årsalderen og til alderspensioneringen ved opnåelsen af 40 årsalderen. Allerede når en danser er i slutningen af 20'erne er man som balletdanser "gammel" - eller med andre ord mindre produktiv grundet flere skader og reduceret fysisk ydeevne. En balletdanser i denne alder vil derfor have svært ved at få ansættelse i andre af de store balletkorps.

Vurderes aldersdiskrimination i forhold til produktivitet frem for pensionsalder vil den relevante periode være 18-30 år. Af samme årsag vil indklagede også have interesse i at afskedige personer inden for det alderssegment, som er mindst produktiv, og som har længst udsigt til alderspensionering, hvilket igen gør netop den afskedigede aldersgruppe mest udsat. En danser der automatisk pensioneres som 40-årig, er særdeles sårbar i aldersgruppen 28 - 30 år, da man her er uden nogen væsentlig pensionsopsparing, men allerede er ved at være i en gruppe, der betragtes som "gammel".

Der er af indklagede henvist til notat af 14. august 2012 fra Kammeradvokaten. Ledelsesretten kan ikke tilsidesætte de rettigheder og pligter, som følger af lovgivningen, herunder forskelsbehandlingsloven. Ledelsesretten er en rettighed, der består under hensyntagen til lovgivningen.

Der er af indklagede også henvist til, at man kan risikere at tabe en kontinuitet, hvis man ikke fortsætter en praksis med at ansætte aspiranter i eksempelvis en fireårig periode, uanset at man samtidigt foretager afskedigelser. Rigtigheden - og dermed sagligheden - af denne begrundelse bestrides. Indklagede rekrutterer i vidt omfang fra en international kandidat/talentpulje og ansættelsen af aspiranter er således ikke en nødvendighed.

Indklagede ansætter dansere fra andre kompagnier nærmest udelukkende i aspiranternes alderssegment fra 18 til 23 år. Lidt mindre end halvdelen af indklagedes medlemmer er dansere, som ikke har gennemgået uddannelse som aspiranter på balletskolen. Job som danser på det omhandlede niveau udbydes internationalt. Det er ikke korrekt, at aspiranter som ikke ansættes efter endt aspiranttid "tabes på gulvet". Disse vil typisk indgå i denne internationale kandidat/talentpulje, hvorfra indklagede allerede nu rekrutterer.

Henvisningen til praksis på området er irrelevant. I mange brancher vil det være sædvanligt, at en læretid eller en uddannelsesstilling fortsætter i et ansættelsesforhold efter endt uddannelse, hvis den pågældende ikke specifikt afskediges. Det udelukker dog ikke, at der kan være tale om en praksis, der kan være medvirkende til at krænke en ældre ansats rettigheder, såfremt ældre ansatte opsiges, og man i opsigelsesperioden ansætter nye medarbejdere.

Ansættelsen af aspiranter som korpsdansere må nødvendigvis udgøre en aldersdiskriminering af de ca. 10 år ældre dansere. Det har også betydning, at ansættelsen af aspiranterne skete, mens klagerne fortsat var ansat men var i opsigelsesperioden. Der var således ikke engang tale om, at man på et senere tidspunkt fik behov for at fylde ledige pladser op. Uagtet pladserne kun var på vej til at blive ledige, ansatte indklagede allerede nye dansere til erstatning for de gamle, opsagte dansere.

Indklagede har i de seneste fem år alene rekrutteret korpsdansere i alderen 18 -23 år. Man ser sædvanligvis ikke nyansættelse af dansere, der er omkring de 30 år. Der er således ikke blandt den betragtelige mængde dansere, der er ansat efter at være uddannet ved udenlandske skoler og kompagnier, nogen der er fra 30 år og opefter på ansættelsestidspunktet. Det er med til at underbygge, at en danser er uattraktiv fra det tidspunkt, hvor denne er i slutningen af 20'erne. Klager er blevet opsagt på det for hende personligt mest kritiske tidspunkt og på det for indklagede mest opportune tidspunkt.

Endelig underbygges forskelsbehandlingen som følge af alder også af, at der med opsigelserne er påbegyndt en fornyelse af balletkorpset, så balletkorpset vil være væsentligt forynget på gennemsnitsalder.

Der er af indklagede henvist til, at blandt andet klager blev afskediget for at opnå en økonomisk besparelse, og at hun var en af de balletdansere, der bedst kunne undværes. Dette kriterium kan ikke fungere i samspil med en samtidig nyansættelse af dansere, over for hvilke indklagede ingen juridisk forpligtelse havde, og som i øvrigt ikke bragte nye eller udvidede kompetencer til indklagede. Eller med andre ord: indklagede kunne vel bedst undvære de medarbejdere, som endnu ikke var ansat.

Dette anbringende understreges også af, at indklagede allerede havde påtænkt de omhandlede nyansættelser forud for afskedigelsen. Med andre ord kunne man i denne sammenhæng ikke sagligt tale om at opnå en besparelse ved afskedigelse af erfarne medarbejdere, når man samtidig nyansatte uerfarne dansere med samme kompetencer og på samme tid substituerede en eksisterende forpligtelse med en ny tilsvarende forpligtelse.

Den økonomiske besparelse må derfor antages at have være meget begrænset og ikke bærende for beslutningen om afskedigelse, når man samtidig påtog sig nye meget væsentlige og muligvis tilsvarende forpligtelser i samme sæson, hvor effekten af afskedigelserne skulle tage effekt.

Der er af indklagede også henvist til, at nyansættelserne var kunstnerisk afgørende for bevarelsen af indklagede, som "et af de mest anerkendte balletkompagnier". Indklagede har ikke tidligere forud for den aktuelle sag fremført dette argument. Argumentet synes derfor "konstrueret" til lejligheden. Indklagedes balletskole udklækker aspiranter hvert år, og udviklingen af balletkorpsets evne til sammen fortsat at kunne løfte de stillede kunstneriske krav nationalt og internationalt er ikke knyttet til en ansættelse af de pågældende seks aspiranter hverken på kort eller længere sigt.

Disse og andre aspiranter kunne under alle omstændigheder være rekrutteret på et senere tidspunkt grundet almindelig rotation - eksempelvis i 2013, hvor indklagede indkaldte til "audition" med henblik på ansættelse af nye korpsdansere.

Endelig ville en begrundelse som den foreliggende - knæsat i en afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet - kunne retfærdiggøre aldersdiskrimination inden for uendeligt mange brancher og situationer. De fleste store virksomheder ville nok finde, at det var en fordel at afskedige ældre medarbejdere uden konsekvens

for at ansætte yngre medarbejdere for at bevare "virksomhedens mulighed for at klare sig i den internationale konkurrence".

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket forskelsbehandling af klager.

Klagerne har ikke påvist faktiske omstændigheder for, at der er sket forskelsbehandling på grund af alder. De afskedigede klagere havde på afskedigelsestidspunktet følgende alder:

Korpsdanser A: 30 år

Korpsdanser B: 28 år

Korpsdanser C: 27 år

Solodanser 1: 33 år

Tre af klagerne var gennemsnitligt yngre end de tilbageværende dansere i samme kategori, og solodanser 1 var alene marginalt ældre end de resterende solodansere.

Gennemsnitsalderen for de klagere, der tilhørte kategorien "korpsdansere" var 28,33 år og dermed 0,6 år lavere end gennemsnitsalderen for alle dansere og 0,3 år lavere end gennemsnitsalderen for gruppen af korpsdansere, solister og solodansere. De klagende korpsdansere var med andre ord gennemsnitligt yngre end de af deres kollegaer, der ikke blev afskediget.

Solodanser 1 var 33 år gammel på afskedigelsestidspunktet og 0,7 år ældre end gennemsnitsalderen for solodanserne og fire år ældre end den samlede gennemsnitsalder for hele kompagniet.

Vurderingen af om afskedigelserne var saglige og i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven skal ske på tidspunktet for afskedigelserne den 31. januar 2012. Heller ikke i denne situation er der påvist faktiske omstændigheder for forskelsbehandling.

Begrundelsen for afskedigelserne var besparelser. Hvis klager mener, at der efterfølgende skete usaglige ansættelser af andre dansere, er det centrale alene, om afskedigelserne var saglige i ansættelsesretlig forstand og ikke, hvorvidt afskedigelserne skete i strid med reglerne om aldersdiskrimination. De afskedigede dansere blev de facto ikke aldersdiskrimineret i forhold til de tilbageværende dansere, og det kan ikke ved en sag for Ligebehandlingsnævnet vurderes, om en ansættelsesmyndighed har handlet usagligt i forbindelse med senere påståede nyansættelser.

Hvis nævnet finder, at der foreligger faktiske omstændigheder, der taler for forskelsbehandling på grund af alder, gøres det gældende, at afskedigelsen af klagerne var sagligt begrundet, og at de ikke blev afskediget som følge af ulovlig aldersdiskrimination. Klagerne blev afskediget på grund af indklagedes økonomiske forhold, der nødvendiggjorde en reduktion af lønudgifterne. Indklagede vurderede på baggrund af de opstillede kriterier, at klager var en af de dansere, der bedst kunne undværes.

Klager er af den opfattelse, at afskedigelsen af de syv balletdansere må have den betydning, at teatret ikke i løbet af den igangværende fireårs periode lovligt kan ansætte/oprykke balletskoleelever til aspi-

ranter samt aspiranter til korpsdansere, før der er fremsat tilbud om genansættelse til de afskedigede dansere. Indklagede er ikke enig i dette synspunkt.

Som anført af Kammeradvokaten i notat af 14. august 2012 må det være en del af ledelsesretten at vurdere, hvordan besparelsen skal udmøntes. Opretholdelsen af den sædvanlige praksis omkring balletskoleelever og aspiranter er hverken usaglig eller udtryk for aldersdiskrimination.

Der er ikke tale om en nyansættelse, når aspiranter oprykkes til korpsdansere. Aspiranterne har hele tiden været ansat på teatret og efter overenskomsten og praksis afskediges de alene, hvis de ikke består deres eksamen.

Oprykningen ligger indenfor ledelsesretten også i den situation, hvor der sker nedskæringer i kompagniet. Kammeradvokaten har i notat af 14. august 2012 udtalt, at oprykningen af aspiranter til korpsdansere ikke kan karakteriseres som aldersdiskrimination. Oprykning af elever til aspiranter er nødvendig for at sikre "fødekæden" og sikre, at indklagede kan opretholde sin position som et af verdens førende kompagnier.

Det bestrides, at den beskrevne fremgangsmåde for aspiranterne er udtryk for aldersdiskrimination af klager. Vurderingen af om balletskoleeleverne har niveauet til at fortsætte som aspiranter, er sket nøjagtig som de foregående år, og optagelsen af dem har intet at gøre med deres alder eller alderen på de afskedigede dansere. Der blev hverken optaget flere eller færre aspiranter end vanligt som følge af besparelsesrunden.

Af bilag til overenskomsten fremgår vedrørende de aspiranter, der ikke består; "Ballettens aspiranter kan efter den afholdte eksamen afskediges til udgangen af teateråret".

Aspiranter, der ikke består eksamen, skal afskediges. Det sker i praksis ved, at de får besked om, at de ikke har bestået eksamen og derfor skal fratræde ved udløbet af det igangværende aspirantår.

Der er ikke tale om, at aspiranter er ansat på tidsbegrænsede kontrakter, da det ikke er en mulighed for teatret blot at lade aspiranternes kontrakter løbe ud. Ansættelsesforholdet ophører alene, hvis aspiranterne ikke består eksamen. Består de derimod deres eksamen, fortsætter aspiranten som aspirant eller korpsdanser.

Denne antagelse bestyrkes også af, at teatrets standardformulering i midlertidige ansættelseskontrakter ikke anvendes i aspirantkontrakterne.

2. års aspiranter, der består deres eksamen, har på den baggrund krav på at fortsætte som korpsdansere. Det følger af gældende overenskomst og den praksis, som er udviklet i forhold til aspiranternes ansættelsesvilkår. Det har altid været sådan, at alle aspiranter, der består eksamen, tilbydes at fortsætte som korpsdansere, og der har ikke været krav om, at der skulle være "ledige" stillinger. Det gælder uanset de aktuelle økonomiske vilkår og i de situationer, hvor der er sket afskedigelser blandt danserne. Det er således ikke korrekt, at der sker en substitution mellem de afskedigede dansere og de aspiranter, der fortsætter som korpsdansere.

Hvis der skulle have været et komplet stop for den normale praksis vedrørende balletskoleelever og aspiranter indtil udgangen af 2015, ville fire årgange af danske balletdansere være tabt, idet hverken balletskoleelever eller aspiranter kunne tilbydes at fortsætte ved indklagede. Det er teatrets opfattelse, at det ville medføre uoprettelig skade på teatrets balletuddannelse, en markant aldersmæssig ubalance i balletkompagniet på grund af de tabte årgange, samt en amputering af ballettens fødekæde med konsekvens for rekruttering og ballettes eksistensgrundlag.

Der er af klager henvist til, at det var i strid med forvaltningsloven, at klager i forbindelse med høringen ikke modtog en individuel redegørelse for anvendelsen og vægtningen af de fem afskedigelseskriterier i forhold til dem. Det gøres gældende, at indklagedes fremgangsmåde er i overensstemmelse med gældende praksis på området som gengivet i UfR2007. 537H.

Indklagede deler ikke klagerens opfattelse af, at man er "uattraktiv" som balletdanser, når man er i slutningen af 20'erne. Det afvises også, at teatret har "en interesse i" at afskedige dansere i denne aldersgruppe. Det er attraktivt for indklagede at have et balletkorps i aldersmæssig balance, så det består af både unge, "voksne" og ældre dansere.

Det må derfor også afvises, at aldersdiskriminationsspørgsmålet alene skal vurderes i forhold til alderen 18-30 år, når pensionsalderen for balletdanserne er 40 år, og når der de facto er adskillige dansere ansat ved indklagede, der er mellem 30 og 40 år.

Indklagede henviser til Ligebehandlingsnævnets præmisser i afgørelse af 28. august 2013 i sagen 7100590-12, der også omhandlede afskedigelsen af en balletdanser ved indklagede. Nævnet fandt her ikke, at der var sket forskelsbehandling af klager på grund af alder.

Der er af klager også henvist til, at indklagede i vidt omfang rekrutterer fra en international kandidat-/talentpulje, og at ansættelsen af aspiranter ikke er nødvendig. Balletskolen udgør det vigtigste rekrutteringsgrundlag for balletkompagniet ved indklagede. Netop indlemmelsen af talenter fra teatrets egen skole er essentiel for bevarelsen af et kompagni i international klasse.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af blandt andet alder indenfor arbejdsmarkedet efter lov om forbud mod forskelsbehandling.

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

Nævnet lægger til grund, at indklagede var pålagt økonomiske besparelser, og at der var behov for at reducere antallet af medarbejdere, hvilket førte til afskedigelsen af syv balletdansere.

Nævnet vurderer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hun ved afskedigelsen blev udsat for indirekte forskelsbehandling, da hun blev afskediget.

Nævnet har herved lagt vægt på, at gennemsnitsalderen på de afskedigede balletdansere var 29,8 år. No-genlunde samtidig hermed tilbød indklagede seks 3. års aspiranter, der alle var 18 - 19 år, med bestået eksamen at rykke op som korpsdansere ved indklagede.

Nævnet finder imidlertid også, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at der ikke er sket indirekte forskelsbehandling af klager, idet den beskrevne praksis med afskedigelse af klager og samtidig oprykning af seks yngre aspiranter var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opfylde det må anses som værende hensigtsmæssige og nødvendige.

Indklagede har henvist til, at udviklingen af nye talenter og deres indlemmelse i balletkorpset kunstnerisk er afgørende for bevarelsen af indklagede som et af verdens mest anerkendte balletkompagnier.

Nævnet forudsætter, at alle indklagedes balletdansere løbende vurderes i forhold til de stillede kunstneriske krav.

Nævnet finder, at hensynet til udviklingen af balletkorpsets evne til fortsat at kunne løfte de stillede kunstneriske krav nationalt og internationalt er et sagligt formål, hvor midlerne som sådan også må anses som værende hensigtsmæssige og nødvendige.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1 om lovens anvendelsesområde
- § 1, stk. 3, om forbud mod indirekte forskelsbehandling
- § 7a om delt bevisbyrde

<2013-6810-09290>