

**UDSKRIFT**  
**AF**  
**ØSTRE LANDSRETS DOMBOG**

---

D O M

Afsagt den 3. april 2017 af Østre Landsrets 17. afdeling  
(landsdommerne Arne Brandt, Anne Birgitte Fisker og Ole Stryhn (kst.)).

17. afd. nr. B-1473-16:

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for

[person 1]

(Kammeradvokaten ved advokat Casper Lauritzen (prøve))

mod

[kommune 1]

Borgmesterforvaltningen Forhandling & Løn

(advokat Lise Høy Falsner)

og

17. afd. nr. B-1512-16:

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for

[person 2]

(Kammeradvokaten ved advokat Casper Lauritzen (prøve))

mod

[kommune 1]

Borgmesterforvaltningen Forhandling & Løn

(advokat Lise Høy Falsner)

[by 1] Rets dom af 30. maj 2016 (BS 2-1416/2015) er anket af Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] og [person 2] med følgende påstande som for byretten:

**Vedrørende [person 1]:**

Påstand: Frifindelse.

Selvstændig påstand: [kommune 1] skal til [person 1] betale 330.000 kr. med procesrente fra den 10. juli 2013.

**Vedrørende [person 2]:**

Påstand: Frifindelse.

Selvstændig påstand: [kommune 1] skal til [person 2] betale 330.000 kr. med procesrente fra den 10. juli 2013.

Indstævnte, [kommune 1] Borgmesterforvaltningen Forhandling & Løn, har påstået stadfæstelse.

**Supplerende sagsfremstilling**

Fælles sagsfremstilling i sagerne B-1473-16 [person 1] og B-1512-16 [person 2]

Af en avisartikel i [avis 1] den 12. januar 2012 under overskriften ”Fyringer skal give plads til de unge” fremgår blandt andet:

”Den truende fyringsrunde på byens folkeskoler skal ikke kun sikre sparede millioner, men også åbne døren for nye lærerkræfter.

Det fortæller børn- og ungerådmand [person 3] [parti] og [by 1]s skolechef, [person 4].

Hidtil har det været sådan, at kommunen under opsigelsesvarslet ikke har haft mulighed for at ansætte lærere udefra, hvis der på grund af opsigelser eller andet dukkede ledige stillinger op, men har skullet hyre fra listen af fyrede medarbejdere.

Men den praksis kommer ikke til at gælde de kommende fyringsramte lærere.

- Vi har brug for et opgør med den tanke, at vi pinedød skal fastholde alle, forklarer [person 3].

- Der er en kulturændring, men vi skal have mulighed for at skille os af med lærere, hvis der er brug for nye kompetencer. Og så skal vi have de nye lærere ind på arbejdsmarkedet.

Skolechefen uddyber:

- Sagen er, at der i de forløbne år har været lavet særlige ordninger for lærere. Så øvelsen denne gang kan ikke ses som negativ særbehandling, men en fremgangsmåde, der ligestiller lærerpersonalet med andre faggrupper og medarbejdere i andre forvaltninger.

...

- Og så er det for at sikre fornyelse og kvalitet og udnytte muligheden for at supplere personalesammensætningen. Vi vil sætte det bedste hold pointerer [person 4].”

Af brev af 6. februar 2012 fra [kommune 1] til medarbejderen, efter det oplyste udleveret til [person 1] og [person 2], fremgår blandt andet:

### **Information til medarbejdere der er indstillet til afsked**

Som du har fået oplyst af din nærmeste leder, at du er én af de medarbejdere, der er indstillet til afsked. Men det, at du er indstillet betyder ikke, at du er er blevet afskediget, da der i perioden fra 7. februar 2012 til udgangen af uge 12 er omplaceringspligt til relevante ledige stillinger i hele [kommune 1], hvilket gælder for dig og for andre i samme situation.

...

### **Hvad er omplaceringsperioden?**

Dette betyder, at Skoleafdelingen skal sikre, at såfremt der er ledige stillinger på skolerne, skal medarbejdere, der er indstillet til afsked, søges omplaceret. Jf. ”tidsplanen for afskedigelses- og forflyttelsesprocessen” vil omplaceringer finde sted i perioden fra 7. februar 2012 til udgangen af uge 12 i 2012. Omplaceringerne sker ud fra oplysningerne på det vedlagte kompetenceskema, som Skoleafdelingen matcher med de ønskede kvalifikationer i stillingen.

Du anmodes derfor om at udfylde vedlagte kompetenceskema til brug for omplacering. ...

...

### **Varslingsperioden**

Skulle det vise sig, at det ikke er muligt at omplacere dig inden udgangen af uge 8 i 2012, vil du modtage et brev fra Borgmesterforvaltningen, HR-Service med varslings om din afsked. Du og din forhandlingsberettigede organisation vil jf. dette varslingsbrev have mulighed for at udtale jer i forbindelse med den varslede afsked.

I varslingsperioden fra uge 9 til uge 12, 2012 vil der fortsat være omplaceringspligt til anden stilling.

En evt. endelig afskedsskrivelse vil blive fremsendt fra dit arbejdssted i uge 13, hvis det ikke har været muligt at omplacere dig til anden relevant stilling.”

Vedrørende sagen B-1473-16 [person 1]

Af brev af 27. februar 2012 fra [kommune 1] til [person 1] fremgår blandt andet:

**”Høringsbrev - Arbejdsmangel**

[kommune 1], Skoleafdelingen, [skole 1], har til hensigt at opsigte dig fra din stilling som lærer til ophør med virkning fra den 1. oktober 2012.

Afskedigelsen sker som følge af arbejdsmangel på folkeskolerne i [kommune 1] pga.:

1. Nedgang i elevtal
2. Besparelser
3. Effektiviseringer
4. Lokale forhold

Konsekvenserne for [skole 1] er, at der i foråret 2012 skal afskediges i alt 5 lærere og 1 pædagog.

Beslutningen om at afskedige dig er truffet på baggrund af en samlet vurdering af personalet på [skole 1] ud fra nedenstående kriterier, som er drøftet i Afdelingsudvalget den 13. januar 2012.

- Kvalifikationer: Uddannelse, særlige kompetencer, samarbejdsevne, inkluderende.
- Arbejdsindsats: Stabilitet, fleksibilitet.
- Erfaring: Erhvervs erfaring, livserfaring.

Ovenstående er uddybet over for dig i samtale med skoleleder [person 5].

Inden valget er faldet på dig, har vi undersøgt muligheden for omplacering. Det har desværre ikke været muligt at omplacere dig til anden stilling. Vi vil dog i hele høringsperioden afdække omplaceringsmulighederne inden for samme stillingskategori i samtlige forvaltninger i [kommune 1].”

Ved brev af 29. marts 2012 blev [person 1] opsagt fra sin stilling som lærer til ophør med virkning fra den 1. oktober 2012.

Af en udtalelse vedr. [person 1] afgivet af skoleleder [person 5] i maj 2012 fremgår blandt andet:

”[skole 1] er en afdelingsopdelt, tresporet folkeskole med tilhørende specialklasserække. Skolens personale arbejder i selvstyrende team. For grundskolelærernes vedkommende tager dette udgangspunkt i 8 flex- og fordybelsesuger, der skaber en særlig ramme for arbejdet med såvel tværgående emner og problemstillinger som faglige forløb. De selvstyrende teams kompetence omfatter den samlede årsnorm.

[skole 1] er en LP-skole, hvilket har en gennemgribende indflydelse på personalesamarbejdet samt tilgang til og forståelse for de udfordringer det pædagogiske arbejde indeholder.

[person 1] har været tilknyttet grundskolens mellemtrin og undervist i fagene matematik på 4. og 5. klassetrin, N/T på 4. og 6. klassetrin, sløjd og svømning på 5. årgang samt kristendomskundskab på 4. klassetrin.

Som led i [skole 1]s deltagelse i et kommunalt udviklingsprojekt for halvdelen af skolerne i [by 1] vedr. faglig læsning på mellemtrinnet har [person 1] været en aktiv deltager og derigennem skaffet sig viden og erfaring på dette vigtige område.

[person 1] har også deltaget i drøftelser vedr. udvikling af ”Fremtidens Skole” i [by 1]/på [skole 1], og herunder arbejdet specifikt med udvikling af et børnemiljø på mellemtrinnet.

[person 1] har ydet sit betydelige bidrag til at skabe gode og harmoniske klasser sammen med klasseteamets øvrige lærere.

[person 1]s rolige natur samt hans evne og interesse for at indtænke konkrete og praktiske aktiviteter i sin undervisning har været en vigtig ingrediens i dette. Som et andet resultat af sit arbejde har [person 1] samlet set løftet sine klasser fagligt.

[person 1] har i årets løb ydet sit gode bidrag til skolens mange forskellige fællesskabsskabende arrangementer som musical, traditionsdage, fællessamlinger og andre konkrete begivenheder med skolens elever.

Qua sin store erfaring har [person 1] også bidraget med vejledning af yngre kolleger.

Skolens forældre og skolens ledelse har haft et godt samarbejde med [person 1] og han medgives de bedste anbefalinger.”

Skoleleder [person 5] skrev den 2. oktober 2013 til Børn- og Ungeforvaltningen, [kommune 1], blandt andet:

**”Opfølgning i forhold til møde d. 23. september 2013 om påstået aldersdiskrimination.**

...

## **2. Vedr. lærer [person 1]**

[person 1] blev indstillet til afsked februar 2012. Som supplement til den skriftlige begrundelse er flg. forhold indgået:

**I forhold til kvalifikationer** var det afgørende, dels at [PERSON 1]s hovedfag matematik, N/T og sløjde og tilknytningen på skolens mellemtrin kunne dækkes ind af andre ansatte lærere, dels at der med afdelingens pædagogiske struktur foretrækkes lærere, der kan dække såvel dansk som matematik, og endelig, at der var brug for lærere med færdigheder i forhold til skolens retningslinjer for inklusion og specialpædagogiske indsatser.

**I forhold til arbejdsindsats** var det afgørende, at [PERSON 1] ikke havde udvist vilje til eller forståelse for at sætte sig ind i eller arbejde efter skolens indsatsmodel for arbejdet med inklusion af elever i vanskeligheder (adfærd, kontakt og trivsel) – LP modellen og AKT-struktur.

Model, struktur og retningslinjerne herom var grundigt indarbejdet, herunder også med hjælp til mestring for nyere ansatte som [PERSON 1].

Der er undervejs i [PERSON 1]s ansættelsesperiode ydet vejledning af såvel souschef som skoleleder i forhold til konkrete episoder med elever i vanskeligheder. Der er ligeledes ydet vejledning i arbejdet med LP modellen i konkrete cases. Desuagtet var [PERSON 1]s indsats fortsat præget af manglende forståelse og indsats i forhold til skolens retningslinjer, vedr. LP nærmest afvisende og uden egentlig indsats.

Konsekvenser af de anførte holdninger/adfærd har eksempelvis været:

at [PERSON 1] åbent har opfordret til eksklusion af elever, hvor strategien var inklusion,

at [PERSON 1] har brugt unødigt fysisk magt over for en elev,

at [PERSON 1] har været illoyal i forhold til aftalte strukturer i klassen vedr. håndtering af u hensigtsmæssig elevadfærd,

at [PERSON 1] forventede, at udfordringer med vanskelige elever skulle håndteres af andre lærere, så han kunne komme til at undervise.”

Af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 17. juni 2015 vedrørende [person 1] fremgår det blandt andet:

### ”Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1954, har gennem 14 år været ansat som lærer i den indklagede kommune. Klager blev den 1. august 2011 overflyttet til N Skole.

Indklagede skulle i foråret 2012 afskedige et antal lærere og andre pædagogiske medarbejdere på grund af faldende elevtal og budgetbesparelser.

Der var pr. 1. marts 2012 ansat 2.289 lærere og andre pædagogiske medarbejdere på folkeskolerne i den indklagede kommune. Aldersfordelingen var mellem 19 og 68 år.

Det fremgår af notat af 22. december 2011 om afskedigelses- og forflyttelsesprocedure gældende for alle overenskomster på skoleområdet i den indklagede kommune blandt andet, at:

” ...

**[Indklagede] – Ny virkelighed og ny velfærd**

Både kravene og vilkårene for [indklagede] Kommune har ændret sig markant de seneste år. Det begrænsede økonomiske råderum er et grundvilkår, og for skoleområdet bevirker den økonomiske situation kombineret med et faldende børnetal, at der vil ske afskedigelser på grund af arbejdsmangel i årene fremover.

Dette er en ny situation i forhold til de foregående år, og for skoleområdet betyder det bl.a., at vi skal være bedre til ”forebyggelse frem for brandslukning” – både i et menneskeligt og et økonomisk perspektiv.

Derfor indfører Skoleafdelingen nu nye principper for afskedigelser og forflytninger af medarbejdere på skoleområdet. Beslutningen om at bytte rundt på afskedigelses- og forflyttelsesprocessen skyldes ønsket om at beskytte kerneydelsen, og ”at få mest mulig læring for pengene”. De nye principper fører hverken til færre eller flere stillinger i skolevæsenet end de gamle, men ved at tage de ubehagelige beslutninger tidligere i forløbet, opnår vi:

- At der hurtigt kommer en afklaring på medarbejdersituationen til gavn for medarbejdernes tryghed. Det er således et selvstændigt formål at eliminere usikkerhed tidligst muligt
- At afskedigede medarbejders jobsøgningsmuligheder forbedres, da de tidligt kender deres situation
- At skolerne henter det økonomiske rationale hurtigere. Hvis vi fastholder en proces, der placerer opgørelsen senere på foråret, ville det forhindre skolerne i at hente det økonomiske rationale tidligt nok i forbindelse med afskedigelsen. Den nye procedure skal altså medvirke til ”sikker drift”
- At skoleledelserne sikres bedre vilkår for at inddrage personalet i skoleårets planlægning/fagfordelingen

Principperne skal desuden sikre klare og overskuelige retningslinjer for alle, og dermed få en mere tydelig, ensartet og gennemskuelig afskedigelses- og forflyttelsesprocedure.

### **Visioner og mål for skoleområdet**

Skolerne skal udover lovgivningen leve op til mange krav og målsætninger – både nationale og kommunens egne. [Indklagede] Kommune ønsker, at alle medarbejdere på skoleområdet bidrager til og støtter op om de visioner og retningslinjer, der er vedtaget i forhold til skolerne i [indklagede]. I disse er der eksempelvis særligt fokus på Fremtidens Skole, Børne- og Ungemiljøer og Inklusion.

Afskedigelses- og forflyttelsesprincipperne skal sikre, at den samlede medarbejdergruppe arbejder i den retning, som kommunens målsætninger udstikker, samt at medarbejdersammensætningen på den enkelte skole sikrer trivsel og undervisning af høj kvalitet, således at børnene i skolen møder anerkendende og professionelle voksne, der går forrest og viser vejen.

### **Afskedigelses- og forflyttelsesprincipper**

...

Hvis der på grund af arbejdsmangel skal ske forflytninger eller afskedigelser og omplaceringer, skal det ske på baggrund af følgende kriterier:

- **Kvalifikationer:** Uddannelse, særlige kompetencer, samarbejdsevne, inklusionskompetence
- **Arbejdsindsats:** Stabilitet, fleksibilitet
- **Erfaring:** Erhvervs erfaring, livserfaring

#### Øvrige principper

- Medarbejdere på skoleområdet er ansat i [indklagede] Kommune og ikke på den enkelte skole, hvor han/hun har tjeneste
- [Indklagede] Kommune ønsker i højere grad at bruge forflytninger frem for efteruddannelse til at sikre de efterspurgte kompetencer (eksempelvis læsevejledere) på alle skoler, således at efteruddannelsesmidlerne kan anvendes på andre områder
- Afskedigelses- og forflyttelsesproceduren skal ske inden for en af forvaltningen udmeldt tidsperiode
- Tjenestemænd indgår på lige fod med overenskomstansatte, dog skal man være opmærksom på de særlige forhold, der gælder for tjenestemænd
- Såfremt der er overtallige medarbejdere vurderes tidsbegrænsede stillinger på samme vilkår som faste stillinger
- Ved forflytninger tages der så vidt muligt hensyn til kønsfordeling og aldersspredning på skolerne
- Forflyttede medarbejdere skal så vidt muligt deltage i den modtagende skoles fagfordeling/planlægning af det kommende skoleår. Modtagende skole har ansvaret for at etablere kontakt tidligst muligt.

#### **Procesplan**

Denne procesplan beskriver proceduren for den årlige afskedigelses-, omplacerings- og forflyttelsesproces for medarbejdere på skoleområdet i [indklagede] Kommune. Afskedigelses- og omplaceringsproceduren træder i kraft i de år, hvor det på grund af arbejdsmangel er nødvendigt med afskedigelser. ...

#### **Fase 1: Beregning af antal stillinger**

Med udgangspunkt i den samlede økonomiske ramme for skolerne, beregner Skoleafdelingen det samlede antal stillinger for skoleområdet for det kommende skoleår.

- Såfremt der samlet set er overtallige medarbejdere i forhold til stillinger iværksættes afskedigelsesperioden – fase 2
- Hvis der samlet set ikke er overtallige medarbejdere i forhold til stillinger iværksættes forflyttelsesproceduren – fase 3

#### **Fase 2: Afskedigelses- og omplaceringsproces**

Såfremt der er overtallige medarbejdere i forhold til beregningerne, indstiller skolelederen det af Skoleafdelingen beregnede antal medarbejdere til afskedigelse på baggrund af de beskrevne principper. Derefter foretages en samlet drøftelse i Strategisk Skoleleder Forum. Skole-



afdelingen/skolechefen har ansvaret for den endelige udpegning af de personer, der skal afskediges. Herefter giver skolelederen besked til de berørte medarbejdere jf. bilag.

### **Fase 3: Forflyttelsesproces**

Når skolerne har fået budgetudmelding (planlægningstal) i april, udarbejder skolelederne en status over ledige stillinger og overtallige medarbejdere (inkl. fagønsker). Derefter indstiller skolelederne på baggrund af de beskrevne principper eventuelle overtallige medarbejdere til forflyttelse. Medarbejderne orienteres efterfølgende herom af skolelederen. Skoleafdelingen/skolechefen har ansvaret for at placere de forflyttede medarbejdere efter de beskrevne principper.

...”

Klager modtog ved brev af 27. februar 2012 høring om påtænkt afskedigelse fra stillingen som lærer på N Skole.

Det fremgik af høringsbrevet, at afskedigelserne skete som følge af arbejdsmangel på folkeskolerne i den indklagede kommune på grund af nedgang i elevtal, besparelser, effektiviseringer samt lokale forhold.

Konsekvensen for N Skole var, at der i foråret 2012 skulle afskediges i alt fem lærere og en pædagog.

Beslutningen om at afskedige klager var truffet på baggrund af en samlet vurdering af personalet på skolen ud fra de ovennævnte kriterier, der var drøftet i Afdelingsudvalget den 13. januar 2012.

Indklagede havde undersøgt mulighederne for omplacering, men det havde desværre ikke været muligt at omplacere klager til en anden stilling.

Klager modtog ved brev af 29. marts 2012 den endelige afskedigelse med virkning fra den 1. oktober 2012.

...

Indklagede har fremlagt følgende opgørelse over aldersfordelingen på de lærere, der blev indstillet til afskedigelse i forbindelse med afskedigelsesrunden i marts 2012:

25-30 år	29, 30, 30, 30, 30, 30
31-35 år	31, 31, 33, 33, 33, 34, 35, 35, 35, 35
36-40 år	36, 36, 36, 36, 37, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 39, 39, 40, 40, 40, 40, 40
41-45 år	41, 41, 41, 41, 41, 42, 42, 43, 44, 44, 45, 45
45-50 år	46, 46, 46, 46, 47, 47, 47, 48, 48, 48, 48, 49, 49, 49, 50, 50, 50, 50, 50

51-55 år	51, 51, 52, 52, 53, 54, 54, 54, 54, 54, 54, 55, 55, 55, 55, 55, 55
56-60 år	56, 56, 56, 57, 57, 59, 59, 59, 60, 60, 60
61-65 år	61, 62, 62, 64

Afskedigelserne var fordelt på følgende skoler:

...

Skole N

Fem lærere på henholdsvis 39, 50, 55, 57 og 60 år. En pædagog på 34 år.

...

På N Skole, hvor klager arbejdede, da han blev indstillet til afskedigelse, var der ved udgangen af marts 2012 ansat 94 lærere og andre pædagogiske medarbejdere.

Ud over klager blev fire lærere på henholdsvis 39, 50, 54 og 60 indstillet til afskedigelse. Afskedigelsen af den 60-årige lærer blev efterfølgende ændret til afskedigelse på grund af sygdom.

Der var seks overenskomstansatte lærere mellem 24 og 29 år, 25 overenskomstansatte lærere mellem 30 og 39 år, 15 overenskomstansatte lærere mellem 40 og 49 år, fire overenskomstansatte lærere mellem 50 og 59 år og en overenskomstansat lærer på 60 år. Der var syv tjenestemandsansatte lærere på henholdsvis 58, 58, 59, 59, 60, 61 og 62 år.

...

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

...

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at indklagede udsatte klager for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder, da han i marts 2012 blev afskediget fra stillingen som lærer på N Skole.

Nævnet har ved denne vurdering lagt til grund, at indklagede som følge af fallende børnetal og budgetbesparelser indstillede i alt 69 lærere og andre pædagogiske medarbejdere til afskedigelse. De afskedigede medarbejdere var i alderen fra 29 til 64 år.

Der ses ikke i de fremlagte oplysninger samlet set at være en signifikant overvægt af ældre blandt de medarbejdere, der blev indstillet til afskedigelse.

Der ses heller ikke i de fastsatte kriterier, herunder særligt kriteriet ”erhvervs erfaring” og ”livserfaring”, eller i de udtalelser, som børne- og ungerådmanden samt skolechefen er citeret for i de fremlagte avisartikler, at være beskrevet

forhold, som kan understøtte en formodning for, at klagers alder blev inddraget ved beslutningen om at indstille ham til afskedigelse.

Uanset indholdet af de udtalelser, som børne- og ungerådmanden samt skolechefen er citeret for i de fremlagte avisartikler, finder nævnet ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at lægge til grund, at der heri har ligget en instruktion til den enkelte skoles ledelse om at inddrage alder som kriterium for hvem, der skulle indstilles til afskedigelse.

Når der imidlertid konkret ses på N Skole, var der 46 lærere under 50 år og 12 lærere på 50 år og derover. Omkring 1/5 af lærerne var således 50 år eller derover. Fire ud af de seks medarbejdere, der blev indstillet til afskedigelse, var 50 år eller derover. Der blev således på N Skole afskediget en signifikant forholdsvis større andel af lærere på 50 år eller derover.

Nævnet finder derfor, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver formodning for, at indklagede ved afskedigelsen af lærere på N Skole, herunder klager, lagde vægt på blandt andet alder.

Indklagede havde som arbejdsgiver som udgangspunkt et frit skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes som følge af de pålagte besparelser, men indklagede havde pligt til at sikre, at der i beslutningsgrundlaget ikke indgik kriterier, der var ulovlige efter forskelsbehandlingsloven. Afskedigelsen skete på grundlag af generelt fastsatte kriterier.

Indklagede har ikke dokumenteret, at der forud for afskedigelsen ud fra de fastsatte kriterier blev foretaget en konkret vurdering af klagers faglige og personlige kvalifikationer samt opgavevaretagelse i forhold til de øvrige medarbejdere med henblik på at beholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

Indklagede har herefter ikke godtgjort, hvorfor netop klager blev afskediget.

Klager får derfor medhold i klagen.

### **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 330.000 kr., svarende til omkring ni måneders løn.

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

Den 11. november 2015 skrev skoleleder [person 5] til Børn- og Ungeforvaltningen, [kommune 1], blandt andet:

### **Opfølgende notat vedr. [person 1]**

**Vedr. [person 1]**

**([PERSON 1]):**

Linjefag: Matematik, sløjd.

Erfaring med at undervise i N/T  
Generelt var [PERSON 1]'s arbejde med skolefagene ok.  
**Se udtalelse dateret maj 2012.**

I forhold til faglige kvalifikationer var det afgørende, at [PERSON 1]'s hovedfag kunne dækkes af andre ansatte med disse hovedfag:

Matematik: 12 ansatte

Sløjd: 3 andre ansatte

N/T: 7 andre ansatte

**I forhold til arbejdsindsats** var det afgørende, at [PERSON 1] **ikke havde udvist vilje til eller forståelse for at sætte sig ind i eller arbejde efter skolens indsats- model for arbejdet med inklusion af elever i vanskeligheder** (adfærd, kon- takt og trivsel) – LP modellen og AKT-struktur.

...

Skoleleder [person 5] deltog personligt i et af LP-møderne. [PERSON 1] sagde ikke et ord i de 1,5 time mødet varede. Efterfølgende gav han udtryk for, at det var spild af tid, det var desillusionerende, og han ikke regnede psykologens vurderinger for noget som helst.

Det skal her anføres, at inklusionsopgaven var et særdeles betydningsfuldt indsatsområde på [skole 1], såvel som i [kommune 1], at LP-modellen var skolens indsatsmodel, som alle medarbejdere var uddannet i. Model, struktur og retningslinjer var grundigt indarbejdet og der var god hjælp til nye kolleger.”

Den 11. november 2015 videresendte skoleleder [person 5] til Børn- og Ungeforvaltningen, [kommune 1], et notat afgivet af souschef [person 6] den 11. november 2015, hvoraf fremgår blandt andet:

**”Beskrivelser af møder og samtaler med [PERSON 1]:**

Som afdelingsleder på mellemtrinnet drøftede jeg pædagogik med lærerne i frikvarterne, til afdelingsmøder m.m.

- [person 1] fortalte mig til flere af vores samtaler, at han syntes, at det skulle være AKT lærerne eller ressourcecenterlærerne der skulle tage sig af vanskelige elever. Han vil gerne undervise...
- [person 1] fortalte om hans erfaringer fra [by 2], hvor han følte han bedre kunne tage sig af undervisningen, fordi andre tog af de vanskelige elever. I samtalerne med [person 1], fortalte jeg, at vi så anderledes på opgaven her på [skole 1]. Vi mener, at eleverne skal inkluderes og at det er teamets opgave at understøtte det. Vores ressourceteam vejleder, rådgiver og sparrer med teamet, ressourcerne skal ikke bruges til at ekskludere elever.

**Marts og april 2012**

- Vi havde problemer med en bestemt elevs adfærd ([person 7]). Hele teamet dvs. alle de lærere der underviste eleven var samlet til flere LP-møder med PPR (se datoer herunder). Til et af møderne sagde [person 1] til [person 8] (psykolog), at det vil være bedst, at eleven blev visiteret til en anden skole i stedet for vi spildte tiden for så mange (lærere) med at holde LP møder.
- Efterfølgende talte jeg med [person 1] om, at vi var en LP skole, det betød, at vi i en analysefase var nysgerrige på, hvad der var på spil. Bl.a. konteksten i klasserummet, og hvorfor gav det mening for barnet at agere som det gjorde. Jeg forklarede [person 1], at grunden til vi holdt LP-møder var, at ledelsen sammen med klasseteamet udarbejdede en analyse af læringsmiljøet og derved fandt frem til forskellige udviklingsmuligheder. Jeg fortalte [person 1], at det var vores forventning, at han bidrog til dette fremadrettet.

Definition: Læringsmiljø og pædagogisk analyse (LP) – systematisk måde at analysere læringsmiljøet

LP møder afholdes i samarbejde med PPR: 12/3-12, 27/3-12 og 19/4-12

### **Jan. 2012**

- [person 1] havde taget fat i en elev i sløjd ([person 9]). Jeg sagde til ham, at jeg gerne ville bakke ham op, men at han måtte undskylde over for forældrene. Han syntes ikke det var den rigtige håndtering, men sagde så måtte han jo bøje sig. Jeg holdt møde med teamet d. 23/1-12 og efterfølgende møde med forældrene 26/1-12. Der blev aftalt et opfølgingsmøde med forældrene 21/3-12.
- Efterfølgende skulle han og hans teammakker [person 10] (lærer) følge op ift. strukturen i klassen, ift irttesættelse m.m. [person 1] var ikke altid loyal ift aftalerne. Derfor måtte jeg i løbet af perioden jan. – marts 2012 have løbende teammøder, hvor jeg fulgte op på om aftalerne var overholdt og drøftede løbende teamets fremadrettede samarbejde. [PERSON 1] var ikke loyal ift aftalerne.”

### Vedrørende sagen B-1512-16 [person 2]

Af en udtalelse vedr. [person 2] afgivet af skoleleder [person 5] den 15. februar 2012 fremgår blandt andet:

”[person 2] er en fleksibel, ordentlig og velforberedt medarbejder, der med humor og et dybfølt engagement har været en tydelig voksen i forhold til eleverne, udvist stor indfølelse i forhold til forældresamarbejdet, og været en værdsat kollega i teamsamarbejdet.

[person 2] har i sin tid på skolen deltaget i afdelingsspecifikke udviklingsforløb vedr. værdigrundlag/vision for afdelingen, statusbeskrivelser og periodeplaner og den løbende tilpasning af ressourcer og indsatser til de udfordringer, som skift i elevforudsætninger giver i et kommunalt specialundervisningstilbud.

[person 2] har ligeledes deltaget i fælles udviklingsforløb for hele skolen vedr. konfliktsyn og konflikthåndtering samt uddannelse i og arbejdet med LP-modellen.

[person 2] har derudover været pædagogisk IT vejleder i afdelingen og har også stået for teknisk IT bistand til sine kollegaer samt været ansvarlig for bl.a. fagudvalg i matematik og N/T.

Skolens ledelse har haft et godt samarbejde med [person 2] og medgiver ham de bedste anbefalinger.”

Af brev af 27. februar 2012 fra [kommune 1] til [person 2] fremgår blandt andet:

### ”Høringsbrev - Arbejdsmangel

[kommune 1], Skoleafdelingen, Heldagsafdelingen – [skole 1], har til hensigt at opsigte dig fra din stilling som lærer til ophør med virkning fra den 1. september 2012.

Afskedigelsen sker som følge af arbejdsmangel på folkeskolerne i [kommune 1] pga.:

5. Nedgang i elevtal
6. Besparelser
7. Effektiviseringer
8. Lokale forhold

Konsekvenserne for [skole 1] er, at der i foråret 2012 skal afskediges i alt 5 lærere og 1 pædagog.

Beslutningen om at afskedige dig er truffet på baggrund af en samlet vurdering af personalet på [skole 1] ud fra nedenstående kriterier, som er drøftet i Afdelingsudvalget den 13. januar 2012.

- Kvalifikationer: Uddannelse, særlige kompetencer, samarbejdsevne, inkluderende.
- Arbejdsindsats: Stabilitet, fleksibilitet.
- Erfaring: Erhvervs erfaring, livserfaring.

Ovenstående er uddybet over for dig i samtale med skoleleder [person 5].

Inden valget er faldet på dig, har vi undersøgt muligheden for omplacering. Det har desværre ikke været muligt at omplacere dig til anden stilling. Vi vil dog i hele høringsperioden afdække omplaceringsmulighederne inden for samme stillingskategori i samtlige forvaltninger i [kommune 1].”

Ved brev af 29. februar 2012 opsagde [person 2] sin stilling som lærer med virkning fra udgangen af marts 2012. Opsigelsen blev taget til efterretning.

Af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 17. juni 2015 vedrørende [person 2] fremgår blandt andet:

”Klager, der er født i 1957, blev i 2006 ansat som lærer i den indklagede kommune på N Skole.

...

Indklagede skulle i foråret 2012 afskedige et antal lærere og andre pædagogiske medarbejdere på grund af faldende elevtal og budgetbesparelser.

Der var pr. 1. marts 2012 ansat 2.289 lærere og andre pædagogiske medarbejdere på folkeskolerne i den indklagede kommune. Aldersfordelingen var mellem 19 og 68 år.

Det fremgår af notat af 22. december 2011 om afskedigelses- og forflyttelsesprocedure gældende for alle overenskomster på skoleområdet i den indklagede kommune blandt andet, at:

”...

**[Indklagede] – Ny virkelighed og ny velfærd**

Både kravene og vilkårene for [indklagede] Kommune har ændret sig markant de seneste år. Det begrænsede økonomiske råderum er et grundvilkår, og for skoleområdet bevirker den økonomiske situation kombineret med et faldende børnetal, at der vil ske afskedigelser på grund af arbejdsmangel i årene fremover.

Dette er en ny situation i forhold til de foregående år, og for skoleområdet betyder det bl.a., at vi skal være bedre til ”forebyggelse frem for brandslukning” – både i et menneskeligt og et økonomisk perspektiv.

Derfor indfører Skoleafdelingen nu nye principper for afskedigelser og forflyttelser af medarbejdere på skoleområdet. Beslutningen om at bytte rundt på afskedigelses- og forflyttelsesprocessen skyldes ønsket om at beskytte kerneydelsen, og ”at få mest mulig læring for pengene”. De nye principper fører hverken til færre eller flere stillinger i skolevæsenet end de gamle, men ved at tage de ubehagelige beslutninger tidligere i forløbet, opnår vi:

- At der hurtigt kommer en afklaring på medarbejdersituationen til gavn for medarbejdernes tryghed. Det er således et selvstændigt formål at eliminere usikkerhed tidligst muligt
- At afskedigede medarbejders jobsøgningsmuligheder forbedres, da de tidligt kender deres situation
- At skolerne henter det økonomiske rationale hurtigere. Hvis vi fastholdt en proces, der placerer opgørelsen senere på foråret,

ville det forhindre skolerne i at hente det økonomiske rationale tidligt nok i forbindelse med afskedigelsen. Den nye procedure skal altså medvirke til ”sikker drift”

- At skoleledelserne sikres bedre vilkår for at inddrage personalet i skoleårets planlægning/fagfordelingen

Princippet skal desuden sikre klare og overskuelige retningslinjer for alle, og dermed få en mere tydelig, ensartet og gennemskuelig afskedigelses- og forflyttelsesprocedure.

### **Visioner og mål for skoleområdet**

Skolerne skal udover lovgivningen leve op til mange krav og målsætninger – både nationale og kommunens egne. [Indklagede] Kommune ønsker, at alle medarbejdere på skoleområdet bidrager til og støtter op om de visioner og retningslinjer, der er vedtaget i forhold til skolerne i [indklagede]. I disse er der eksempelvis særligt fokus på Fremtidens Skole, Børne- og Ungemiljøer og Inklusion.

Afskedigelses- og forflyttelsesprincipperne skal sikre, at den samlede medarbejdergruppe arbejder i den retning, som kommunens målsætninger udstikker, samt at medarbejdersammensætningen på den enkelte skole sikrer trivsel og undervisning af høj kvalitet, således at børnene i skolen møder anerkendende og professionelle voksne, der går forrest og viser vejen.

### **Afskedigelses- og forflyttelsesprincipper**

...

Hvis der på grund af arbejdsmangel skal ske forflytninger eller afskedigelser og omplaceringer, skal det ske på baggrund af følgende kriterier:

- **Kvalifikationer:** Uddannelse, særlige kompetencer, samarbejdsevne, inklusionskompetence
- **Arbejdsindsats:** Stabilitet, fleksibilitet
- **Erfaring:** Erhvervs erfaring, livserfaring

### Øvrige principper

- Medarbejdere på skoleområdet er ansat i [indklagede] Kommune og ikke på den enkelte skole, hvor han/hun har tjeneste
- [Indklagede] Kommune ønsker i højere grad at bruge forflytninger frem for efteruddannelse til at sikre de efterspurgte kompetencer (eksempelvis læsevejledere) på alle skoler, således at efteruddannelsesmidlerne kan anvendes på andre områder
- Afskedigelses- og forflyttelsesproceduren skal ske inden for en af forvaltningen udmeldt tidsperiode
- Tjenestemænd indgår på lige fod med overenskomstansatte, dog skal man være opmærksom på de særlige forhold, der gælder for tjenestemænd
- Såfremt der er overtallige medarbejdere vurderes tidsbegrænsede stillinger på samme vilkår som faste stillinger



- Ved forflytninger tages der så vidt muligt hensyn til kønsfordeling og aldersspredning på skolerne
- Forflyttede medarbejdere skal så vidt muligt deltage i den modtagende skoles fagfordeling/planlægning af det kommende skoleår. Modtagende skole har ansvaret for at etablere kontakt tidligst muligt.

### **Procesplan**

Denne procesplan beskriver proceduren for den årlige afskedigelses-, omplacerings- og forflyttelsesproces for medarbejdere på skoleområdet i [indklagede] Kommune. Afskedigelses- og omplaceringsproceduren træder i kraft i de år, hvor det på grund af arbejdsmangel er nødvendigt med afskedigelser. ...

### **Fase 1: Beregning af antal stillinger**

Med udgangspunkt i den samlede økonomiske ramme for skolerne, beregner Skoleafdelingen det samlede antal stillinger for skoleområdet for det kommende skoleår.

- Såfremt der samlet set er overtallige medarbejdere i forhold til stillinger iværksættes afskedigelsesperioden – fase 2
- Hvis der samlet set ikke er overtallige medarbejdere i forhold til stillinger iværksættes forflyttelsesproceduren – fase 3

### **Fase 2: Afskedigelses- og omplaceringsproces**

Såfremt der er overtallige medarbejdere i forhold til beregningerne, indstiller skolelederen det af Skoleafdelingen beregnede antal medarbejdere til afskedigelse på baggrund af de beskrevne principper. Derefter foretages en samlet drøftelse i Strategisk Skoleleder Forum. Skoleafdelingen/skolechefen har ansvaret for den endelige udpegning af de personer, der skal afskediges. Herefter giver skolelederen besked til de berørte medarbejdere jf. bilag.

### **Fase 3: Forflyttelsesproces**

Når skolerne har fået budgetudmelding (planlægningstal) i april, udarbejder skolelederne en status over ledige stillinger og overtallige medarbejdere (inkl. fagønsker). Derefter indstiller skolelederne på baggrund af de beskrevne principper eventuelle overtallige medarbejdere til forflyttelse. Medarbejderne orienteres efterfølgende herom af skolelederen. Skoleafdelingen/skolechefen har ansvaret for at placere de forflyttede medarbejdere efter de beskrevne principper.

...”

Klager modtog ved brev af 27. februar 2012 høring om påtænkt afskedigelse fra stillingen som lærer på N Skole.

Det fremgik af høringsbrevet, at afskedigelserne skete som følge af arbejdsmangel på folkeskolerne i den indklagede kommune på grund af nedgang i elevtal, besparelser, effektiviseringer samt lokale forhold.

Konsekvensen for N Skole var, at der i foråret 2012 skulle afskediges i alt fem lærere og en pædagog.

Beslutningen om at afskedige klager var truffet på baggrund af en samlet vurdering af personalet på skolen ud fra de ovennævnte kriterier, der var drøftet i Afdelingsudvalget den 13. januar 2012.

Indklagede havde undersøgt mulighederne for omplacering, men det havde desværre ikke været muligt at omplacere klager til en anden stilling.

Klager opsagde ved brev af 29. februar 2012 sin stilling som lærer med virkning fra udgangen af marts 2012.

...

Indklagede har fremlagt følgende opgørelse over aldersfordelingen på de lærere, der blev indstillet til afskedigelse i forbindelse med afskedigelsesrunden i marts 2012:

25-30 år	29, 30, 30, 30, 30, 30
31-35 år	31, 31, 33, 33, 33, 34, 35, 35, 35, 35
36-40 år	36, 36, 36, 36, 37, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 39, 39, 40, 40, 40, 40, 40
41-45 år	41, 41, 41, 41, 41, 42, 42, 43, 44, 44, 45, 45
45-50 år	46, 46, 46, 46, 47, 47, 47, 48, 48, 48, 48, 49, 49, 49, 50, 50, 50, 50, 50
51-55 år	51, 51, 52, 52, 53, 54, 54, 54, 54, 54, 54, 55, 55, 55, 55, 55, 55
56-60 år	56, 56, 56, 57, 57, 59, 59, 59, 60, 60, 60
61-65 år	61, 62, 62, 64

Afskedigelserne var fordelt på følgende skoler:

...

Skole N

Fem lærere på henholdsvis 39, 50, 55, 57 og 60 år. En pædagog på 34 år.

...

På N Skole, hvor klager arbejdede, da han blev indstillet til afskedigelse, var der ved udgangen af marts 2012 ansat 94 lærere og andre pædagogiske medarbejdere.

Ud over klager blev fire lærere på henholdsvis 39, 50, 54 og 60 indstillet til afskedigelse. Afskedigelsen af den 60-årige lærer blev efterfølgende ændret til afskedigelse på grund af sygdom.

Der var seks overenskomstansatte lærere mellem 24 og 29 år, 25 overenskomstansatte lærere mellem 30 og 39 år, 15 overenskomstansatte lærere mellem 40 og 49 år, fire overenskomstansatte lærere mellem 50 og 59 år og en overenskomstansat lærer på 60 år. Der var syv tjenestemandsansatte lærere på henholdsvis 58, 58, 59, 59, 60, 61 og 62 år.

...

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

...

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at klager har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at indklagede udsatte klager for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder, da han i februar 2012 blev afskediget fra stillingen som lærer på N Skole.

Nævnet har ved denne vurdering lagt til grund, at indklagede som følge af fallende børnetal og budgetbesparelser indstillede i alt 69 lærere og andre pædagogiske medarbejdere til afskedigelse. De afskedigede medarbejdere var i alderen fra 29 til 64 år.

Der ses ikke i de fremlagte oplysninger samlet set at være en signifikant overvægt af ældre blandt de medarbejdere, der blev indstillet til afskedigelse.

Der ses heller ikke i de fastsatte kriterier, herunder særligt kriteriet ”erhvervs erfaring” og ”livserfaring”, eller i de udtalelser, som børne- og ungerådmanden samt skolechefen er citeret for i de fremlagte avisartikler, at være beskrevet forhold, som kan understøtte en formodning for, at klagers alder blev inddraget ved beslutningen om at indstille ham til afskedigelse.

Uanset indholdet af de udtalelser, som børne- og ungerådmanden samt skolechefen er citeret for i de fremlagte avisartikler, finder nævnet ikke fuldt tilstrækkeligt grundlag for at lægge til grund, at der heri har ligget en instruktion til den enkelte skoles ledelse om at inddrage alder som kriterium for hvem, der skulle indstilles til afskedigelse.

Når der imidlertid konkret ses på N Skole, var der 46 lærere under 50 år og 12 lærere på 50 år og derover. Omkring 1/5 af lærerne var således 50 år eller derover. Fire ud af de seks medarbejdere, der blev indstillet til afskedigelse, var 50 år eller derover. Der blev således på N Skole afskediget en signifikant forholdsvis større andel af lærere på 50 år eller derover.

Nævnet finder derfor, at klager har påvist faktiske omstændigheder, der giver formodning for, at indklagede ved afskedigelsen af lærere på N Skole, herunder klager, lagde vægt på blandt andet alder.

Indklagede havde som arbejdsgiver som udgangspunkt et frit skøn til at vurdere, hvilke medarbejdere, der bedst kunne undværes som følge af de pålagte besparelser, men indklagede havde pligt til at sikre, at der i beslutningsgrundlaget ikke indgik kriterier, der var ulovlige efter forskelsbehandlingsloven. Afskedigelsen skete på grundlag af generelt fastsatte kriterier.

Indklagede har ikke dokumenteret, at der forud for afskedigelsen ud fra de fastsatte kriterier blev foretaget en konkret vurdering af klagers faglige og personlige kvalifikationer samt opgavevaretagelse i forhold til de øvrige medarbejdere med henblik på at beholde de bedst kvalificerede medarbejdere.

Indklagede har herefter ikke godtgjort, hvorfor netop klager blev afskediget.

Klager får derfor medhold i klagen.

### **Godtgørelse**

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 330.000 kr., svarende til omkring ni måneders løn.

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

Nævnet finder, at det ikke kan tillægges betydning for udmålingen af godtgørelse, at klager valgte at søge og fik en anden stilling, da han blev udpeget til afskedigelse.”

Skoleleder [person 5] skrev den 2. juli 2015 til Børn- og Ungeforvaltningen, [kommune 1], blandt andet:

#### **”Opfølgning i forhold til Ligebehandlingsnævnets afgørelse om påstået aldersdiskrimination, af 17. juni 2015**

...

Som supplement til den skriftlige begrundelse er flg. forhold indgået:

**I forhold til kvalifikationer** var det afgørende, at [PERSON 2] linjefag dansk og billed- kunst samt tilknytningen til afdelingens klasser uden problemer kunne dækkes ind af andre ansatte lærere med linjefagsuddannelse i fagene.

[PERSON 2] havde over tid ligeledes undervist i matematik og N/T, men her var ledelsens vurdering, understøttet af [PERSON 2] egne udtalelser i MUS-samtaler om behov for og ønske om efter- og videreuddannelse, at de faglige kvalifikationer ikke var tilstrækkelige.

Også på disse fagområder var skolen dækket fint ind.

For en samlet varetagelse af elevernes undervisning af linjefagskvalificerede lærere var [PERSON 2] altså klart den lærer, der kunne undværes.

I relation til [PERSON 2] opgave som pædagogisk IT vejleder gennem en periode var det ligeledes af betydning, at han trods aftale om IT vejlederuddannelse selv valgte ikke at gennemføre denne i modsætning til øvrige IT vejledere på skolen.

**I forhold til arbejdsindsats og den øvrige varetagelse af tjenesten** henvises til vedlagte udtalelse, som undertegnede lavede d. 15. februar efter forespørgsel fra [PERSON 2].

Heraf fremgår, at [PERSON 2] på en række andre områder havde udført sin tjeneste på udmærket vis.

Der indgår således ikke andre motiver end de rent fag – faglige kvalifikationer, hvor [PERSON 2] var den lærer i afdelingen, der kunne undværes.”

[kommune 1] har til brug for ankesagen udarbejdet følgende bilag, der adskiller sig fra den for Ligebehandlingsnævnet fremlagte opgørelse:

<b>Oversigt over lærere indstillet til afskedigelse i forbindelse med afskedigelsesrunden i marts 2012</b>	
25-30 år:	29, 30, 30, 30, 30, 30
31-35 år:	31, 31, 34, 35, 35, 35, 35
36-40 år:	36, 36, 36, 37, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 38, 39, 40, 40, 40, 40, 40
41-45 år:	41, 41, 41, 41, 42, 42, 42, 43, 44, 44, 45, 45
46-50 år:	46, 46, 46, 46, 47, 47, 47, 48, 49, 49, 50, 50, 50
51-55 år:	51, 51, 51, 52, 53, 54, 54, 54, 54, 54, 54, 55, 55, 55, 55, 55
56-60 år:	56, 57, 59, 59, 60, 60
61-65 år:	61,62

### **Forklaringer**

Der er for landsretten afgivet supplerende forklaring af [person 1], [person 2], funktionsleder [person 11], skoleleder [person 5] og souschef [person 6].

[person 1] har forklaret blandt andet, at han rent fagligt var bedre end nogle af de lærere, der blev på skolen. Han har arbejdet med inklusion og havde stor rutine hermed fra [by 2] Skole. Niveauet for inklusionsarbejdet var noget lavere på [skole 1], hvilket han har nævnt for skolelederen [person 5] og souschef [person 6].

Det kunne gøres meget bedre med AKT lærere. Han har haft et fint samarbejde med [person 5] og de andre lærere. Han har aldrig modtaget kritik af sit arbejde. Problemet vedrørende anvendelse af fysisk magt over for en elev blev let løst ved et møde med forældrene samme dag. Det var ikke noget problem.

[person 2] har forklaret blandt andet, at heldagsskolen, hvor han underviste, er for elever med store, generelle indlæringsvanskeligheder. Der er meget samarbejde mellem lærergruppen og pædagerne. Det faglige niveau er ikke særligt højt, ikke over 4. klasse. Ved ansættelsen fik han at vide, at man ikke havde vurderet ansøgernes linjefag, men havde lagt vægt på erfaring og faglighed. Linjefag har mindre betydning, blandt andet fordi en given lærer underviser i alle fag i heldagsskolen. Han underviste selv mest i matematik og dansk. Efter tre måneders ansættelse tilkendegav han under en medarbejdudviklings samtale, at han gerne ville have en linjefagsuddannelse i matematik, idet det ville forbedre hans jobmuligheder fremover. Han efterefterspurgte også efteruddannelse i natur og teknik, hvilket han også fik afslag på, da han havde fine kvalifikationer. Han fremsatte ikke anmodningerne igen og underviste frem til 2012. Han har i 2 – 3 år været ansvarlig for fagudvalget i matematik samt i natur og teknik. Arbejdet hermed består i at holde sig up to date vedrørende undervisningsmateriale og sørge for bestilling heraf. Han har bestået it-vejlederuddannelsen i 2009. Kursusudbyderen har fremsendt kursusbevis herfor til heldagsafdelingen. Han har arbejdet med it i forskellige sammenhænge på skolen.

[person 11] har forklaret blandt andet, at kompetenceskemaer viser, hvad medarbejderen er god til. Hun har ikke, som det er angivet i byrettens gengivelse af hendes forklaring, sagt, at en skoleleder havde set på aldersfordelingen, og at der derfor blev givet en fratrædelsesgodtgørelse. [kommune 1] har aldrig haft til hensigt, at ældre lærere skulle afskediges. Kompetenceskemaerne var vigtige redskaber vedrørende omplacering i ledige stillinger. [person 1]s kompetenceskema var meget ”tyndt” udfyldt. Det var svært at omplacere ham på dette grundlag. I alt 11 medarbejdere blev omplaceret dette år. De varslede lærere havde fortrinsret til andre stillinger i kommunen i perioden fra varslingen af afskedigelsen til afskedigelsen. I selve opsigelsesperioden havde de ret til at komme til samtale vedrørende ledige job. Efter hendes opfattelse er der ikke udøvet aldersdiskrimination på [skole 1]. Hun går ud fra, at den vejledning, som alle skoler modtog, er fulgt. Vejledningen gik blandt andet på, at der ikke måtte udøves forskelsbehandling. Hun havde ikke indflydelse på beslutningen om, hvilke lærere der skulle afskediges på den enkelte skole. Skemaet ”oplysninger til omplacering” skal udfyldes af alle lærere hvert år. Lærerne er således bekendt med skemaets formål.

[person 5] har forklaret blandt andet, at der i årene fra [person 2]s ansættelse i 2005 til 2012 var sket en udvikling, således at der nu lægges langt større vægt på linjefagsuddannelse. Skolerne er blevet forpligtet til lægge meget stor vægt herpå. Heldagsafde-

lingen har også udviklet sig på den måde, at lærerne herfra nu også i større grad kunne indgå i lærerstaben på den øvrige del af skolen. I sin tid fik [person 2] afslag på yderligere uddannelse i linjefag, dels fordi det kostede penge, dels fordi man først senere har lagt så stor vægt på linjefagsuddannelse. Natur og teknik er et nyere fag, hvor linjeuddannelse heri først blev etableret, efter at faget var indført i folkeskolen.

Han vedstår sine skriftlige udtalelser om både [person 1] og [person 2]. Der har ikke været skriftlige klager over nogen af dem, og ingen af dem har modtaget en påtale. [person 6] havde som pædagogisk afdelingsleder den daglige kontakt til de to lærere. Det var hendes opgave at tale med lærerne om problemer og at følge op herpå. Hun orienterede ham løbende svarende til det, som fremgår af hendes notater og som er fremlagt i sagen. Han mener fortsat, at det var en fagligt rigtig beslutning at indstille [person 1] og [person 2] til afskedigelse.

Han tog noter under et vejledningsmøde om afskedigelses- og forflyttelsesproceduren. Han noterede, at der ikke må ske forskelsbehandling blandt andet på grund af alder eller handicap.

Oprindeligt blev der peget på syv medarbejdere på skolen, der skulle afskediges. Én af disse, der var 62 år og tjenestemandsansat, valgte at gå på pension. Det endte derfor med, at seks medarbejdere blev indstillet til afskedigelse. Én af de seks medarbejdere havde været en del syg, og efter forhandling med lærerforeningen ønskede den pågældende afskedigelse på grund af sygdom. Der blev ved indstillingerne ikke lagt vægt på alder.

[person 6] har forklaret blandt andet, at hendes notat af 11. november 2015 er sammenskrevet på grundlag af notater, som hun begyndte at tage i januar 2012, hvor [person 1] havde taget fysisk fat i en elev. [person 1] var ikke enig i, at der skulle undskyldes over for forældrene, men gjorde, som hun bad om. [person 1] fik ikke en skriftlig advarsel. [person 1] var fagligt dygtig, men dårligere til inklusion i sammenligning med hans kolleger. Ved sammenlægning af tre klasser til to klasser tog de hensyn hertil, således at [person 1] ikke fik de besværlige elever. I en proces, hvor der var færre lærere til rådighed, kunne der ikke tages sådanne hensyn. På [by 2] Skole, som [person 1] tidligere havde arbejdet på, tog man ”besværlige” elever ud af klassen og sendte dem til et ressourcecenter. Denne

metode havde de afskaffet på [skole 1]. Det var fra ministeriets side besluttet, at såkaldt eksklusion ikke var den bedste løsning.

Der skal i dag lægges afgørende vægt på linjefagsuddannelse. Alle lærernes linjefag ind-sættes i et skema, således at børnene dækkes 80 % af linjefagslærere. Det er lettere at opnå dette resultat, hvis en lærer har flere linjefag. Det er et puslespil at udarbejde et sådant skema. De har ikke lagt vægt på alder, men faglige kompetencer, og hvordan læreren håndterer hverdagen.

### **Procedure**

Parterne har for landsretten gentaget deres anbringender for byretten og har procederet i overensstemmelse hermed.

### **Landsrettens begrundelse og resultat**

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at beslutningskompetencen vedrørende afskedigelser og forflytninger var henlagt til ledelsen på den enkelte skole.

På [skole 1] var der inden afskedigelserne ansat 52 overenskomstansatte lærere. 5 af disse blev indstillet til afskedigelse. Ud af disse 5 lærere var 4 over 50 år. Inden afskedigelserne var der ansat i alt 6 overenskomstansatte lærere over 50 år. Der var således tale om en signifikant overvægt af lærere over 50 år i gruppen af lærere indstillet til afskedigelse.

Af en artikel i dagspressen i januar 2012 fremgik, at børne- og ungerådmand [person 3], [kommune 1], havde udtalt blandt andet ”Det er en kulturændring, men vi skal have mulighed for at skille os af med lærere, hvis der er brug for nye kompetencer. Og så skal vi have de nye lærere ind på arbejdsmarkedet”.

Der findes herved at foreligge sådanne faktiske omstændigheder, at der er grundlag for en formodning om, at der ved indstillingen til afskedigelser på [skole 1] blev udøvet indirekte forskelsbehandling på grund af alder.

Det påhviler herefter [kommune 1] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke blev krænket, jf. § 7 a i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.



I et notat af 22. december 2011 beskrev [kommune 1] de generelle kriterier for beslutninger om afskedigelser og forflytninger. Hovedkriterierne var kvalifikationer, baseret på uddannelse, særlige kompetencer, samarbejdsevne og inklusionskompetence. Arbejdsindsats blev vurderet på grundlag af stabilitet og fleksibilitet, mens erfaring blev vurderet på erhvervs erfaring og livserfaring. I breve af 27. februar 2012 fra [skole 1] til [person 1] og [person 2], hvorved de blev meddelt skolens hensigt om at opsig dem, var det oplyst, at beslutningen var truffet ud fra disse generelle kriterier og på baggrund af en samlet vurdering af personalet på [skole 1]. Det blev angivet, at beslutningen var uddybet i en individuel samtale med skoleleder [person 5].

Om grundlaget for at opsig **[person 1]** fremgår det af notater udarbejdet af skoleleder [person 5] efter afskedigelsen, at [person 1]s hovedfag og tilknytningen til skolens mellemtrin kunne dækkes ind af andre ansatte lærere, heraf 12 med matematik som hovedfag, 3 med sløjd som hovedfag og 7 med natur og teknik som hovedfag, og at der blev foretrukket lærere, som kunne dække både dansk og matematik.

Der foreligger for landsretten ikke yderligere oplysninger om det nærmere indhold af en af skolens ledelse foretagen konkret vurdering af [person 1]s faglige kvalifikationer i forhold til skolens øvrige ressourcer og behov, som påstået af [kommune 1].

Navnlig bemærkes, at det forhold, at [person 1]s hovedfag kunne varetages af andre lærere, ikke udgør dokumentation for, at der er foretaget en konkret sammenlignende vurdering af lærernes kvalifikationer. Landsretten finder, at [kommune 1] ved de foreliggende, generelle oplysninger ikke har løftet bevisbyrden for, at opsigelsen var begrundet i [person 1]s faglige kvalifikationer.

Det fremgår imidlertid af såvel skoleleder [person 5]s notater som souschef [person 6]s notater samt deres forklaringer for byretten og landsretten, at [person 1] generelt ikke understøttede og ikke bidrog til [skole 1]s indsats vedrørende inklusion af vanskelige elever, der var et særligt fokusområde. Det er forklaret, at dette blandt andet indebar, at der måtte tages særligt hensyn hertil, således at mere vanskelige elever ikke blev placeret i [person 1]s klasser. Efter bevisførelsen lægges det til grund, at [person 1]s manglende indsats på dette område var en væsentlig årsag til opsigelsen.

Efter en samlet vurdering findes [kommune 1] herefter at have godtgjort, at opsigelsen af [person 1] ikke var begrundet i hensynet til hans alder.

Landsretten stadfæster herefter byrettens dom for så vidt angår Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 17. juni 2015 vedrørende [person 1].

Vedrørende [person 2] bemærkes indledningsvist, at afgørelsen af 27. februar 2012 om principalt forflyttelse, subsidiært opsigelse er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. § 2, jf. § 1.

Om grundlaget for beslutningen om at forflytte, subsidiært opsigelse [person 2] fremgår af notater udarbejdet af skoleleder [person 5] efter afskedigelsen, at [person 2]s linjefag dansk og billedkunst samt tilknytningen til afdelingens klasser uden problemer kunne dækkes ind af andre ansatte lærere med linjefagsuddannelse i fagene, at [person 2]s faglige kvalifikationer i matematik og i natur og teknik ikke var tilstrækkelige, og at skolen var dækket ind på disse fagområder. Det er tillige angivet, at [person 2] ikke trods aftale havde gennemført en IT-vejlederuddannelse, hvilket er bestridt af [person 2].

Der foreligger for landsretten ikke yderligere oplysninger om det nærmere indhold af en af skolens ledelse foretagen konkret vurdering af [person 2]s faglige kvalifikationer i forhold til skolens øvrige ressourcer og behov. Det forhold, at [person 2]s hovedfag kunne varetages af andre lærere, udgør ikke dokumentation for, at der er foretaget en konkret sammenlignende vurdering af lærernes kvalifikationer. Landsretten finder, at [kommune 1] ved de foreliggende, generelle oplysninger ikke har løftet bevisbyrden for, at beslutningen om forflyttelse, subsidiært opsigelse ikke var begrundet i [person 2]s alder.

[kommune 1] findes herefter ved beslutningen om at forflytte, subsidiært opsigelse [person 2] at have handlet i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. § 2, jf. § 1.

Under hensyntagen til ansættelsesforholdets længde og til, at [person 2] selv opsagde sin stilling og fik ansættelse som lærer umiddelbart herefter, findes godtgørelsen

efter § 7, stk. 1, i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. passende at kunne fastsætte til 130.000 kr. med rente som påstået.

Efter udfaldet i sagen B-1473-16 skal Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] betale sagsomkostninger for begge retter til [kommune 1] med i alt 60.000 kr. Beløbet omfatter udgifter til advokatbistand inkl. moms. Ved fastsættelsen af beløbet er der ud over sagens værdi taget hensyn til sagens omfang, varighed og betydning.

Efter udfaldet i sagen B-1512-16 skal [kommune 1] betale sagsomkostninger for begge retter til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 2] med i alt 68.000 kr. Beløbet omfatter 8.000 kr. til retsafgift og 60.000 kr. til udgifter til advokatbistand inkl. moms. Ved fastsættelsen af beløbet til dækning af udgifterne til advokatbistand er der ud over sagens værdi taget hensyn til sagens omfang, varighed og betydning.

#### T h i k e n d e s f o r r e t :

Byrettens dom stadfæstes for så vidt angår Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 17. juni 2015 vedrørende [person 1].

Ligebehandlingsnævnet frifindes, således at Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 17. juni 2015 vedrørende [person 2] stadfæstes med den ændring, at [kommune 1] inden 14 dage skal betale 130.000 kr. med procesrente fra den 10. juli 2013 til [person 2].

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 1] skal betale sagsomkostninger for begge retter til [kommune 1] med i alt 60.000 kr.

[kommune 1] skal betale sagsomkostninger for begge retter til Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [person 2] med i alt 68.000 kr.

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

— — —  
**Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den 03-04-2017**

**Tina Skjødt Sørensen**  
**Kontorfuldmægtig**