



RETEN I GLOSTRUP DOM

afsagt den 5. februar 2019

Sag BS-13744/2018-GLO

[person 1]
(advokat Casper Lauritzen)

mod

[virksomhed 1]
(advokat Marianne Bækgaard Nielsen)

Denne afgørelse er truffet af dommerfuldmægtig Karsten Ahrentoft Nielsen.

Sagens baggrund og parternes påstande

Sagen er anlagt den 12. juli 2017. Sagen vedrører, om [virksomhed 1] i forbindelse med opsigelse af [person 1] har handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

[person 1], har nedlagt påstand om, at [virksomhed 1] til [person 1] skal betale 125.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 14. april 2016.

[virksomhed 1] har nedlagt påstand om frifindelse.

[person 1] har fri proces til sagen men ikke retshjælpsforsikring.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a. Dog gengives de afgivne forklaringer og dele af Ligebehandlingsnævnets afgørelse (sagens bilag 1).

Oplysningerne i sagen

Ligebehandlingsnævnet traf i sit møde den 18. april 2017 – meddelt ved nævnets brev af 20. april 2017 – følgende afgørelse:

” [...]

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 elevplad [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.

[...]

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 parts- og 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 ud-

trykkelige 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.

[...] ”

Parterne har under hovedforhandlingen i sagen oplyst, at det kan lægges til grund, at sagsøgte *ikke* efter afskedigelsen af sagsøgte ansatte en medarbejder under 18 år.

Forklaringer

Der er afgivet forklaring af [person 1], [person 2], [person 3] og [person 4].

[person 1] har forklaret blandt andet, at hun under ansættelsen hos [butik 1] primært havde som opgave at sidde ved kassen og være i området i nærhed af kassen. Hun havde ansvaret for at fylde op med ugeblade og håndkøbsmedicin. Da [person 4] blev ansat, fik hun også ansvaret for at fylde slikautomaten op.

Hun var ansat med en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Foreholdt, at det af ekstraktens side 39 fremgår, at hun den 12. oktober 2015 havde en arbejdsdag på 9 timer og 45 minutter, forklarer hun, at der var sygdom, hvorfor hun blev og arbejdede længere.

Hun er ikke på noget tidspunkt under ansættelsen blevet spurgt om, hun kunne ændre de aftalte arbejdstider – herunder ikke om hun kunne arbejde i weekender, tidligt om morgenen, eller om aftenen. Var hun blevet spurgt om det, ville hun have været indstillet på det. Hun har arbejdet på sådanne tider under tidligere ansættelser.

Hun blev ringet op af [person 4] den 26. oktober 2015. [person 4] sagde, at han måtte sige hende op. [person 4] kom ikke med en begrundelse i telefonen, men sagde blot, at hun kunne se begrundelsen i den skriftlige opsigelse, som hun senere ville få.

Hun har ikke på noget tidspunkt inden sagen i Ligebehandlingsnævnet fået oplyst fra [virksomhed 1], hvad der lå i, at hun ikke kunne leve op til forretningens forventninger til hende. Hun mener, at hun udviste selvstændigt initiativ under ansættelsen. Hun har endvidere aldrig fået påtaler eller tilsvarende fra hendes chef. Tværtimod fik hun ros fra sin chef om, at hun havde god kundebehandling m.v.

Under hendes ansættelse var der også kollegaer, som var under 18 år. Disse sad også ved kassen, og der var i det store hele ikke nogen forskel på hendes og de pågældendes arbejde.

Det var hende selv, der opdagede [person 4]s opslag på Facebook om, at de søgte efter nye ansatte på samme dag, som hun blev opsagt. Det er hendes opfattelse, at der blev søgt efter en medarbejder, som kunne udføre hendes arbejde i stedet for hende.

Hun vil umiddelbart vurdere, at kassebetjeningen udgjorde ca. 60 % af hendes arbejdstid, og at resten var i relativ nærhed af kassen.

Det er svært at sige, om en ungarbejder vil kunne udføre arbejdet lige så godt som hende, men med tiden ville en ungarbejder nok kunne lære at gøre det godt.

Det er korrekt, at [person 4] flere gange har sagt, at hun var en løntung medarbejder.

[person 2] har forklaret blandt andet, at hun er group senior director i [virksomhed 1], og at hun har ansvar for [virksomhed 1]s HR-jura. Hun har været ansat i koncernen i ca. 22 år. Hun har ikke haft noget at gøre med henvendelsen fra den pågældende [butik 1], som førte til opsigelsen af [person 1]. Det er dog i hendes afdeling, at opsigelsen er skrevet.

Når der skal ske opsigelse af en medarbejder i [virksomhed 1] foregår det typisk ved, at de i HR-afdelingen får en henvendelse fra distriktschefen det pågældende sted. Distriktschefen kan også blot nøjes med i første omgang at få drøftet sine overvejelser om, hvorvidt der skal ske opsigelse eller noget andet. Hvis distriktschefen vil opsiges en person, bestiller distriktschefen så en opsigelse hos HR-afdelingen.

Forevist den skriftlige opsigelse af 29. februar 2016 vedrørende [person 1] (ekstraktens side 50), forklarer hun, at det er en sædvanlig standardopsigelse, som benyttes, hvis opsigelsen sker som følge af medarbejderens forhold. De har i HR-afdelingen en forventning om, at distriktschefen har en dialog med den opsagte person om, hvad der var galt, og at der også har været en sådan dialog forud for beslutningen om opsigelse. Når det er så tidligt i ansættelsesforløbet som i [person 1]s tilfælde, går HR-afdelingen normalt ikke så meget ind i vurderingen i sagen. Hvis de havde fået oplyst, fra distriktschefen, at opsigelsen var begrundet i butikkens økonomiske forhold, ville HR-afdelingen utvivlsomt først have drøftet med distriktschefen, om der var andet, man kunne gøre for at undgå en opsigelse. HR-afdelingen har ikke foretaget efterprøvning af grundlaget for opsigelsen, inden den blev sendt til distriktschefen.

Der er generelt mange ungarbejdere i [virksomhed 1]. Det er kun bestemte opgaver, som ungarbejdere må lave. Det vil typisk være lettere og begrænsede opgaver. Som udgangspunkt stopper ungarbejdere måneden før, de fylder 18 år.

En elevstilling af den type, som blev opslået, er noget andet end [person 1]s stilling. Det er en uddannelses- og oplæringsstilling. En elevstilling er også en anden type stilling end ungarbejdere.

[person 3] har forklaret, at han nu er driftspartner i [butik 1]. Han er ikke længere distriktschef. Han har arbejdet i [butik 1] i ca. 19 år. Af disse har han været distriktschef i ca. 7½ år. Han fik ansvaret for butikken i [by 1] 1. januar 2016.

Han var involveret i opsigelsen af [person 1]. Butikken havde i en længere periode et overforbrug af lønmidler, og det skulle der gøres noget ved. Da han overtog butikken, konstaterede han problemer med lønudgifterne. Han havde flere gange over en periode drøftelser med butikschefen [person 4] om at få lønkronerne ned. [person 4] ville gerne beholde så mange ansatte i butikken som muligt.

Det blev besluttet, at der skulle opsiges en person i butikken, og derefter være et set-up med 2 personer i butikken om dagen og 2 personer om aftenen. De måtte derfor se på, hvordan de kunne få dette fordelt mellem de eksisterende medarbejdere. Da [person 1] var en løntung medarbejder, kunne det ikke lade sig gøre at beholde hende, når set-up'et og lønkronerne skulle passe sammen. Der blev også set på, at [person 1] ikke havde været ansat så længe, og at prøveperioden endnu ikke var udløbet.

Det er og var hans opfattelse, at [person 1] ikke var fleksibel med at ville tage blandt andet aften- og weekendarbejde. Det ønskede [person 1] ikke at have, har [person 4] fortalt ham. Det er ikke noget, som han selv har hørt fra [person 1].

Det var ham, som anmodede HR-afdelingen om en opsigelse til brug for opsigelsen af [person 1]. Han talte først med deres HR-partner om, hvorvidt det ville være korrekt at opsiges [person 1].

Den pågældende HR-partner kunne ikke se noget problem i det, og derfor anmodede han HR-afdelingen om en opsigelse. Han skrev som begrundelse til HR-afdelingen, at [person 1] ikke levede op til forventningerne. Han fandt ikke, at der var nogen årsag til at nærmere uddybe sin begrundelse over for HR-afdelingen. Han tænker, at HR-afdelingen formentlig havde bedt ham om yderligere oplysninger, hvis han havde givet den nærmere begrundelse.

[person 1]s alder har på ingen måde haft betydning for opsigelsen.

[person 1] var en rigtig god kasseassistent, men hun kunne ikke udføre andre opgaver i butikken særlig godt. Han skal ikke kunne udelukke, at [person 1] også har sat varer op i butikken, men i så fald levede det ikke op til, hvad han mente, at man kunne forvente.

Han havde ikke drøftet med [person 4], at der skulle slås en stilling op som ungarbejder. De havde dog drøftet, at [person 4] skulle overveje, om der kunne ansættes en anden person inden for lønbudgettet. Der blev ikke ansat en anden person, da der ikke var mulighed i lønbudgettet for det.

Han ved ikke, hvorfor [person 1] ikke kunne arbejde i yderarbejdstider. Han har fået at vide fra [person 4], at [person 1] blev forelagt en ny vagtplan, som sagsøgeren ikke kunne acceptere. Han har også fået at vide fra [person 4], at [person 1] altid var syg, når de nye vagter skulle prøves. Han er ikke bekendt med, om [person 1] accepterede den nye vagtplan med vagter på ydertider og med weekendvagter.

[person 1]s var ikke specielt stabil, er det hans indtryk. Han kan dog ikke konkret huske, hvor meget fravær [person 1] havde.

[person 4] har forklaret, at han ikke længere er ansat i [butik 1]. Han stoppede ansættelsen i slutningen af 2018. Han kom til [butik 1] i [by 1] som butikschef 1. november eller 1. oktober 2015. Han var butikschef der i ca. 1½ år. [person 1] arbejdede i butikken, da han tiltrådte sin stilling.

[person 1]s arbejdsopgaver var at betjene kunderne ved kassen, og når der ikke var kunder, skulle hun sætte varer op i nærheden af kasseområdet og rydde op. Han vil umiddelbart vurdere, at ca. 70 % af [person 1]s arbejde var ved kassen.

[person 1] var en rigtig god medarbejder, og han havde et godt samarbejde med hende.

[person 1] arbejdede ikke om aftenen eller i weekends. De talte på et tidspunkt om, at hun skulle til at arbejde aften og weekends, men det var hans indtryk, at det ikke kunne lade sig gøre, fordi [person 1] var alene med et lille barn, og derfor gjorde han ikke mere ud af det. Han har aldrig krævet, at [person 1] skulle ændre sine arbejdstider. Dertil kommer, at [person 1]s arbejdstider

egentlig passede ham godt. Han erindrer ikke, om han har givet [person 1] et udkast til en ny arbejdsplan.

[person 3] sagde, at de skulle spare lønkroner. Det var meget vanskeligt, fordi der mindst skulle være 2 i butikken hele tiden. Han var heller ikke enig med [person 3] i, at der skulle ske opsigelser i butikken. Det var [person 3], som besluttede, at [person 1] skulle opsiges. De skulle så i stedet for [person 1] ansætte en ungarbejder, fordi det var billigere.

Han havde ikke tidligere prøvet at opsiges en ansat, og derfor spurgte han [person 3] om, hvordan han skulle gøre dette [person 3] sagde, at han blot skulle sige til [person 1], at hun ikke havde levet op til forventningerne. Han oplyste ikke [person 1] om, at det var på grund af lønmæssige forhold, at hun blev opsagt, da han havde hørt, at det måtte man ikke sige. Han er uenig med [person 3] i, at [person 1] ikke levede op til forventningerne, for det gjorde hun i høj grad.

Foreholdt ekstraktens side 49 – opslag på Facebook – forklarer han, at det er hans opslag. Der var dog også et opslag på [butik 1]s hjemmeside. Der blev ikke ansat en anden.

Parternes synspunkter

[person 1] har i sit påstandsdokument anført følgende anbringender:

” Til støtte for den nedlagte påstand gøres det gældende, at sagsøger har påpeget sådanne faktiske omstændigheder, at der er anledning til at formode, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med beslutningen om at afskedige hende fra hendes stilling som salgsassistent i [butik 1].

Sagsøger har således peget på, at hun uden nogen form for forudgående advarsel eller påtale blev afskediget den 26. februar 2016 (ekstrakten s. 50) alene med henvisning til, at hun ikke levede op til sagsøgtes forventninger, og at sagsøgte samme dag annoncerede efter en ny medarbejder under 18 år eller en elev (ekstrakten s. 49). Disse omstændigheder og særligt den helt nære tidsmæssige sammenhæng giver anledning til at formode, at sagsøgte – helt eller delvist – har lagt vægt på sagsøgers alder, da man traf beslutning om at afskedige hende.

At sagsøgte foruden en medarbejder under 18 år annoncerede efter en elev gør ingen forskel i denne sammenhæng, idet elever generelt er yngre medarbejdere. Dette er ubestridt under sagen, og det kan efter sagsøgtes egne oplysninger (ek-

strakt s. 19) endvidere lægges til grund, at der i [butik 1] i begyndelse af 2018 ikke var nogen elever over 28 år.

Det gøres i den forbindelse endvidere gældende, at sagsøgers stilling som salgsskulent og den annoncerede stilling som ungarbejder/elev udgør sammenlignelige stillinger. De opgaver, som sagsøger varetog frem til sin afskedigelse, skulle ubestridt varetages også af den unge under 18 år/eleven, og stillingerne er derfor sammenlignelige, for så vidt at sagsøger må anses for afskediget med henblik på at blive erstattet af en yngre medarbejder.

Sagsøgte påberåbelse af de særlige regler i forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 4, vedrørende medarbejdere under 18 år kan heller ikke føre til, at de påpegede omstændigheder ikke skaber en formodning for forskelsbehandling på grund af alder. Reglerne i § 5 a, stk. 4, indeholder ikke hjemmel til at afskedige en ældre medarbejder for at erstatte den pågældende med en medarbejder under 18 år. Dette udgør ulovlig forskelsbehandling, og sagsøger har påpeget faktiske omstændigheder, der meget klart indikerer, at hun var udsat for netop dette.

Det påhviler på den baggrund sagsøgte at bevise, at sagsøger ikke blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder, da sagsøgte besluttede at afskedige hende, og sagsøgte har ikke løftet denne bevisbyrde.

Sagsøger blev afskediget *alene* med henvisning til, at hun ikke levede op til sagsøgte forventninger (ekstrakten s. 50), men der er i sagen ikke ført bevis for, at dette var tilfældet. Tværtimod oplevede sagsøger at få ros for sit arbejde.

Sagsøgte anbringer om, at afskedigelsen reelt - og altså i strid med det skriftlige materiale, der forelå på afskedigelsestidspunktet - var begrundet i faldende omsætning og driftsmæssige forhold, kan endvidere ikke føre til, at sagsøgte har løftet bevisbyrden for, at sagsøgers alder ikke spillede en rolle ved hendes afskedigelse. De nævnte begrundelser er fremført efter, at sagsøger rejste krav efter forskelsbehandlingsloven, og sagsøgte har ikke dokumenteret, at man på *tidspunktet for afskedigelsen* faktisk lagde vægt på de nævnte forhold.

Selv hvis det anses for godtgjort, at sagsøgte på tidspunktet for afskedigelsen faktisk lagde vægt på faldende omsætning og driftsmæssige forhold, har sagsøgte ikke løftet bevisbyrden for, at sagsøger ikke derved blev udsat for indirekte forskelsbehandling.

Sagsøgte har således ikke løftet bevisbyrden for, at sagsøger ikke er blevet forskelsbehandlet på grund af alder, og det påhviler derfor sagsøgte at betale en godtgørelse til sagsøger i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1.

I overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets afgørelse og praksis i øvrigt bør godtgørelsen fastsættes til 125.000 kr. svarende til cirka 6 måneders løn. ”

[virksomhed 1] har i sit påstandsdokument anført følgende anbringender:

” Ad/ Faktiske omstændigheder

Det gøres gældende, at klager i medfør af forskelsbehandlingslovens § 7 a ikke har frembragt faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at forskelsbehandling har fundet sted. Sagsøgte bør således allerede af den grund frifindes.

Da opsigelsen af sagsøger alene er begrundet nødvendige økonomiske besparelser, kan der ikke ved de faktiske omstændigheder anses for at være skabt en formodning for brud på forskelsbehandlingsloven og heraf forbuddet mod diskrimination på grund af alder.

Når sagsøger angiver, at sagsøgte specifikt har søgt efter en medarbejder under 18 år, er dette faktisk forkert, da det i opslaget angives, at der søges en medarbejder under 18 år eller en elev. Allerede af den grund, kan opslaget ikke frembringe en formodning om, at der er lagt vægt på alder.

Det gøres hertil yderligere gældende, at der for ungarbejderstillingen ikke er tale om en sammenlignelig stilling, da denne stilling netop henvender sig til medarbejdere under 18 år.

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, jf. bilag D. Det følger af retspraksis, jf. Højesterets dom af 14. november 2013, at der i medfør af forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 5, for at støtte den erhvervsmæssige integration kan etableres ansættelsesforhold på andre lønvilkår særligt for gruppen af medarbejdere under 18 år.

At sagsøgte således efter opsigelsen af sagsøger blandt andet har ansøgt efter en medarbejder under 18 år, kan hverken ses som en faktisk omstændighed eller en konkret diskrimination af klager.

Ad/ bevis for ikke-diskrimination

For så vidt retten måtte finde, at der er frembragt en formodning og bevisbyrden for, at der ikke er sket diskrimination, påhviler sagsøgte, gøres yderligere gældende:

Baggrunden for opsigelsen er økonomiske forhold i virksomheden, hvorfor det ud fra saglige kriterier må bero på et frit skøn hos sagsøgte, hvordan man bedst muligt opnår disse besparelser.

Selve valget af sagsøger er begrundet i de driftsmæssige forhold og en vurdering af, hvordan man bedst muligt kunne bemane butikken med færre ansatte. Henset til antallet af medarbejdere i butikken på fuld tid, og det forhold at de øvrige på fuld tid var ledende medarbejdere, var sagsøger den medarbejder, man bedst kunne undvære.

At sagsøgers alder har været uden betydning for beslutningen om opsigelse, idet opsigelsen alene er begrundet i nødvendige økonomiske besparelser.

Ej heller i valget af sagsøger er der lagt vægt på alder, idet dette har været begrundet i hvem virksomheden, under hensyn til driften, bedst kunne undvære.

Det gøres i øvrigt gældende, at en elevstilling og ungarbejderstilling ikke er sammenlignelige stillinger, og således ikke kan anses for stillinger, der træder i stedet for sagsøgers stilling. ”

Parterne har under hovedforhandlingen nærmere redegjort for deres opfattelse af sagen.

Rettens begrundelse og resultat

En arbejdsgiver må ikke på grund af alder forskelsbehandle ansatte i forbindelse med opsigelse. Dette fremgår af forskelsbehandlingsloven.

Det lægges til grund som ubestridt, at [virksomhed 1] i den skriftlige opsigelse af [person 1] anførte som begrundelse for opsigelsen, at [person 1] ikke levede op til de forventninger, som blev stillet til hende. [person 4] har forklaret blandt andet, at han var [person 1]s nærmeste overordnede, og at [person 1] i høj grad levede op til forventningerne til hende. [person 4] har endvidere forklaret blandt andet, at [person 3] var af den opfattelse, at de skulle afskedige [person 1] og i stedet for ansætte fx en ungarbejder, der var billigere i løn. Det fremgår endvidere af sagen, at [person 4] samme dag som opsigelsen af slog et opslag op på Facebook om en sådan stilling.

Retten finder på ovenstående baggrund, at [person 1] har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder i forskelsbehandlingslovens forstand, jf. forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2 og 3.

Det påhviler herefter [virksomhed 1] at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Ligebehandlingsnævnet har ved deres afgørelse lagt til grund, at der rent faktisk blev ansat en person i den pågældende [butik 1] efter opsigelsen af [person 1]. Efter bevisførelsen for retten lægger retten til grund som ubestridt, at der ikke blev ansat en anden person i forbindelse med opsigelsen af [person 1].

Efter bevisførelsen – herunder forklaringerne fra [person 4] og [person 3] – lægger retten til grund, at [person 1]s alder blev tillagt vægt ved opsigelsen af den pågældende. Den formelle begrundelse i opsigelsen om, at [person 1] ikke levede op til forventningerne findes som følge af forklaringen fra [person 4] – der var nærmeste overordnede – ikke at kunne tillægges vægt. Det forhold, at der rent faktisk ikke blev ansat en yngre person i stillingen, findes ikke under disse omstændigheder at kunne tillægges vægt.

Af forskelslovens § 6, stk. 2 fremgår, at der berettiget kan ske forskelsbehandling ved visse former for erhvervsudøvelse, hvis det er af afgørende betydning, at udøveren fx har en bestemt alder. Retten finder imidlertid – som Ligebehandlingsnævnet – at formålet med de særlige regler for unge under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst – ikke kan lovliggøre den skete forskelsbehandling som følge af alder. Formålet med de pågældende særlige regler er at lette unges tilgang til arbejdsmarkedet. En arbejdsgivers ønske om at reducere lønudgifter i virksomheden kan derfor ikke lovliggøre opsigelse af en medarbejder, som er ansat på almindelige vilkår.

[virksomhed 1] har herefter ikke løftet sin bevisbyrde for, at den skete forskelsbehandling som følge af [person 1]s alder var lovlig.

[virksomhed 1] har ikke bestridt [person 1]s krav størrelsesmæssigt. [person 1]s påstand tages herefter til følge med renter og sagsomkostninger som nedenfor anført.

Som følge af sagens udfald og da [person 1] har fri proces (uden retshjælpforsikringsdækning) skal [virksomhed 1] betale sagsomkostninger til statskassen som nedenfor bestemt.

Sagsomkostningerne er efter sagens værdi, forløb og udfald fastsat til dækning af advokatudgift med 30.000 kr. (incl. moms) og af retsafgift med 3.300 kr.

THIKENDESFORRET:

[virksomhed 1] tilpligtes til [person 1] inden 14 dage at betale 125.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 14. april 2016 til betaling sker.

[virksomhed 1] skal til statskassen betale sagsomkostninger med 33.300 kr. inden samme frist. Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.



Vejledning

Retten har afsagt dom i sagen.

Hvis du er utilfreds med afgørelsen, kan du som udgangspunkt anke dommen til landsretten. Hvis du kun er utilfreds med dommens afgørelse om sagsomkostninger, kan du kære denne del af afgørelsen til landsretten.

Ikke alle afgørelser kan ankes eller kæres

Dommen kan kun ankes, hvis forskellen mellem byrettens dom og det resultat, du ønsker at opnå i landsretten, er over 20.000 kr. Hvis forskellen er mindre, skal du have tilladelse fra Procesbevillingsnævnet for at anke.

Landsretten kan afvise at behandle en ankesag, hvis landsretten vurderer, at der ikke er udsigt til, at sagen vil få et andet udfald i landsretten.

Du kan kun kære afgørelser om sagsomkostninger, hvis omkostningsbeløbet er fastsat til mere end 20.000 kr., eller hvis retten har bestemt, at ingen af parterne skal betale sagsomkostninger, og du kræver, at modparten skal betale mere end 20.000 kr. I andre situationer kan omkostningsafgørelsen kun kæres, hvis du får tilladelse fra Procesbevillingsnævnet.

Frister for at anke og kære

Fristen for at anke er 4 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan anke uden en tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 4 uger.

Fristen for at kære omkostningsafgørelsen er 2 uger fra dommens afsigelse. Hvis du ikke kan kære afgørelsen uden tilladelse fra Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere en ansøgning til Procesbevillingsnævnet inden 2 uger.

Sådan gør du, hvis du vil anke eller kære

Du kan anke dommen på [minretssag.dk](https://www.minretssag.dk) ved at trykke på knappen "Opret appel" og derefter vælge "Anke" og følge vejledningen der. Hvis du vil kære omkostningsafgørelsen, skal du vælge "Kære" og følge vejledningen der.

Hvis du ønsker at søge tilladelse til anke eller kære hos Procesbevillingsnævnet, skal du indlevere din ansøgning til Procesbevillingsnævnet. Du kan ikke indle-

vere ansøgningen på minretssag.dk. Du kan få mere vejledning om, hvordan du søger tilladelse hos Procesbevillingsnævnet på domstol.dk.

Du kan få mere vejledning blandt andet om retsafgift på domstol.dk.

Publiceret til portalen d. 05-02-2019 kl. 13:49

Modtagere: Advokat (L) Casper Lauritzen, Advokat (H) Marianne Bækgaard
Nielsen, Sagsøger [person 1], Sagsøgte [virksomhed 1]