

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 10082 af 10/08/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold - kompetence

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-6810-03802

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold - kompetence

J.nr. 2015-6810-03802

En softwarespecialist blev afskediget i forbindelse med omstruktureringer. En generelt formuleret fratrædelsesaftale til fuld og endelig afgørelse afskar ikke specialisten for at rejse krav efter forskelsbehandlingsloven uanset vejledning fra den faglige organisation. Antallet af afskedigede medarbejdere over 60 år var forholdsvist højere end antallet af afskedigede i andre aldersgrupper, og softwarespecialisten havde derfor påvist faktiske omstændigheder, der tydede på forskelsbehandling på grund af alder. To medlemmer af Ligebehandlingsnævnet fandt, at virksomheden havde løftet bevisbyrden for, at alder var uden betydning for afskedigelsen.

Softwarespecialisten fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede afskedigede klager fra stillingen som softwarespecialist.

Sagsfremstilling

Klager blev ansat den 1. maj 1990 som softwarespecialist i en multinational virksomhed med arbejdssted i Danmark.

Der var 44 medarbejdere i den danske afdeling, som håndterede arbejdsopgaver inden for klagers felt. Klager var ansat i et kontor, der bestod af to grupper. Klager var primært tilknyttet den ene gruppe, men havde under ansættelsen også udført arbejdsopgaver i den anden gruppe.

Af en oversigt fra indklagede over samtlige medarbejdere i klagers gruppe fremgår, at der i gruppen var ansat tre medarbejdere (A, B og C) ud over klager.

Parterne er uenige om, hvorvidt indklagede har ansat en eller flere yngre medarbejdere i klagers stilling, og om medarbejder A blev tilknyttet klagers gruppe i juni 2014 eller senere.

Den 1. april 2014 foretog indklagede en større omstrukturering. Som led i processen besluttede indklagede at undersøge, hvordan omkostningerne i klagers gruppe kunne nedbringes. Medarbejderne i gruppen blev herefter målt på deres faktureringsgrad over en bestemt periode.

Ifølge indklagedes observationer havde medarbejder A en faktureringsgrad på 77 procent, medarbejder B havde en faktureringsgrad på 74 procent, mens klager og medarbejder C begge havde en faktureringsgrad på 44 procent.

Den 27. juni 2014 blev der holdt et møde mellem klager og hans leder. På mødet talte klager og lederen om klagers faktureringsgrad, og indklagede redegjorde for konkrete forhold, hvor klager skulle forbedre sig. Klager blev oplyst om, at der ville blive afholdt løbende opfølgningsmøder frem til revisionsdatoen den 20. august 2014. Klager var af den opfattelse, at han fik en skriftlig advarsel den pågældende dag.

Der er enighed om, at klager på mødet fik at vide, at han skulle forbedre sig inden for tre områder:

- Udnyttelse større end 50 procent
- Etablere en dialog med kunden for at opnå betroet teknisk rådgiverstatus
- Foretage ugentlig statusrapport til projektleder

På grund af ferieafholdelse mødtes klager og klagers leder først den 30. juli 2014 til et opfølgningsmøde. På mødet fremlagde klager en statusoversigt, hvoraf det fremgik, at han alene manglede at fremkomme med et servicesalgsløb mere, og at alle øvrige betingelser var opfyldt. Klager opfordrede indklagede til at trække advarslen tilbage.

I brev af 7. august 2014 til indklagede anmodede klager på ny om, at den skiftlige advarsel blev trukket tilbage.

Klager deltog den 12. august 2014 i et møde med en repræsentant fra ledelsen. Klager blev orienteret om, at ledelsen i Danmark var blevet pålagt at afskedige klager.

Klager og indklagede indgik herefter en dialog omkring en fratrædelsesaftale. Klager underskrev en fratrædelsesaftale den 30. september 2014.

Den 30. september 2014 var der 44 medarbejdere ansat i alderen 34 år til 65 år. Der var i alt fire medarbejdere over 60 år.

Indklagede afskedigede i alt syv medarbejdere i forbindelse med omstruktureringen. Alderen på de syv medarbejdere var: 47 år, 48 år, 50 år, 52 år, 61 år, 64 år og 65 år.

I klagers gruppe blev to medarbejdere afskediget. Klager, der på tidspunktet var 65 år, og medarbejder C, der var 64 år.

Klagen blev indgivet til Ligebehandlingsnævnet den 19. januar 2015.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Klager ønsker, at Ligebehandlingsnævnet fastsætter en godtgørelse.

Sagen er i sin helhed egnet til behandling ved Ligebehandlingsnævnet og kan afgøres uden afhøring af vidner. Indklagedes utallige forsøg på at få sagen afvist ved Ligebehandlingsnævnet bør ikke medføre, at nævnet afviser sagen fra behandling. Der er tilstrækkelig klar dokumentation for, at klager blev afskediget på grund af alder.

Fratrædelsesaftalen er tilsvarende heller ikke til hinder for, at klagen over forskelsbehandling på grund af alder kan behandles af Ligebehandlingsnævnet. Forskelsbehandlingslovens regler kan ikke fraviges til ugunst for klager.

Klager var den ældste medarbejder, der blev afskediget. Indklagede har fremlagt oplysninger om alderssammensætningen på arbejdspladsen.

Det fremgår klart heraf, at der var fire medarbejdere over 60 år ansat før afskedigelserne, hvoraf tre blev afskediget den 30. september 2014.

Både klagers stilling og medarbejder Cs stilling i gruppen er blevet genbesat af yngre medarbejdere. Da klager modtog den skriftlige advarsel den 27. juni 2014, var den yngre medarbejder A endnu ikke overflyttet til klagers gruppe, selvom indklagede påstår det modsatte. Ved et udvidet informationsmøde den 4. juni 2014 blev afdelingen præsenteret for medarbejder A, der skulle starte den 1. juli 2014. I øvrigt har indklagede fremlagt oplysninger til sagen, hvoraf det fremgår, at medarbejder A tiltrådte klagers gruppe med virkning fra den 1. oktober 2014.

Det må således lægges til grund som ubestridt, at medarbejder A først har været en del af klagers gruppe, efter at klager blev afskediget.

Det var i øvrigt nødvendigt at ansætte nye medarbejdere til afdelingen, efter at klager og medarbejder C blev afskediget. Ifølge indklagedes oplysninger havde medarbejder B en faktureringsgrad på 74 procent, mens klagers og medarbejder C begge havde en faktureringsgrad på 44 procent. Den tilbageværende medarbejder ville således ende med få en faktureringsgrad på langt over 100 procent, hvis der ikke blev ansat nye medarbejdere.

Klagers arbejdsopgaver i gruppen blev genbesat af yngre medarbejdere, hvilket ikke er bestridt af indklagede.

Efter indklagedes oplysninger om medarbejdere ansat i september 2014 er der tilkommet fire nye medarbejdere til afdelingen. De fire nye medarbejdere er henholdsvis 26 år, 31 år, 39 år og 48 år og således væsentligt yngre end klager.

Det er herefter ikke korrekt, når indklagede oplyser, at der ikke blev ansat nye medarbejdere i klagers afdeling i regnskabsåret 2014/2015.

Indklagedes oplysninger om, hvorvidt andre medarbejdere eller eksterne konsulenter skulle have overtaget klages arbejdsopgaver fremstår ganske uklare og usammenhængende. Indklagede har redegjort for flere forskellige opfattelser af afdelingens sammensætning. Indklagede har således forklaret, at den yngre medarbejder A først tiltrådte, efter klager var stoppet. Et andet sted henviser indklagede til, at medarbej-

deren indgik i afdelingen på det tidspunkt, hvor klager fratrådte. I forhold til en anden medarbejder kommer indklagede også med forskellige forklaringer.

Det er ikke korrekt, når indklagede oplyser, at klager kun var tilknyttet den ene gruppe i kontoret. I perioden fra maj 2010 og frem til den 27. juni 2014, hvor klager modtog den skriftlige advarsel, arbejdede klager med opgaver inden for begge grupper i afdelingen.

Indklagede forsøger at få afskedigelsen af klager til at ligne en situation, hvor flere medarbejdere er blevet afskediget. Der var imidlertid ikke tilfældet, idet der ikke var tale om en masseafskedigelse.

Indklagede oplyser, at det stod klart for ledelsen i Danmark, at økonomien i klagers afdeling ikke levede op til forventningerne. Påstanden er grundløs og strider mod de faktiske forhold.

Det er ikke korrekt, når indklagede gør gældende, at klager ikke indfrie de mål og krav, som han blev præsenteret for i den skriftlige advarsel den 27. juni 2014. Der var som udgangspunkt uklarhed omkring forståelsen af et af de stillede krav, og klagers leder måtte herefter lave en rettelse til sin tidligere udtalelse om den rette forståelse af udtrykket ”utilization”.

Indklagede har gjort gældende, at klagers faktureringsgrad skulle være væsentligt under 50 procent i perioden op til opsigelsen. Klager er ikke enig i denne påstand, idet faktureringsgraden var på 85,4 procent på tidspunktet for afskedigelsen. Forbedringsperioden, som er lagt til grund for udregningen, er ikke vilkårligt valgt af klager som påstået af indklagede. Klager fik den skriftlige advarsel den 27. juni 2014 to timer før feriestart. Første arbejdsdag herefter var den 7. juli 2014, hvorefter klager blev opsagt den 12. september 2014. Forbedringsperioden er efter klagers opfattelse fastsat af indklagede og kan i sagens natur ikke starte før den dag, hvor klager modtog den skriftlige advarsel.

Det burde efter klagers opfattelse være ubestridt, at kravet i den skriftlige advarsel om, at klager skulle præstere en faktureringsgrad på 50 procent, er opfyldt. Når indklagede kommer frem til en lavere faktureringsgrad end 85,4 procent, skyldes det en regnefejl hos indklagede.

Et andet punkt i den skriftlige advarsel var kravet om, at klager skulle deltage i flere statusmøder. Klager har aldrig afvist indklagedes ønske om at afholde ugentlige projektstatusmøder, og klager har deltaget i møder med projektledere, hvilket er dokumenteret ved referater fra møderne.

I forhold til det tredje punkt i den skriftlige advarsel er det klagers opfattelse, at han har dokumenteret, at han fandt fem projekter, hvor han kunne ”blive solgt ud”.

Hvis man sammenholder referater fra de afholdte projektstatusmøder med klagers timerapporter, er det tydeligt, at klager kun har rapporteret timer på projekter, som han har arbejdet på. Det er derfor ikke sandt, når indklagede gør gældende, at klagers leder skulle have forsøgt at hjælpe klager med at opfylde faktureringsgraden på 50 procent ved at give klager lov til at registrere timer på projekter, som klager ikke arbejdede på.

Det er udokumenteret og i direkte strid mod bedreviden, når indklagede påstår, at klager ikke har benyttet sig af de uddannelses tilbud, som klager fik tilbudt. Indklagede har aldrig kritiseret klagers vilje eller evne til at uddanne sig.

Det er ikke korrekt, når indklagede gør gældende, at klager i forbindelse med afskedigelsen og den indgåede fratrædelsesaftale skulle være stillet bedre, end lovgivningen tilsiger.

Indklagede gør gældende, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Det er af afgørende betydning til belysning af de korrekte faktuelle forhold i sagen, at klagers to nærmeste ledere, som traf beslutningen om at afskedige klager, får mulighed for at blive afhørt. Denne sag forudsætter bevisførelse, idet det må anses for betænkeligt at træffe afgørelse vedrørende de omtvistede temaer og faktuelle påstande i sagen på et skriftligt grundlag uden mulighed for afhøring af de involverede parter.

Det må i denne sammenhæng tages i betragtning, at sagen har indebåret et ekstraordinært stort og betydelig antal påstande, processkrifter og bilag ikke mindst fra klagers side, og at de fremsatte faktuelle påstande i væsentligt omfang er bestridte og udokumenterede.

Nødvendig parts- og vidneførelse vil således som minimum indbefatte afhøring af klager, klagers leder, indklagedes administrerende direktør og den forbundsrepræsentant, som efter det oplyste har bistået og rådgivet klager om indgåelse af fratrædelsesaftalen.

Temaerne for yderligere bevisførelse omfatter årsagen til klagers fratrædelse, omstændighederne omkring indgåelsen af fratrædelsesaftalen, indholdet af afholdte møder og forholdet mellem medarbejder- og alders- sammensætningen hos indklagede. Endvidere må omstændighederne omkring de konkrete krav, som klager fik forelagt af indklagede, belyses yderligere.

Sagen skal af den grund afvises fra nævnets behandling.

Klager og indklagede har indgået en fratrædelsesaftale. Det fremgår af aftalen, at aftalen blev indgået til fuld og endelige afgørelse af ethvert krav, som klager måtte have mod indklagede som følge af ansættelsesforholdet og dets ophør, herunder - men ikke begrænset til - krav om løn, længoder, bonus og lovbestemt godtgørelse.

Fratrædelsesaftalen blev gennemgående forhandlet med klagers fagforening og indklagede. Aftalen er indgået til fuld forligsmæssig afgørelse.

Klager har i den forbindelse adskillige gange henvist til, at vilkårene for aftalen blev gennemgået af jurister ved klagers fagforening. Aftalen stillede herefter klager bedre, end hvad lovgivningen tilsiger på en række punkter, herunder retten til fritstilling samt udbetaling af kulancemæssig fratrædelsesgodtgørelse svarende til tre måneders løn. Nævnet skal således ikke behandle klagen.

Ud over at klager blev fritstillet og modtog en kontant compensation, fik han også hjælp til ansættelse eller indtægtsgivende samarbejdsrelation med et konsulentbureau, som indklagede benytter.

I regnskabsåret 2014/2015 blev der opsagt syv medarbejdere til fratrædelse hos indklagede. Gennemsnitsalderen for de syv medarbejdere var 55 år. Gennemsnitsalderen for de øvrige medarbejdere var 49 år. Cirka 40 procent af medarbejderne var i september 2014 ældre end 50 år. Der var således en

høj gennemsnitsalder blandt indklagedes medarbejdere. Opgørelsen over alderen på medarbejderne i Danmark viser, at 36 procent er ældre end 50 år. I de nordiske lande er tallet 56,6 procent.

Indklagede havde som led i omstruktureringsprocessen i april 2014 vurderet alle ansattes præstationer.

Klager havde en faktureringsgrad på 44 procent. Det samme havde medarbejder C, som også blev afskediget. Til sammenligning havde medarbejder A og medarbejder B faktureringsgrader på henholdsvis 77 og 74 procent i samme periode.

Klager blev opsagt, fordi han var blandt de medarbejdere i afdelingen, der leverede de dårligste resultater på trods af, at han havde fået en påtale om at forbedre sig på flere punkter.

Klager blev allerede i forbindelse med mødet den 27. juni 2014 gjort opmærksom på, at han kun havde ekspertise inden for en lille del af indklagedes produkter. Disse produkter henvender sig til et meget begrænset kundesegment, der over de senere år er blevet kraftigt reduceret i Danmark.

Herudover havde klager ikke deltaget i den løbende efteruddannelse, hvilket er nødvendigt, når man ønsker at være ansat i virksomhed, der er førende på teknologiområdet. Der er en klar sammenhæng mellem den lave faktureringsgrad og klagers manglende vilje til uddannelse og udvikling af kompetencer i forhold til indklagedes produkter. Klager deltog alene i fire efteruddannelsesforløb fra 2010 til 2014 på trods af, at hans nærmeste leder havde opfordret ham til at holde sig opdateret.

En advarsel er i ansættelsesretlig forstand en skriftlig meddelelse om, at manglende opfyldelse af nogle mangler i ansættelsesforholdet vil medføre opsigelse. Klager har ikke modtaget en sådan meddelelse.

På mødet den 27. juni 2014 blev klager præsenteret for tre områder, hvor han skulle forbedre sine præstationer. Et af punkterne omhandlede konsulenter/serviceydelsessalg. Klager opfyldte ikke dette punkt, da klager grundlæggende var udfordret ved, at han hverken ville eller evnede at udvikle eller uddanne sig til nye forretningsmetoder.

Klagers faktureringsgrad lå normalt på 44 procent. Det forhold, at klager i en kortvarig periode fra 7. juli 2014 til 12. september 2014 kortvarigt opnåede en højere faktureringsgrad end de sædvanlige 44 procent, skyldes et særlig forhold omkring en opgave, som ikke var eller er repræsentativ for klagers faktureringsgrad. Opgaven angik en enkelt og helt særlig fakturering, som ikke var repræsentativ for klager. Hvis denne enkeltstående fakturering ikke var sket, ville klagers faktureringsgrad være markant lavere også sammenlignet med de øvrige målinger af hans faktureringsgrad.

Det bestrides, at der fra indklagedes side herskede uklarhed omkring forståelsen af ”utilization”.

Klager har fremlagt referater fra en række ugentlige projektstatusmøder for at dokumentere, at han opfyldte indklagedes krav om forbedring på dette punkt. Møderne havde imidlertid et andet indhold end angivet af klager.

Det bestrides, at klager også fik stillet et krav om, at 50 procent af arbejdstiden skulle bruges på opgaver, som kunne faktureres. Det var derimod et påkrævet forbedringspunkt, som klager skulle opfylde ved at identificere området for konsulent/serviceydelsessalg.

Det er ikke sandt, når klager gør gældende, at klager blev erstattet af yngre medarbejdere. Ved opsigelsen blev klagers opgaver overtaget af de øvrige medarbejdere, og der blev ikke ansat nogen i klagers stilling i regnskabsåret 2014/2015.

Det er imidlertid korrekt, når klager gør gældende, at det fremgår af den af indklagede vedlagte opgørelse over medarbejderne i afdelingen, at der var seks personer tilknyttet klagers afdeling. Den ene var en nu fratrådt konsulent, og den anden medarbejder er klagers leder. Normalt var der kun fire medarbejdere i afdelingen.

I juli 2014 blev det godkendt, at medarbejder A kunne flyttes til klagers gruppe. Medarbejder As præstationer skal således inddrages i sammenligningen af faktureringsgrader og uddannelsesgrader i klagers gruppe på tidspunktet for indgåelsen af fratrædelsesaftalen ultimo september 2014. Medarbejder A erstattede ikke klager, idet han blev overflyttet til gruppen, inden klager blev afskediget.

Det er imidlertid korrekt, at der blev ansat en medarbejder i klagers afdeling, efter at klager blev afskediget. Denne medarbejder besad en særlig certificering inden for en produkttype, som kræver et uddannelsesforløb på et til to år samt en række kurser og en eksamen. Klager havde ikke denne certificering, og ansættelsen af denne medarbejder understøtter dermed ikke en formodning for, at klager blev erstattet af yngre medarbejdere.

Herudover har klager redegjort for, at der umiddelbart efter indgåelsen af fratrædelsesaftalen blev ansat to medarbejdere i klagers afdeling. Det er ikke korrekt. Der blev ansat to medarbejdere, men det var ikke i klagers afdeling. I klagers gruppe beskæftigede man sig med implementering af kunde IT-løsning i kunders IT-miljø. I den anden afdeling beskæftigede man sig med design af løsninger, udarbejdelse af tilbudsskrivelser m. Der er med andre ord tale om to meget forskellige grupper.

Ved klagers fratrædelse blev en del af klagers arbejdsopgaver overført til en ekstern konsulent, og de øvrige opgaver blev overtaget af eksisterende medarbejdere. Det forhold, at der blandt disse eksisterende medarbejdere var yngre medarbejdere, påviser ikke forskelsbehandling.

Det bestrides ikke, at klager under sin ansættelse udførte forskellige opgaver, herunder opgaver som var placeret i den anden afdeling i kontoret. Det fastholdes imidlertid, at klagers primære opgaver og kompetencer var og forblev inden for implementering af kunde-IT-løsninger i kunders IT-miljø.

Uanset hvem og hvor mange der var ansat i klagers afdeling på afskedigelsestidspunktet, er det klart, at klager lå lavest såvel i relation til faktureringsgraden som i relation til registrerede uddannelses timer.

Det var klagers markant lave faktureringsgrad, der førte til opsigelsen af klager. Klagers faktureringsgrad var og forblev under 50 procent op til opsigelsen, og faktureringsgraden var dermed den laveste i klagers afdeling.

Det fastholdes, at klagers leder forsøgte at hjælpe klager med at forøge faktureringsgraden ved at tillade registrering af timer på projekter, som klager ikke arbejdede på.

Hvis nævnet fastsætter en godtgørelse, bør den afspejle, at klager allerede har modtaget svarende til tre måneders løn i forbindelse med fratrædelsesaftalen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter forskelsbehandlingsloven.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle en lønmodtager på grund af alder i forbindelse med afskedigelse.

Klager og indklagede underskrev den 30. september 2014 en fratrædelsesaftale affattet på engelsk, hvoraf det af punkt 8.1 fremgår, at aftalen er indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at lovens bestemmelser ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for arbejdstageren.

Punkt 8.1 i fratrædelsesaftalen er formuleret generelt, og der er ikke oplyst om forhold, der tyder på, at klager og indklagede i forbindelse med aftalens indgåelse drøftede spørgsmålet om, hvorvidt afskedigelsen af klager var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination.

Det er på den baggrund nævnets vurdering, at den indgåede fratrædelsesaftale ikke afskærer klager fra nu at gøre gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Den omstændighed, at klager lod sig vejlede af sin fagforening i forbindelse med indgåelsen af fratrædelsesaftalen, kan efter de foreliggende oplysninger ikke føre til, at klager er afskåret fra at gøre krav gældende efter forskelsbehandlingsloven.

Nævnet kan derfor behandle klagen.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er 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 er nævnets vurdering, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han var udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Der er herved lagt vægt på, at de tre medarbejdere, der blev afskediget i september ud af de i alt syv afskedigede medarbejdere, var over 60 år. Antallet af afskedigede i gruppen af medarbejdere over 60 år var forholdsmæssigt væsentligt højere

end antallet af afskedigede medarbejdere i andre aldersgrupper. Der er herefter en overrepræsentation af ældre medarbejdere blandt de opsagte.

Det er herefter indklagede, der skal bevise, at alder hverken helt eller delvist er indgået i vurderingen af, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes fremover.

Indklagede havde som arbejdsgiver et frit skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere der bedst kunne undværes som følge af de pålagte besparelser. Indklagede havde dog pligt til at sikre, at der i beslutningsgrundlaget og i den efterfølgende udvælgelse ikke indgik kriterier, der var ulovlige efter forskelsbehandlingsloven.

To medlemmer udtaler:

Det er vores vurdering, at indklagede har løftet denne bevisbyrde.

Vi har på baggrund af indklagedes oplysninger lagt til grund, at indklagede forud for afskedigelsen foretog en måling af medarbejdernes faktureringsgrad, og at målingen skulle bruges til at undersøge medarbejdernes kvalifikationer og resultater i forhold til de øvrige medarbejdere med henblik på at beholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

Indklagede har redegjort for, at klagers faktureringsgrad var betydeligt lavere end faktureringsgraderne hos de øvrige medarbejdere, som udførte den samme type af arbejdsopgaver som klager. Endvidere havde klager gennemført færre efteruddannelseskurser end sine kolleger. Indklagede vurderede blandt andet på denne baggrund, at klagers ekspertise lå inden for et mindre del af indklagedes fremtidige produktportefølje.

På denne baggrund har indklagede med tilstrækkelig sikkerhed godtgjort, at klagers alder ikke blev inddraget i forbindelse med afskedigelsen.

Oplysningerne om, at klager muligt havde forbedret faktureringsgraden i tiden op til, at afskedigelsen fandt sted, kan ikke føre til et andet resultat.

Et medlem udtaler:

Medlemmet finder ikke, at indklagede har løftet bevisbyrden. Dette medlem tager herved udgangspunkt i, at begrundelsen for opsigelsen ifølge indklagede var klagers markant lavere faktureringsgrad. Ved beregningen heraf har indklagede lagt hele perioden fra begyndelsen af det regnskabsår, hvor klager blev afskediget, og frem til afskedigelsen til grund. Indklagede tager således ikke hensyn til den påtale, som klager fik i juni måned, og hvor det blev fastslået, hvilke krav, herunder om en højere faktureringsgrad, indklagede stillede for fremtiden. Disse krav har klager efter medlemmets vurdering levet op til og har således leveret den forbedring af sine præstationer, som krævedes. Den omstændighed, at flere af de opgaver, klager udførte, vedrørte mainframes, ændrer ikke herved. På tidspunktet for afskedigelsen havde klager ikke (længere) en lav faktureringsgrad.

Under sagens behandling har indklagede supplerende oplyst, at det var en medvirkende årsag til afskedigelsen, at klager havde færre efteruddannelseskurser end sine kolleger. Dette er imidlertid et element, som hverken indgik i påtalen fra juni måned eller i begrundelsen for afskedigelsen i september. Det er derfor ikke nødvendigt at tage stilling til, om indklagede har ret på dette punkt, når der henvises til et lavt uddannelsestimetal, eller om klager har ret, når han henviser til en lang række dokumenterede efteruddannelsesaktiviteter.

Dette medlem finder det herefter ikke godtgjort, at klagers alder ikke helt eller delvist var medvirkende til afskedigelsen.

Efter stemmeflertallet får klager ikke medhold i klagen.

<2015-6810-03802>