

Udskriftsdato: 20. december 2025

**KEN nr 9412 af 23/03/2022 (Gældende)**

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold**

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-31281

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold

## **J.nr. 20-31281**

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at han blev afskediget fra sin stilling som arbejdsmand.

Klager var på afskedigelsestidspunktet 56 år. Afskedigelsen var begrundet i en omstrukturering af arbejdet i klagers afdeling, og også tre andre arbejdsmænd i afdelingen blev samtidig afskediget med samme begrundelse. Disse var henholdsvis 61 år, 57 år og sidst i 40'erne.

Der var for nævnet fremlagt en liste over medarbejdere, hvoraf det fremgik, hvor mange arbejdsmænd, der på afskedigelsestidspunktet var ansat i den samme afdeling som klager, og hvilken alder de havde.

Nævnet vurderede, at der var en sådan signifikant overrepræsentation af ældre medarbejdere blandt de samtidig afskedigede arbejdsmænd i afdelingen, at der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at alder indgik i vurderingen af, hvem der skulle udvælges til afskedigelse.

Indklagede havde ikke redegjort for, hvorfor netop klager blev udvalgt til afskedigelse.

Nævnet vurderede, at indklagede ikke havde godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket.

Klager fik derfor medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 265.000 kr., svarende til omkring 9 måneders løn.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen af klager.

## **Ligebehandlingsnævnets afgørelse**

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling hos den indklagede virksomhed.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på 265.000 kr. med procesrente fra den 22. juni 2020, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

## **Sagsfremstilling**

Klager A, der er født i 1963, blev den 3. november 2014 ansat som arbejdsmand hos den indklagede virksomhed.

Indklagede har afdelinger i X-by og Y-by. Klager A var ifølge sin ansættelseskontrakt ansat med arbejdssted i X-by-området med skiftende arbejdssteder.

Den 16. september 2019 blev klager A og hans kollega, klager B, afskediget. Det fremgik af afskedigelserne, at disse var begrundet i omstrukturering i arbejdet.

Ud over klagerne blev også medarbejder C og medarbejder D afskediget blandt arbejdsmændene i X-by.

Klagerne har oplyst følgende om de afskedigede medarbejderes alder og anciennitet:

|               | <b>Alder</b>    | <b>Anciennitet</b> |
|---------------|-----------------|--------------------|
| Klager A      | 56 år           | 5 år               |
| Klager B      | 61 år           | 2 år               |
| Medarbejder C | Sidst i 40'erne | 2 år               |
| Medarbejder D | 57 år           | 10 år              |

Klagerne har oplyst, at der på afskedigelsestidspunktet var ansat i alt syv arbejdsmænd hos indklagede i X-by. Dette er bestridt af indklagede.

Klagerne har oplyst, at medarbejder C umiddelbart efter afskedigelserne blev tilbudt genansættelse, hvilket han dog ikke ønskede.

Klagernes forbund rettede den 15. oktober 2019 henvendelse til indklagede på vegne af klager B og anmodede om en redegørelse for baggrunden for afskedigelsen, som forbundet mente var usaglig.

Indklagede svarede den 22. oktober 2019 blandt andet følgende på forbundets henvendelse på vegne af klager B:

”Det fastholdes, at den skete opsigelse er sagligt begrundet i virksomhedens forhold. Det kan oplyses, at vi i vores [X-by] afdeling har omlagt de opgaver, der blev udført af arbejdsmænd, herunder kørsel af materialer mv.

De egentlige løse arbejdsopgaver udføres i højere grad ved arbejdskraft, der indlejes ad hoc, mens transport af materialer er udlagt til vores interne murere og tømrere, der udfører deres opgaver mere selvstændigt end tidligere.”

Klagernes forbund fremsatte den 11. marts 2020 på vegne af klager A krav om en godtgørelse for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen. Indklagedes advokat afviste kravet ved mail af 17. marts 2020.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 22. juni 2020.

I klagen fremsatte klagers forbund påstand om betaling af en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Samtidigt klagede forbundet også på vegne af klager B over forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen af ham. Klager B's sag er behandlet under sagsnr. 20-28531. Sagerne er af nævnet behandlet samlet.

Indklagede har for nævnet fremlagt en oversigt over aldersfordelingen hos indklagede pr. 27. august 2020. Den øverste sektion omfatter indklagedes ansatte i X-by, mens den nederste sektion omfatter de ansatte i Y-by.

**Ansatte pr. 27/8-2020**

| Alder:              | < 30 | 30 - 39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 | 70 -> |
|---------------------|------|---------|-------|-------|-------|-------|
| <b>[Redacted]</b>   |      |         |       |       |       |       |
| Håndværksafdelingen | 7    | 7       | 6     | 3     | 2     | 0     |
| Adm./udl./tegnestue | 0    | 3       | 4     | 1     | 1     | 0     |
|                     |      |         |       |       |       |       |
| <b>[Redacted]</b>   |      |         |       |       |       |       |
| Håndværksafdelingen | 9    | 5       | 8     | 8     | 8     | 1     |
| Adm./udl./tegnestue | 7    | 6       | 5     | 9     | 5     | 3     |
|                     |      |         |       |       |       |       |
| <b>I alt</b>        |      |         |       |       |       |       |
| Håndværksafdelingen | 16   | 12      | 14    | 11    | 10    | 1     |
| Adm./udl./tegnestue | 7    | 9       | 9     | 10    | 6     | 3     |
|                     |      |         |       |       |       |       |

Indklagede har også fremlagt en oversigt over opsagte medarbejdere hos indklagede i perioden fra den 1. januar 2019 til den 27. august 2020. Den øverste sektion omfatter opsagte medarbejdere i indklagedes afdeling i X-by, mens den nederste sektion omfatter opsagte medarbejdere i afdelingen i Y-by.

**Opsagte i perioden 1/1-2019 - 27/8-2020**

| Alder:              | < 30 | 30 - 39 | 40-49 | 50-59 | 60-69 | 70 -> |
|---------------------|------|---------|-------|-------|-------|-------|
| <b>[Redacted]</b>   |      |         |       |       |       |       |
| Håndværksafdelingen | 2    | 0       | 4     | 2     | 1     | 0     |
| Adm./udl./tegnestue | 1    | 0       | 1     | 0     | 0     | 0     |
|                     |      |         |       |       |       |       |
| <b>[Redacted]</b>   |      |         |       |       |       |       |
| Håndværksafdelingen | 1    | 1       | 0     | 2     | 0     | 0     |
| Adm./udl./tegnestue | 1    | 2       | 2     | 1     | 0     | 0     |
|                     |      |         |       |       |       |       |
| <b>I alt</b>        |      |         |       |       |       |       |
| Håndværksafdelingen | 3    | 1       | 4     | 4     | 1     | 0     |
| Adm./udl./tegnestue | 2    | 2       | 3     | 1     | 0     | 0     |
|                     |      |         |       |       |       |       |

Indklagede har desuden fremlagt udaterede oversigter over ansatte medarbejdere i X-by og Y-by. Af oversigterne fremgår blandt andet medarbejdernes stillingsbetegnelse, alder på opførelsestidspunktet, tiltrædelsestidspunkt og eventuelle fratrædelsestidspunkt. Det fremgår af oversigten, at der på afskedigelsestidspunktet var ansat 20 medarbejdere med stillingsbetegnelsen "arbejdsmand" i X-by. Aldersfordelingen på de ansatte arbejdsmænd i X-by kan på opførelsestidspunktet opsummeres således:

| < 30 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60-69 år | 70- år |
|---------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 9       | 4        | 2        | 3        | 2        | 0      |

Indklagede har endelig fremlagt oversigter over medarbejdere, som er fratrådt i perioden fra den 1. juli 2019 til den 30. november 2019. Det fremgår heraf, at indklagede i perioden opsagde 12 medarbejdere. Aldersfordelingen på de opsagte medarbejdere i perioden kan opsummeres således:

| < 30 år | 30-39 år | 40-49 år | 50-59 år | 60-69 år | 70- år |
|---------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 2       | 0        | 3        | 5        | 2        | 0      |

Indklagede har oplyst, at der den 30. juni 2019 fratrådte en opsagt medarbejder på 24 år.

### Parternes bemærkninger

**Klager** gør gældende, at afskedigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager har for nævnet afgivet følgende opsummerende bemærkninger:

"Det gøres overordnet gældende,

at opsigelserne skete i strid med forskelsbehandlingslovens § 2 jf. § 1,

idet de opsagte medarbejdere, herunder klagerne blev udvalgt på baggrund af deres alder,

at indklagede ikke har kunnet dokumentere andre kriterier for udvælgelsen af de opsagte medarbejdere,

at indklagede ved opsigelserne således objektivt set opsagde de klart ældste medarbejdere i form af kollega D og klagerne,

at klagerne har påvist faktiske omstændigheder jf. lovens § 7a,

at indklagede ikke har løftet bevisbyrden for, at indklagede ikke udvalgte de opsagte medarbejdere efter deres alder, og

at klagerne derfor har krav på en godtgørelse efter lovens § 7, der henset til deres anciennitet og sagens omstændigheder i øvrigt passende kan fastsættes til 9 måneders løn for hver af klagerne.

Det gøres herved nærmere gældende:

#### *Ad. Tidspunktet for vurderingen af opsigelserne*

Opsigelsen af klagerne skal vurderes på opsigelsestidspunkt og således i lyset af forholdene på dette tidspunkt, og der kan således ikke inddrages oplysninger om tidligere opsigelser i denne vurdering.

Det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at sagligheden af en opsigelse alene skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Dette gælder også i sager der behandles efter diskriminationslovgivningen, hvilket Højesteret udtrykkelig fastslog i afgørelsen U. 2017.303H, hvori Højesteret anførte følgende omkring vurderingstidspunktet:

”Højesteret har ved domme af 24. juni 2002 (UfR 2002.2026) og 6. december 2004 (UfR 2005.886/2) fastslået, at det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Højesteret finder, at dette også gælder ved bedømmelse af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven.”

Landsretten var i modsætning til Højesteret nået til det resultat, at forholdene i en opsigelsesperiode skulle tillægges betydning for vurderingen af opsigelsens saglighed – konkret i forhold til en arbejdsgivers forpligtigelse til at omplacere til en anden stilling – hvilket Højesteret altså afviste.

Det er derfor irrelevant for Nævnets vurdering af klagernes opsigelser, hvorledes forholdene var hos indklagede måneder forud før og efter opsigelsestidspunktet. Nævnet må således af den grund se bort fra indklagedes fremlagte oplysninger herom.

Derfor er det også uden betydning hvorledes indklagede har afskediget øvrige medarbejdere på et tidligere tidspunkt, ligesom det er uden betydning hvorledes indklagede har ansat nye medarbejdere efterfølgende.

#### *Ad. Afgrænsning til [X-by] afdelingen*

Fyringsrunden hvor klagerne blev udvalgt til opsigelse vedrørte alene indklagedes afdeling i [X-by] og opsigelserne skal derfor vurderes alene fra forholdene i afdelingen i [X-by] og således ikke i forhold til indklagedes øvrige afdelinger eller virksomheden.

Således fremgår følgende enslydende af opsigelsesskrivelserne (bilag 3 og 4):

”Årsagen er som bekendt omstrukturering i arbejdet. ”

Indklagede uddybede begrundelsen i redegørelse dateret den 22. oktober 2019 (bilag 6) og anførte følgende:

”Det fastholdes, at den skete opsigelse er sagligt begrundet i virksomhedens forhold. Det kan oplyses, at vi i vores [X-by-] afdeling har omlagt de opgaver, der blev udført af arbejdsfolk, herunder kørsel af materialer mv.”

Fyringsrunden i afdelingen i [X-by] vedrørte således alene denne afdeling, idet de omlagte opgaver netop og alene skete i [X-by] afdelingen.

Det er derfor ikke korrekt, når indklagede argumenterer for, at der ikke var tale om en egentlig fyringsrunde – indklagede bekræftede dette i ovennævnte redegørelse.

Det er derfor også uden betydning om indklagede ”kun har én direktion, en bestyrelse, er ét selskab, har ét cvr-nummer med én personalepolitik og personalehåndbog” og desuden ”er underlagt fælles økonomi- og administrationsafdeling, fælles tegnestue, fælles direktion/overordnet ledelse og fælles arbejdsmiljøudvalg”.

Indklagede udskilte netop selv afdelingen i [X-by] i forbindelse med begrundelsen for de omlagte opgaver, udvalgte alene medarbejdere fra [X-by] afdelingen ved fyringsrunden og udvalgte netop ikke medarbejdere fra øvrige afdelinger herunder foretog omplacering af medarbejderne fra [X-by] afdelingen til øvrige afdelinger.

Indklagede agerede således ikke selv på tidspunktet for opsigelserne efter de principper, som indklagede mener at sagen skal vurderes efter. Synspunkterne må derfor betragtes som efterrationaliseringer der har til formål at søge at retfærdiggøre udvælgelsen af de opsagte medarbejdere. Sådanne efterrationaliseringer skal naturligvis ikke tages i betragtning.

#### *Ad. Alderssammensætning og faktiske omstændigheder*

Det er irrelevant hvorledes alderssammensætning var i øvrige afdelinger, idet vurdering alene skal foretages ud fra forholdene i klagerens afdeling i [X-by].

Bilag A kan derfor ikke bruges til andet for nævnet ved vurderingen af sagen end til at lægge til grund, at klagerne var ansat i [X-by] afdelingen og at der på tidspunktet for opsigelsen var ansat 7 medarbejdere i afdelingen.

De 7 medarbejdere var følgende:

[Medarbejder C] (sidst i fyrrerne). [Medarbejder C] havde varet ansat i virksomheden i ca. 2 år.

[Medarbejder D] (57 år gammel). [Medarbejder D] havde varet ansat i virksomheden i ca. 10 år.

[Klager A] (56 år gammel). [Klager A] havde varet ansat i virksomheden i ca. 5 år.

[Klager B] (61 år gammel). [Klager B] havde varet ansat i virksomheden i ca. 2 år.

[Medarbejder E] (midt i fyrrerne + AMR-repræsentant). [Medarbejder E] havde varet ansat i ca. 2 år.

[Medarbejder F] (først i tyverne). [Medarbejder F] havde varet ansat i ca. 1,5 år.

[Medarbejder G] (først i tyverne). [Medarbejder G] havde varet ansat i ca. 0,5 år.

Foruden klagerne blev også [medarbejder C] og [medarbejder D] opsagt.

[Medarbejder C] blev umiddelbart efter opsigelserne tilbudt genansættelse, hvilket han dog ikke ønskede.

Aldersfordelingen i [X-by] afdelingen var således:

20-30 år 2 medarbejdere

30-40 år 0 medarbejdere

40-50 år 2 medarbejdere

50-60 år 2 medarbejdere

60-70 år 1 medarbejder

Der var således ikke alene en klar overvægt af ældre blandt de opsagte medarbejdere, men det var alene de 4 ældste medarbejdere der blev opsagt, hvoraf den yngste kort tid efter blev tilbudt genansættelse.

Det må således lægges til grund, at indklagede ønskede at skille sig af med de 3 ældste medarbejdere og der er ikke dokumenteret andre grunde hertil, end deres alder.

Højesterets anførte i afgørelsen U. 2016.1168H følgende omkring anvendelse af statistiske oplysninger i forhold til påvisning af statistiske oplysninger:

”Statistiske oplysninger vedrørende f.eks. de opsagtes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kan indgå ved bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling med den virkning, at det herefter påhviler arbejdsgiveren at føre bevis for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. Sådanne statistiske oplysninger kan, hvis de er pålidelige og tilstrækkeligt signifikante, i sig selv skabe en formodning om forskelsbehandling, jf. herved EU-Domstolens dom af 27. oktober 1993 (sag C-127/92, Enderby), præmis 16, 17 og 19.”



De statistiske oplysninger omkring klagerne alder og aldersfordeling i den samlede medarbejdergruppe i afdelingen i [X-by] er ubestridte, pålidelige og tilstrækkelig signifikante til i sig selv skabe en formodning for, at de opsagte medarbejdere, herunder klagerne, blev forskelsbehandlet som følge af deres alder i forbindelse med fyringsrunden.

På den baggrund er der påvist faktiske omstændigheder som giver anledning til at formode, at udvælgelsen og opsigelserne af klagerne skete på baggrund af deres alder. ”

Klager har fremsat krav om en godtgørelse på 308.742,07 kr., svarende til 9 måneders løn.

**Indklagede påstår frifindelse.**

Indklagede har for nævnet afgivet følgende opsummerende bemærkninger:

”Det fastholdes at indklagede hverken generelt i virksomheden eller i de to konkrete sager har lagt vægt på klagerne alder ved udvælgelsen til opsigelse.

Der er som også anført over for klagers faglige organisation i begge tilfælde tale om opsigelser grundet omstruktureringer, nærmere beskrevet sagens bilag 6 og bilag 8.

Det bestrides særskilt, at der af klagers faglige organisation er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der har fundet forskelsbehandling sted grundet alder.

Det er efter fast nævns- og retspraksis ikke tilstrækkeligt til at påvise faktiske omstændigheder, at en opsagt lønmodtager er den ældste af de ansatte – eller blot blandt de ældste af de ansatte.

I de konkrete sager er der ikke tale om, at hverken den ene eller den anden af de to klagere har nogen særskilt høj alder set i forhold til arbejdsmarkedet generelt; eller blot i forhold til aldersspredningen hos indklagede.

Der henvises til sagens bilag A hvoraf fremgår den aldersmæssige sammensætning af medarbejdere hos indklagede pr. den 27. august 2020. Det fremgår heraf, at ca. 1/3 af de ansatte i håndværksafdelingen er mere end 50 år gamle, mens mere end halvdelen er mere end 40 år gamle.

Opgørelsen viser tillige fordelingen af opsigelser i perioden den 1. januar 2019 til den 27. august 2020 (altså omfattende også opsigelserne af de to klagere). Det fremgår her, at 5 opsagte i håndværksafdelingen har været over 50, mens 8 opsagte i den tilsvarende periode har været under 50. Inddrages det administrative personale, har alene én opsagt været mere end 50 år gammel, mens 7 har været yngre.

Aldersfordelingen af de opsagte medarbejdere i håndværksafdelingen modsvarer således i det væsentlige den aktuelle aldersfordeling i samme personalegruppe.

Det kan supplerende oplyses, at indklagede fortsat gerne ansætter medarbejdere uden skelen til alder. Indklagede således ansat en økonomichef, der fylder 65 år senere på året – den pågældende blev ansat pr. 1. maj 2020.

Klagerne har i deres indlæg valgt alene at fokusere på det konkrete opsigelsestidspunkt, og herudover alene på indklagedes afdeling i [X-by]. Det fastholdes, at der ikke har været tale om en egentlig fyringsrunde eller tilsvarende, hvorfor der efter indklagedes opfattelse må ses på indklagedes generelle mønster i forhold til postuleret aldersdiskrimination ved afskedigelser.

Det skal videre bemærkes, at der efter indklagedes opfattelse på ingen måde er retvisende at udsondre afdelingen i [X-by] som en selvstændig enhed, der juridisk skal bedømmes uden sammenhæng med den resterende del af klagers virksomhed. Klager har kun én direktion, én bestyrelse, er ét selskab, har ét CVR-nummer med én personalepolitik og personalehåndbog.

[X-by] afdelingen er alene en afdeling, der er underlagt fælles økonomi- og administrationsafdeling, fælles tegnestue, fælles direktion/overordnet ledelse og fælles arbejdsmiljøudvalg.

Det tidligere fremsendte bilag A viser både opsigelser før og efter opsigelserne af klagerne samt ansættelser før og efter og det viser en aktuel aldersfordeling, som i sig selv dokumenterer, at indklagede ikke udøver nogen form for ”alders-diskrimination” – hverken ved ansættelse eller opsigelse.

I øvrigt viser bilag A ikke det, klagerne postulerer. Det viser på ingen måde at der kun var 7 ansatte i [X-by], endsige den aldersfordeling, der postuleres fra klageres side.

Indklagede har udarbejdet et udtræk på fratrådte medarbejdere i perioden 1.7.2019 til 30.11.2019. Det er ca. 2½ måned på begge sider af opsigelsen af klagerne. Udtrækket er fremlagt som bilag B.

I bilag B er med blå markeret de medarbejdere, som indklagede har opsagt i perioden. De øvrige har selv sagt op. Indklagede har i hånden tilføjet alderen i 2019 og på enkelte (hvor der er en helt særlig årsag) anført årsagen til at ansættelsesforholdet ophørte.

Der er som bilag C og D fremlagt oversigt over de samlede medarbejdere i hhv. [X-by] og [Y-by], der har været inde over den indklagede virksomhed. Af listerne fremgår, at indklagede også har ældre medarbejdere ansat på tidspunktet for afskedigelserne, også timelønnede og endog også i gruppen af arbejdsmænd.

Som bilag E er fremlagt oversigt over medarbejdere, der er fratrådt i perioden 1.7.2019 til 30.11.2019. De med gult og blå markerede har indklagede opsagt, hvoraf de fire gule er de medarbejdere, som klagerne nævner i sagen.

Inddrages yderligere den 30. juni 2019 med, så er der en opsagt yderligere på 24 år. Der er dog allerede en på 25 år, der er fratrådt umiddelbart før de fire nævnte.

Det fastholdes, at der i bedømmelsen af, hvorvidt der i de foretagne opsigelser ligger en krænkelse af forbuddet mod aldersdiskrimination kan ske inddragelse af forhold såvel forud som efter opsigelser. Anderledes udtrykt kan disse oplysninger indgå i bedømmelsen af, om indklagede på opsigelsestidspunktet har krænket diskriminationsforbuddet.

Der ses således flere afgørelser om påstået aldersdiskrimination, hvor alderssammensætningen før og efter en eller flere afskedigelser er indgået i bedømmelsen af, dels om der er påvist faktiske omstændigheder, der indikerer forskelsbehandling dels i bedømmelsen af, om der overhovedet er sket ulovlig forskelsbehandling.

Som eksempel herpå kan nævnes den af klagerne selv påberåbte afgørelse, U2016. 1168H (der i øvrigt er en afgørelse, hvor der ikke forelå aldersdiskrimination). Det fremgår af "Funktionærret" 6. udgave af Lars Svenning Andersen m. fl. side 916 i omtalen af den pågældende dom, at "der kan lægges vægt på arbejdspladsens samlede aldersprofil såvel som på forholdene på den del af arbejdspladsen afskedigelserne rammer". Heri ligger tillige, at klagerens bemærkninger om alene X-by-afdelingen som værende relevant, må afvises.

Tilsvarende kan henvises til utrykt Østre Landsrets dom af den 3. april 2017, hvor opsigelsen af én folkeskolelærer fandtes ikke at være i strid med forskelsbehandlingsloven, mens en anden opsagt fandtes at have krav på en godtgørelse. Også i denne afgørelse inddrog såvel Ligebehandlingsnævnet som Østre Landsret alderssammensætningen

hos arbejdsgiver såvel før som efter opsigelserne. Afgørelsen er fremlagt som sagens bilag J.

I relation til sidstnævnte afgørelse skal det bemærkes, at de nævnte statistiske oplysninger ikke i sig selv kunne bære igennem ved bedømmelsen af den mulige aldersdiskrimination; der indgik i sagerne også en udtalelse, hvor rådmanden på området forud for afskedigelserne til medierne havde udtalt, at man skulle kunne skille sig af med lærere, hvis der var brug for nye kompetencer og "så skal vi have de nye lærere ind på arbejdsmarkedet".

I den foreliggende sag har ingen hos indklagede påtalt, kommenteret eller i øvrigt befattet sig med de opsagtes alder – hverken forud for eller i forbindelse med opsigelserne.

Det gøres videre gældende, at der ikke i denne sag foreligger statistiske oplysninger der er "pålidelige og tilstrækkeligt signifikante". Der foreligger helt enkelt ikke et materiale, der udgør en statistisk signifikant grundlag.

Der er derimod tale om en situation, der statistisk er at sammenligne med en individuel opsigelse; og som tidligere anført er det i en sådan situation ikke tilstrækkeligt til at påvise faktiske omstændigheder eller i sig selv tilstrækkeligt til at dokumentere forskelsbehandling grundet alder, at en medarbejder er den ældste (eller blandt de ældste) af de opsagte.

Se hertil eksempelvis Sø- og Handelsrettens dom af den 22. november 2007, F-6-07, omtalt i "Funktionærret", 6. udgave, p. 918. Sø- og Handelsretten fastslår i denne afgørelse, at det uanset beskyttelsen mod aldersdiskrimination i situationer med arbejdsmangel fortsat er arbejdsgiver, der ud fra saglige hensyn må fastlægge, hvorledes medarbejderreduktionen gennemføres bedst muligt.

I den konkrete situation skabte omstruktureringerne i arbejdets udførelse en overtallighedssituation.

Samlet bestrides det således fortsat, at indklagede i forbindelse med opsigelsen af klagerne har udøvet nogen form for aldersdiskrimination.

Det bestrides tillige, at klagerne har påvist nogen form for faktiske omstændigheder, der indikerer, at der har fundet ulovlig forskelsbehandling sted. Tværtimod har indklagede sandsynliggjort, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Det gøres gældende, at det efter doms- og nævnspraksis ikke er tilstrækkeligt til at påvise faktiske omstændigheder i relation til aldersdiskrimination, at en opsagt er den (eller blandt de) ældste af de ansatte.”

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

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

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.

Klager A blev den 16. september 2019 afskediget fra sin stilling i den indklagede virksomhed, hvor han var ansat som arbejdsmand med arbejdssted i X-by-området med skiftende adresser. Samtidig blev også tre øvrige arbejdsmænd i X-by afskediget.

Afskedigelserne var begrundet i en omstrukturering af arbejdet.

Indklagede har efterfølgende oplyst, at opsigelserne var begrundet i, at indklagede i X-by havde omlagt de arbejdsopgaver, der hidtil var blevet udført af arbejdsmænd, og som fremadrettet i højere grad skulle løses af de ansatte murere og tømrere eller arbejdskraft indlejet ad hoc.

Indklagede har for nævnet fremlagt en liste over medarbejdere i X-by.

Nævnet lægger på baggrund af denne liste til grund, at der på afskedigelsestidspunktet var ansat 20 arbejdsmænd i afdelingen i X-by, og at på opgørelsestidspunktet var 9 af disse under 30 år, 4 var i aldersgruppen 30-39 år, 2 var i aldersgruppen 40-49 år, 3 var i aldersgruppen 50-59 år og 2 var i aldersgruppen 60-69 år.

Nævnet lægger videre til grund, at klager A på afskedigelsestidspunktet var 56 år, mens de tre øvrige afskedigede arbejdsmænd var henholdsvis 61 år, 57 år og sidst i 40'erne.

I aldersgruppen 60-69 år blev således halvdelen af arbejdsmændene afskediget, mens 2/3 af arbejdsmændene i aldersgruppen 50-59 år blev afskediget. I aldersgruppen 40-49 år blev halvdelen af arbejdsmændene afskediget, mens ingen af arbejdsmændene i aldersgrupperne 30-39 år eller under 30 år blev afskediget.

Nævnet vurderer på den baggrund, at der var en sådan signifikant overrepræsentation af ældre medarbejdere blandt de samtidig afskedigede arbejdsmænd i X-by, at der er påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at alder indgik i vurderingen af, hvem der skulle udvælges til afskedigelse.

Det påhviler derfor indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Indklagede har ikke nærmere redegjort for, hvorfor netop klager A blev udvalgt til afskedigelse.

Klagerne har oplyst, at medarbejder C, som var den yngste af de afskedigede medarbejdere, blev tilbudt genansættelse, hvilket indklagede ikke har bestridt.

Nævnet vurderer herefter, at indklagede ikke har godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Klager A får derfor medhold.

## **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der skønsmæssigt passende kan fastsættes til 265.000 kr., svarende til omkring 9 måneders løn.

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

Indklagede skal herefter betale 265.000 kr. til klager med procesrente fra den 22. juni 2020, hvor sagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

## **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. 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-2, om lovens anvendelsesområde

- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7, stk. 1, om godtgørelse
- § 7 a, om delt bevisbyrde