

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

**KEN nr 9649 af 26/04/2017 (Gældende)**

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold

---

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-19532

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - medhold

## J. nr. 2016-6810-19532

En 39-årig faglært salgsassistent blev afskediget fra sin stilling i en dagligvarebutik med henvisning til, at hun ikke levede op til butikkens forventninger og til, at der var behov for at reducere lønomkostningerne. Samme dag annoncerede butikschefen på Facebook efter en medarbejder under 18 år til fuldtidsarbejde eller en elev. To medlemmer vurderede, at det var blevet tillagt betydning, at kvinden var over 18 år og faglært, og at butikken ikke havde løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke var krænket. Et medlem vurderede, at afskedigelsen i det væsentligste var begrundet i hensynet til butikkens økonomi. Kvindens faguddannelse og lønniveau havde ikke en sådan sammenhæng med hendes alder, at hun havde været udsat for forskelsbehandling på baggrund af sin alder. Der blev truffet afgørelse efter stemmeflertallet, og kvinden fik derfor medhold og en godtgørelse.

Sagen har været indbragt for domstolene. Efter bevisførelsen er sagen forligt i landsretten i overensstemmelse med landsrettens tilkendegivelse, således at klager ikke har fået medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en 39-årig faglært salgsassistent blev afskediget.

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget fra sin stilling som salgsassistent.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klager på

125.000 kr. med procesrente fra den 14. april 2016, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

## Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1977, blev den 5. oktober 2015 ansat som salgsassistent i en dagligvareforretning. Den normale arbejdstid fremgik ifølge ansættelseskontrakten af en aftalt arbejdsplan.

Klager var uddannet som butiksassistent og havde forud for ansættelsen været ansat i forretningen i virksomhedspraktik fra medio juli til 4. oktober 2015.

Den 26. februar 2016 blev klager ringet op af butikschefen, der meddelte, at hun var opsagt pr. dags dato.

I opslag på sin private profil på Facebook den 26. februar 2016 kl. 20:28 skrev butikschefen hos indklagede følgende:

”Hej alle Facebook venner [smiley]

Kender i nogen under 18 år som søger et fuldtidsarbejde, eller en som søger en elevplads

[Butik] på [adresse] har en ledig stilling. [smiley]. ”

Ved brev til klager af 29. februar 2016 bekræftede indklagede den mundtlige afskedigelse den 26. februar 2016 med fratrædelse ved udgangen af marts 2016. Det fremgår af brevet, at afskedigelsen skyldtes, at klager ikke var i stand til at leve op til indklagedes forventninger.

Indklagede har efter afskedigelsen af klager ansat en medarbejder under 18 år.

Klagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet den 14. april 2016.

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at hun har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Hun ønsker, at afskedigelsen af hende underkendes, således at hendes ansættelse fortsætter på samme vilkår med arbejdstid fra kl. 8 til 16 mandag til torsdag og til kl. 15.30 fredag. Hun ønsker subsidiært en økonomisk kompensation for forskelsbehandling.

Klager blev ansat af den tidligere butikschef, der udtrykte stor tilfredshed med hendes arbejdsindsats.

Kort tid inde i ansættelsen fik klager en ny butikschef. Den nye butikschef har ikke på noget tidspunkt klaget over hendes arbejdsindsats.

Fredag den 26. februar 2016 blev klager, der var sygemeldt, ringet op af butikschefen, som meddelte, at hun var opsagt pr. dags dato. Begrundelsen var, at hun ikke levede op til kontrakten, hvilket hun undrede sig over. Hun har tidligere modtaget et brev fra indklagede med kopi af en mail fra en meget tilfreds kunde, som roste hende, og med en æske chokolade fra indklagede som tak for hendes fine kundeservice.

Om aftenen den 26. februar 2016 lagde butikschefen et opslag på Facebook, hvor han søgte efter en medarbejder under 18 år til en fuldtidsstilling. Indklagede søgte således straks en ny medarbejder under 18 år til ansættelse i klagers stilling.

Indklagede nævnte flere gange i løbet af klagers ansættelse, at ansættelsen af hende var omkostningsfuld, idet hun er uddannet butiksassistent og over 18 år, hvilket hendes løn var fastsat efter.

Klager var på intet tidspunkt til samtale om sin arbejdsindsats. Hun hørte intet negativt før den dag, hvor hun blev sagt op. Hun kan ikke genkende indklagedes oplysning om manglende initiativ i forhold til arbejde ude i butikken, når der ikke var kunder ved kassen.

Klager havde ansvar for ugeblade/aviser, slik og håndkøbsmedicin, hvilket hun selvfølgelig sørgede for at fylde op. Derudover hjalp hun i butikken, når der var mulighed herfor. Der er tale om en lille butik med kun en kasse åben i løbet af dagen. Denne kasse var klagers ansvar, og hun blev kun afløst i sine pauser. Der var derfor begrænsede muligheder for at deltage i almindelig opfyldning i butikken.

Kort før opsigelsen fik klager en tennisalbue i højre arm. Til trods for lægens anbefaling valgte hun ikke at sygemelde sig, men hun bad dog om ikke at skulle bære tunge genstande såsom fyldte mælkekasser med videre. Desværre forværredes hendes tilstand, og hendes læge pålagde hende en sygemelding.

Klager blev ansat med en arbejdstid fra kl. 8 til 16 mandag til torsdag og fredag til kl. 15.30. Den nye butikschef bad hende på intet tidspunkt om at ændre sine arbejdstider. Tværtimod måtte hun høre på, om hun var klar over, at hun var lige så dyr som chefen og souschefen. Det er svært at se det logiske i, at butikschefen skulle have ønsket en større lønudgift forbundet med aftenog weekendarbejde, og hun er aldrig blevet anmodet om at arbejde om aftenen og i weekenden.

Klager var fleksibel og forsøgte f.eks. i forbindelse med sygemelding fra eftermiddagsvagten at få andre til at hente sin datter fra fritidshjem, så hun kunne arbejde over, indtil der kom en vikar.

Indklagedes oplysning om, at butikkens overskridelse af lønbudgettet blev afhjulpet ved at afskedige klager, beviser, at der er sket forskelsbehandling på grund af alder, da hendes stilling nu er besat af en person under 18 år.

**Indklagede** gør gældende, at sagen skal afvises fra behandling ved Ligebehandlingsnævnet, idet det kræver bevisførelse i form af partsog vidneforklaringer, herunder omkring den nærmere baggrund for opsigelsen.

Subsidiært afviser indklagede, at klager blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der har fundet forskelsbehandling sted.

Baggrunden for opsigelsen var, at klager ikke levede op til indklagedes forventninger, hvilket fremgår direkte af opsigelsen af 29. februar 2016.

Den nærmere baggrund for denne begrundelse er, at indklagede fandt, at klager ikke udviste det fornødne initiativ i ansættelsen, idet hun ofte fastholdt en placering ved kassen, selvom det var påkrævet, at hun, når der ikke var kunder til stede, tog del i arbejdet ude i butikken.

I forhold til arbejdstiden havde indklagede over for klager tilkendegivet, at det var indklagedes ønske, at hun arbejdede både tidligt morgen og aften samt weekends i butikken, hvilket hun ikke ønskede.

Der er tale om en mindre butik med lange åbningstider alle ugens syv dage, og det er derfor af hensyn til driften ikke hensigtsmæssigt at have medarbejdere, der ikke kan arbejde i butikkens fulde åbningstid.

Butikken havde en overskridelse af lønbudgettet, hvilket gjorde det nødvendigt at reducere lønomkostningerne. Dette blev opnået ved afskedigelse af klager.

Klagers alder har ikke haft indflydelse på beslutningen om at opsigende hende.

Indklagede afviser, at opslaget efter en ungarbejder i butikken umiddelbart efter opsigelsen af klager vedrører en stilling, der er sammenlignelig med den stilling, som hun besad. Den opslåede stilling henvender sig til medarbejdere under 18 år, og der er ikke tale om den samme stilling.

Virksomheden er omfattet af butiksoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel, hvori der er et særligt afsnit om aflønning af medarbejdere under 18 år.

Det følger af retspraksis, jf. Højesterets dom af 14. november 2013, at der i medfør af forskelsbehandlingsloven for at støtte den erhvervsmæssige integration kan etableres ansættelsesforhold på andre lønvilkår særligt for gruppen af medarbejdere under 18 år.

At indklagede således efter opsigelsen af klager har ansøgt efter og ansat en medarbejder under 18 år, er ikke udtryk for diskrimination af hende. Klager har ikke herved påvist faktiske omstændigheder, der tyder på aldersdiskrimination.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

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

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

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.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når 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 begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde 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.

Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at underkende en afskedigelse i strid med forskelsbehandlingsloven, men nævnet kan tilkende personer, hvis rettigheder er krænket, en godtgørelse.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, er det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige

partsog vidneforklaringer.

Indklagedes påstand om afvisning tages derfor ikke til følge. To medlemmer udtaler:

Klager blev afskediget med henvisning til, at hun ikke levede op til indklagedes forventninger. Hun arbejdede som faglært butiksassistent og blev aflønnet i henhold hertil. Hun var på tidspunktet 39 år.

Samme dag, som klager blev afskediget, annoncerede butikschefen hos indklagede på Facebook efter medarbejdere under 18 år til fuldtidsarbejde eller en elev til en ledig stilling i den pågældende butik.

Indklagede har oplyst, at butikken havde en overskridelse af lønbudgettet, hvilket gjorde det nødvendigt at reducere lønomkostningerne, og at dette blev opnået ved afskedigelse af klager.

Indklagede har endvidere oplyst, at den opslåede stilling henvendte sig til medarbejdere under 18 år, og at stillingen blev besat med en medarbejder under 18 år.

Det er på denne baggrund vores vurdering, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på baggrund af sin alder.

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

Som sagen er forelagt for nævnet, har indklagede ikke løftet bevisbyrden for, at klagers alder ikke havde betydning for beslutningen om at afskedige hende.

Vi har herved lagt vægt på, at det efter oplysningerne i sagen – herunder indklagedes egne oplysninger – må lægges til grund, at det ved beslutningen om at afskedige hende blev tillagt betydning, at hun var over 18 år og faglært.

Den omstændighed, at indklagede ikke nævnte eller henviste til klagers alder i forbindelse med afskedigelsen, kan ikke føre til en anden vurdering. Det, indklagede i øvrigt har anført, herunder bl.a. om klagers manglede initiativ i ansættelsen, kan efter de foreliggende oplysninger heller ikke føre til en anden vurdering.

Spørgsmålet er herefter alene, om indklagede med henvisning til de særlige regler om ansættelse, aflønning og afskedigelse af unge under 18 år har løftet bevisbyrden for, at der i den foreliggende situation er tale om lovlig aldersdiskrimination.

Det følger af forskelsbehandlingsloven, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ikke finder anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.

De særlige regler for unge under 18 år er begrundet i ønsket om at lette unges deltagelse i arbejdslivet. I overensstemmelse med formålet med de særlige regler er det i praksis, jf. herved Højesterets dom af 14. november 2013 (sag nr. 185/2010), fastslået, at det ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis en medarbejder ansat på særlige regler for unge under 18 år afskediges, når medarbejderen fylder 18 år, således at arbejdsgiveren kan ansætte en ny medarbejder under 18 år i stillingen.

Efter vores opfattelse kan de særlige regler for medarbejdere under 18 år og de hensyn, som begrunder disse regler, imidlertid ikke føre til, at en arbejdsgiver – med det udtrykkelige formål at reducere lønomkostningerne i sin virksomhed – kan afskedige en medarbejder ansat på sædvanlige vilkår for i stedet at ansætte en medarbejder under 18 år efter særlige regler om aflønning.

På denne baggrund har indklagede ud fra en samlet vurdering af sagens oplysninger ikke løftet bevisbyrden for, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket.

Vi stemmer derfor for at give klager medhold i klagen. Et medlem udtaler:

Klager blev afskediget med henvisning til, at hun ikke levede op til indklagedes forventninger. Hun arbejdede som faglært butiksassistent og blev aflønnet i henhold hertil. Hun var på tidspunktet 39 år.

Samme dag, som klager blev afskediget, lagde butikschefen hos indklagede et opslag på sin private Facebook-profil, hvor han efterspurgte medarbejdere under 18 år til fuldtidsarbejde eller en elev til en ledig stilling i den pågældende butik.

Indklagede har oplyst, at butikken havde en overskridelse af lønbudgettet, hvilket gjorde det nødvendigt at reducere lønomkostningerne, og at dette blev opnået ved afskedigelse af klager.

Jeg lægger herefter til grund, at afskedigelsen af klager i det væsentlige var begrundet i hensynet til indklagedes økonomi, da klager er faglært butiksassistent og blev aflønnet derefter.

Ud fra en samlet vurdering af oplysningerne i sagen ses klagers faguddannelse og lønniveau ikke at have en sådan sammenhæng med hendes alder, at der er påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at hun har været udsat for forskelsbehandling på baggrund af sin alder.

Jeg stemmer derfor for ikke at give klager medhold i klagen. Der træffes afgørelse efter stemmeflertallet.

### **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 125.000 kr. svarende til cirka seks 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 125.000 kr. til klager med procesrente fra den 14. april 2016, hvor sagen blev indbragt for 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. 1 og stk. 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1 og 2, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 5 a, stk. 4, om særlige regler for aflønning af unge under 18 år
- § 7, stk. 1, om godtgørelse
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<2016-6810-19532>