

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10298 af 22/08/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100151-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

J.nr. 7100151-12

Klagen drejede sig om forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra arbejdet som elektriker hos indklagede. Nævnet fandt ikke, at klager havde påvist faktiske omstændigheder for forskelsbehandling. Nævnet lagde til grund, at der ved afskedigelsesrunden den 26. november 2009 blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere i det værksted, hvor klager var ansat. Alderen for de afskedigede medarbejdere var henholdsvis 34 år, 35 år, 52 år, 61 år (klager) og 62 år. Nævnet lagde også til grund, at ud af den samlede medarbejdergruppe hos indklagede udgjorde antallet af medarbejdere mellem 47 - 62 år i alt otte medarbejdere, hvorimod antallet af medarbejdere mellem 23 - 36 udgjorde i alt seks medarbejdere. Andelen af ældre afskedigede medarbejdere var således ikke uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab. Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra arbejdet som elektriker hos indklagede.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager den 26. november 2009 blev afskediget fra arbejdet som elektriker ved indklagede.

Sagsfremstilling

Klager er født i 1948 og uddannet elektriker.

Den 2. september 1974 blev klager ansat hos indklagede på værk X i elværkstedet, hvor han primære arbejdsopgaver bestod i udbygning, service og vedligehold af mange forskellige typer af el-anlæg.

Af notat om orientering i henhold til reglerne om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang af 11. november 2009 fremgår at:

"Baggrunden er, at den økonomiske krise presser indtjeningen i den termiske elproduktion i form af faldende efterspørgsel og faldende priser. Samtidig reduceres behovet for ydelser fra virksomhedens ingeniørfunktioner.

Begge forhold har desværre konsekvenser for bemanningen. Der påtænkes derfor en personalereduktion på i alt cirka 270 medarbejdere. Den påtænkte reduktion vil primært falde inden for produktionen og ingeniørfunktionerne. Herudover må forventes en afledt mindre reduktion inden for det administrative område.

...

Udvælgelsen af de medarbejdere, der påtænkes afskediget, vil ske ud fra de opgaver, der bortfalder samt faglige og personlige kvalifikationer og fleksibilitet."

Den 26. november 2009 blev klager afskediget på grund af tilpasning af organisationen som følge af den generelle økonomiske afmatning.

I elværkstedet blev der afskediget fem medarbejdere ud af 14.

Opsigelsen blev den 3. februar 2010 forhandlet lokalt mellem indklagede og en repræsentant for klagers fagforbund. Det fremgår ikke af referatet, at repræsentanten anførte, at klager var blevet aldersdiskrimineret. Det aftaltes, at den part, der måtte ønske fagretslig behandling, skulle indsende referatet til sin organisation.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev indgivet den 1. august 2011.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet uretmæssigt opsagt på grund af alder.

Klager har ret til en godtgørelse, fordi han blev tvunget til at gå på efterløn og oplevede en stor indtægtsnedgang. Ud over løntab i tre år op til pensionsalderen på 65 år, mistede han også retten til "efterløn skattefri præmie" på 143.000 kr., der kun kan erhverves, hvis man er i arbejde fra 62 til 65 år. Klager har også mistet retten til "skattenedslag for seniorer, der er født i 1946 og til 1952".

Vedrørende påstanden om passivitet så afviser klager, at han deltog i lokalforhandlingen den 31. oktober 2010, eller at han overhovedet havde kendskab til, at der blev afholdt en forhandling mellem hans forbund og indklagede. Han blev ikke kontaktet af hverken forbundet, indklagede eller tillidsrepræsentanten. Da han senere gennem dagspressen blev bekendt med, at Ligebehandlingsnævnet behandlede sager om aldersdiskrimination, sendte han straks klagen af sted.

Klager var en ud af fem elektrikere, der blev afskediget. De øvrige afskedigede medarbejdere havde følgende profil:

Klager: 62 år og 35 års anciennitet

Medarbejder 1: 62 år og 12 års anciennitet

Medarbejder 2: 55 år og 25 års anciennitet

Medarbejder 3: cirka 35 år og cirka 8 års anciennitet

Medarbejder 4: cirka 40 år og cirka 2 års anciennitet

Klager bestrider, at der på elværkstedet på værk X blev opsagt fire medarbejdere ud af 11 elektrikere. På datoen for opsigelsen den 26. november 2009 var der 14 elektrikere ansat, hvoraf fem blev opsagt. Derfor er antallet af elektrikere og opsagte i det af indklagede fremlagte bilag forkert. Der mangler tre elektrikere, hvoraf den ene blev afskediget. De to andre elektrikere, der ikke blev afskediget, var cirka 30 og 35 år, og havde begge udstået deres læretid på værkstedet på værk X. De var begge blevet fastansat.

Det er beklageligt, at indklagede har glemt disse to medarbejdere i den fremlagte oversigt over medarbejdere. Indklagede henviser til en jævn aldersfordeling blandt de afskedigede medarbejdere. Det afviser klager, da en af de opsagte medarbejdere var i 30'erne, den anden var i 40'erne, den tredje var i 50'erne, og de to sidste var i 60'erne.

De tilbageblevne medarbejdere fordelte sig derfor på følgende måde: fire medarbejdere var i 30'erne, to var i 40'erne, og tre var i 50'erne. De to opsagte elektrikere i 60'erne og den ene i 50'erne havde begge en væsentlig længere anciennitet end flere af de uopsagte med en længde på cirka to år. En medarbejder havde kun 9 måneder anciennitet.

Arbejdet som elektriker kræver flere års erfaring, før man er helt inde i tingene, da der er mange områder, man ikke finder på andre arbejdspladser. På elværkstedet var det almindelig kendt, at man ikke bare

kunne nyansætte en elektriker fra gaden uden at påregne, at det ville tage lang tid, før medarbejderen kunne arbejde på egen hånd.

Under moderniseringen af anlæggene på værk X var klager en del af tilsynet med ekstern arbejdskraft ved overgangen fra fuelolie til letolie og udskiftningen af de gamle anlæg. Han fik derved et indgående kendskab til de nye anlæg. Klager deltog også i selve idriftsætningen af de nye anlæg, ligesom han udarbejdede dokumentation som el-diagrammer, logikskemaer og nøgleskemaer, som betragteligt øgede forståelsen af anlæggene.

Der er henvist til, at medarbejder C og J gennemgik kurser på brugerniveau i Siemens Teleperm E og ABB Freelance specifikt på software. Klager bestrider dette. De to medarbejdere var ikke superbrugere i ABB Freelance. Der var kun en superbruger i ABB Freelance - medarbejder F - der også deltog i idriftsætningen af ABB Freelance under ombygningen. Denne medarbejder på 62 år blev opsagt af uforklarlige grunde. Alderen har givetvis været medvirkende årsag.

I 2009 gennemgik klager løbende et omfattende kursus i Tec4 software sammen med en anden elektriker (medarbejder C). Tec 4 var ligesom Teleperm E og ABB Freelance et kerneområde i håndteringen af værket efter ombygningen.

Det påstås fra indklagedes side, at arbejdet i stationsområderne krævede lang tids oplæring, og at medarbejderne D og G havde bedre kompetencer end klager. Det er uhyrligt af indklagede at fremsætte denne påstand i forhold til medarbejder D, der kun havde en anciennitet på to år. Klager havde 35 års anciennitet og havde haft sin gang i stationsområderne gennem hele ansættelsen og helt op til afskedigelsen. Det er udtryk for aldersdiskrimination, når man vælger at beholde en medarbejder på 36 år frem for klager på 61 år med langt mere erfaring.

Det fremhæves også fra indklagedes side, at medarbejder I havde gode kompetencer indenfor autorisationsområderne og stort kendskab til de nye installationer og opgaver i relation til transformer- og batteriområderne. Det virker påfaldende, at man kan tillægge en medarbejder så store kompetencer efter kun ni måneders ansættelse og i stedet tilsidesætte klager med langt mere erfaring indenfor de nævnte områder og en anciennitet på 35 år. Medarbejderen var 14 år yngre. Det kunne være forklaringen på, at indklagede foretrak denne medarbejder.

Det er af indklagede anført, at klagers kompetencer lå indenfor områder, der var mindre behov for efter ombygningen. Man anerkender dog, at klager var en del af tilsynet med ekstern arbejdskraft ved udskiftningen af anlæggene og deltagelsen i idriftsætningen af de nye anlæg samt udarbejdelsen af dokumentation som el-diagrammer, logikskemaer, nøgleskemaer, der betragteligt forbedrede forståelsen af anlæggene.

I modsætning til indklagede så mener klager, at hans deltagelse i tilsynet med ekstern arbejdskraft og idriftsætningen af de nye anlæg netop gjorde ham i stand til at varetage betjeningen af nye opgaver efter ombygningen og forbedre hans kompetencer indenfor alle kerneområder.

Under tilsynet og idriftsætningen fik klager rig lejlighed til at sætte sig ind i nye komponenter og systemer. Det var værkstedets politik at involvere så mange elektrikere som muligt i tilsynet og idriftsætningen af de nye anlæg, så de var klar til opgaven, når de var sat i drift. Denne målsætning var klager i høj grad en del af. Indklagede valgte at beholde to medarbejdere, der ikke på noget tidspunkt deltog i opgaverne under ombygningen.

Klager har således fuldt ud taget del i de tiltag og mål man opstillede fra indklagedes side. Det bekræfter antagelsen, at opsigelsen var begrundet i klagers alder.

Klager har noteret sig, at indklagede under sagens behandling er kommet til enighed med klager i antallet af medarbejdere og afskedigede. Indklagede er enig med klager i, at der blandt de afskedigede medarbejdere er to medarbejdere på 61 og 62 år med lang anciennitet.

Klager er ikke enig i indklagedes bemærkninger til stations- og autorisationsområderne. Angående superbrugere, tilsyn og idriftsætning fastholder klager, hvad han tidligere har anført. Klager bemærker, at indklagede nu har anerkendt hans arbejde med Tec4 under punktet "superbrugere".

Det undrer dog klager, at indklagede efter sagens indbringelse for Ligebehandlingsnævnet kan finde så mange punkter, hvor klager har manglende kompetencer. Da han modtog opsigelsen, blev der ikke nævnt noget om hans manglende kompetencer, hverken mundtligt eller skriftligt. Under samtalen spurgte han gentagne gange om en personlig begrundelse, men der blev blot henvist til den økonomiske situation. Gennem 35 års ansættelse har klager løbende været til medarbejdersamtaler. Han har aldrig fået oplyst, at manglende kompetencer skulle være et problem.

Klagers forbund har oplyst, at de ikke ønsker at indtræde i sagen, og at forbundet ikke mener, at der er noget til hinder for, at Ligebehandlingsnævnet behandler sagen.

Indklagede gør gældende, at sagen skal afvises, da sagen rettelig bør behandles i det fagretlige system. Parternes uenighed om de faktiske omstændigheder gør det også nødvendigt at afgøre sagen på baggrund af parts- og vidneforklaringer. Sagen bør også af denne årsag afvises fra behandling ved Ligebehandlingsnævnet.

Indklagede gør endvidere gældende, at klager har fortabt retten til at rejse krav om aldersdiskrimination på grund af passivitet. Det må have bevismæssig betydning for klager, at han først på det sene tidspunkt har indbragt klagen for Ligebehandlingsnævnet.

Endelig gøres det gældende, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling. Hvis nævnet mod forventning måtte finde, at der foreligger faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at afskedigelsen helt eller delvist var begrundet i klagers alder, gøres det gældende, at indklagede har godtgjort, at afskedigelsen var begrundet i saglige kriterier.

Klagers ansættelse er omfattet af Industriens Overenskomst mellem DI og CO-industri. Overenskomsten indeholder som bilag 19 et protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i EU's beskæftigelsesdirektiv. Af dette protokollat fremgår det, at uoverensstemmelse om ulige behandling på grund af alder/handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

Klager har oplyst, at han har været i kontakt med Dansk El-Forbund i en anden sag vedrørende opsigelsen, og at sagen blev afvist på grund af, at tidsfristen for klagen var overskredet i det fagretlige system. Der er vedlagt referat vedrørende lokalforhandling den 3. februar 2010 mellem indklagede og forbundet.

En sag om usaglig afskedigelse støttes i det foreliggende tilfælde på Hovedaftalen og hører under Afskedigelsesnævnets kompetence. Forbundet har aldrig videreført den behandlede sag.

Forbundet har ikke på noget tidspunkt forud for klagen til Ligebehandlingsnævnet gjort gældende, at indklagede har begået aldersdiskrimination.

Vedrørende påstanden om passivitet så modtog klager opsigelsen den 26. november 2009, og der blev den 3. februar 2010 afholdt en lokalforhandling med deltagelse af indklagede og klagers forbund, hvor det blev anført, at afskedigelsen var usaglig. Der kunne ikke opnås enighed.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev først indgivet den 1. august 2011, hvilket var mere end 20 måneder efter afskedigelsen den 26. november 2009.

Indklagede finder det usandsynligt og bestrider, at klager ikke var bekendt med lokalforhandlingen i februar 2010. Uanset om klager ikke var bekendt med lokalforhandlingen må han anses for gennem sin tillidsrepræsentant at have gjort indsigelse mod afskedigelsen på det nævnte tidspunkt. Da klager herefter ikke forfulgte et krav om afskedigelsens lovlighed indenfor rimelig tid, hvor indklagede indrettede sig i tillid til, at klager tog afskedigelsen til efterretning, må muligheden for at rejse krav i anledning af opsigelsen anses for at være fortabt.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hans alder indgik som et kriterium ved afskedigelsen.

Den omstændighed at klager med en alder på 61 år var blandt de ældste medarbejdere, der blev afskediget, kan ikke i sig selv medføre, at der foreligger faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede lagde vægt på alderen i forbindelse med afskedigelsen.

Klager har bestridt indklagedes oplysninger om, at der blev opsagt fire ud af 11 elektrikere ved afskedigelsesrunden. På værkstedet var der både ansat elektrikere og medarbejdere med uddannelser, der traditionelt hørte til Dansk Metals faglige område, herunder automatikmekanikere. Disse medarbejdere har været registreret som metalarbejdere i indklagedes personalesystem.

Indklagede medtog oprindelig kun de medarbejdere, der i personalesystemet var registreret som elektrikere. Det er dog korrekt, at der i alt var 14 medarbejdere på elværkstedet, hvis begge grupper medregnes. En medarbejder var forkert registreret.

Det gav følgende personalesammensætning:

Medarbejder - Alder - Anciennitet - Status - Uddannelse

A (klager) -	61 år -	35 år -	Opsagt -	Elektriker
B	- 52 år -	21 år -	Opsagt -	Elektriker
C	- 48 år -	11 år -	Ikke opsagt -	Elektriker
D	- 36 år -	2 år -	Ikke opsagt -	Elektriker
E	- 35 år -	12 år -	Opsagt	- Automatikmekaniker
F	- 62 år -	11 år -	Opsagt	- Elektriker
G	- 56 år -	22 år -	Ikke opsagt -	Elektriker
H (tillidsrep) -	55 år -	6 år -	Ikke opsagt -	Elektriker
I	- 47 år -	Ni måneder -	Ikke opsagt -	Elektriker
J	- 51 år -	Ca. 2,5 år -	Ikke opsagt -	Elektriker
K	- 36 år -	Ca. 12,5 år -	Ikke opsagt -	Elektriker
L	- 33 år -	9 år	- Ikke opsagt -	Automatikmekaniker
M	- 34 år -	2 år	- Opsagt	- Automatikmekaniker

N - 23 år - 0,5 år - Ikke opsagt - Automatikmekaniker

Ifølge disse oplysninger var gennemsnitsalderen 44 år før afskedigelserne og 42,77 år efter afskedigelserne. Der var en jævn aldersmæssig fordeling på de afskedigede medarbejdere.

Oplysningerne om aldersfordelingen blandt de opsagte og tilbageværende medarbejdere kan ikke medføre, at der foreligger omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling på grund af alder.

Opsigelsen skete som følge af en større økonomisk tilpasning indklagedes økonomiske situation. Tilpasningen betød, at der ved udgangen af november 2009 blev opsagt i alt 171 medarbejdere hos indklagede, herunder på indklagedes værker over hele landet. På værk X blev der opsagt 17 ud af 108 medarbejdere.

Afskedigelsesrunden var omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang. Der er fremlagt orientering til medarbejderne af 11. november 2009 og meddelelse af 24. november 2009 til det lokale Beskæftigelsesråd.

Ved vurderingen af elektrikerne på værk X spillede det en afgørende rolle, at værket i løbet af de forudgående år havde gennemført en omfattende modernisering i forbindelse med overgangen fra fuelolie til letolie. Det var sket omfattende udskiftninger af værkets anlægsdele og af vitale dele på el-udrustningsiden.

Det indgik også i vurderingen, at værk X's eksistensberettigelse bestod i at være et reserveværk, der skulle starte op døgnet rundt alle 365 dage om året. Derfor var det afgørende at sikre, at de tilbageværende elektrikere var i stand til at agere hurtigt indenfor følgende kerneområder:

- 1) Superbrugerniveau på Siemes Teleperm E og ABB Freelance, specifikt på software
- 2) Stationsområder (primært højspænding)
- 3) Autorisationskrævende arbejde

Ad 1) disse kompetencer kunne kun erhverves gennem dyre og omfattende kurser i udlandet. I midten af 2009 var status, at medarbejdere C og J netop havde erhvervet de nødvendige kompetencer gennem en målrettet indsats de foregående to år. Disse kompetencer blev derfor prioriteret højere end klagers kompetencer.

Medarbejder C var superbruger i Siemens Teleperm E og medarbejder J var superbruger i ABB Freelance. Medarbejder C besad allround superbruger kompetencer i Siemens Teleperm, mens klager alene arbejdede med en del af dette system (Tec 4), og derfor kun på dette punkt var på niveau med medarbejder C.

Det er af klager anført, at der kun var en superbruger i ABB Freelance, nemlig medarbejder F, der var 62 år. Indklagede fastholder, at medarbejder J besad de bedste kompetencer indenfor ABB Freelance. Indklagede lagde også vægt på, at medarbejder J er uddannet elektronikmekaniker, og at medarbejderens fortid i flyvevåbnet udmærkede sig ved en udpræget grad af akkuratess, pertentlighed og systematik, som medarbejder F ikke besad i samme omfang.

Ad 2) arbejdet i stationsområderne krævede lang tids oplæring, blandt andet på grund af sikkerhedshen syn, og det vægtedes meget højt. På tidspunktet for afskedigelserne havde medarbejderne D og G bedre kompetencer end klager indenfor dette område.

Det er af klager anført, at medarbejder D kun var 36 år gammel og kun havde to års anciennitet, hvilket ikke kunne måles med klagers erfaring gennem 35 år. Medarbejder D agerede særdeles kompetent og

sikkert i sin håndtering af opgaver på friluftstationen. Denne medarbejder lå et niveau over, hvad ikke blot klager, men også alle andre medarbejdere kunne præstere på dette felt.

Ad 3) det autorisationskrævende arbejde blev varetaget dels af tillidsrepræsentanten, medarbejder H, der er omfattet af særlig afskedigelsesbeskyttelse, dels af medarbejder K, der er autoriseret og besidder stor viden på højspændingsområdet. Klager havde ikke autorisation og havde ikke samme kompetencer indenfor området som de to nævnte medarbejdere.

Indklagede prioriterede at beholde medarbejder I, der havde gode kompetencer indenfor autorisationsområderne og stort kendskab til de nye installationer og arbejdet med opgaver i relation til vedligehold og eftersyn på transformer- og batteriområderne.

Klager har anført, at medarbejder I kun havde ni måneders anciennitet. Den grundlæggende forskel mellem klager og medarbejder I var, at medarbejder I netop havde de kompetencer, som indklagede i fremtiden ville få brug for - i modsætning til klager. Medarbejder I var i stand til at arbejde selvstændigt med autorisationsområderne og de nye installationer, mens klager i højere grad kunne løse denne opgaver via styring af ekstern arbejdskraft.

Indklagede foretog en vurdering af medarbejdernes kompetencer indenfor de nævnte kerneområder og vurderede, at andre medarbejdere havde bedre faglige og personlige kvalifikationer end klager set i forhold til de fremtidige behov. Klagers væsentligste kompetencer lå indenfor følgende områder:

- Ekspert på Programmable Logic Controller (PLC) området
- Superbruger på termografering
- Godt kendskab til anlæg, herunder det tidligere anvendte olieanlæg for tung olie
- God viden omkring dokumentation

Indklagede havde dog mindre behov for de nævnte kompetencer fremover, blandt andet fordi PLC-systemet var blevet udskiftet med et nyt fælles pc-system, at olieanlægget for tung olie var blevet udskiftet med et anlæg til letolie, og at der var truffet beslutning om, at termografering ikke skulle være en in-house kompetence længere.

Indklagede bestrider ikke klagers oplysning om, at han var en del af tilsynet med ekstern arbejdskraft ved udskiftningen af anlæggene, at han deltog i en del af idriftsætningen af de nye anlæg, og at han havde udarbejdet forskellige former for dokumentation. Disse opgaver har dog ikke i tilstrækkeligt omfang gjort klager i stand til at varetage arbejdet med de ovenfor nævnte kerneområde på mindst samme niveau som de medarbejdere, som indklagede prioriterede at beholde.

Alle medarbejdere i værkstedet med undtagelse af tillidsrepræsentanten havde erfaring med tilsyn og idriftsættelse. Det var derfor ikke en afgørende kompetence ved udvælgelsen af, hvem der bedst kunne undværes i den foreliggende situation, hvor personalet på værkstedet skulle reduceres væsentligt med fem ud af 14 medarbejdere, svarende til knap 36 procent.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres egentligt bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Det fremgår af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

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

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt alder ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Nævnet lægger til grund, at der ved afskedigelsesrunden den 26. november 2009 blev afskediget fem ud af 14 medarbejdere i det værksted, hvor klager var ansat. Alderen for de afskedigede medarbejdere var henholdsvis 34 år, 35 år, 52 år, 61 år (klager) og 62 år.

Nævnet lægger også til grund, at ud af den samlede medarbejdergruppe hos indklagede udgjorde antallet af medarbejdere mellem 47 - 62 år i alt otte medarbejdere, hvorimod antallet af medarbejdere mellem 23 - 36 udgjorde i alt seks medarbejdere. Andelen af ældre afskedigede medarbejdere var således ikke uforholdsmæssig stor henset til alderssammensætningen af den samlede medarbejderstab.

Ligebehandlingsnævnet finder derfor, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at indklagede har udsat klager for forskelsbehandling i forbindelse med afskedigelsen af ham i november 2009.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<7100151-12>