

Udskriftsdato: 21. december 2025

KEN nr 10256 af 22/02/2012 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - fratrædelsesgodtgørelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100136-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - fratrædelsesgodtgørelse - ej medhold

J.nr. 7100136-12

En optiker klagede over, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med indgået fratrædelsesaftale i 2009. Indklagede gjorde gældende, at klager selv havde opsagt sin stilling. Eftersom klager i 2009 kvitterede for modtagelsen af indklagedes bekræftelse på, at klager efter eget ønske ønskede at fratræde sin stilling, var der ikke grundlag for at bestride indklagedes oplysning om, at klager selv havde opsagt sin stilling. Derudover kunne nævnet ikke tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt klager kunne være berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærloven. Klagen blev derfor ikke taget til følge.

Klagen drejer sig om angivelig forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med ophør af arbejde som optiker den 31. januar 2011.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Klagen tages ikke til følge.

Sagsfremstilling

Klager er født i 1943.

Den 1. august 1966 blev klager ansat hos indklagede, hvor han arbejdede både som optiker og som chefoptiker. Han var gennem et halvt år blandt andet chef for Lone [efternavn], som han senere blev chefkollega med. Efterfølgende blev Lone [efternavn] chef for klager. Siden 2004 har klager således refereret til butikschef Lone [efternavn].

Af fremlagt "aftale om fratrædelse grundet ønske om pension" af 8. december 2009 fremgår det, at:

"du har oplyst din områdechef [navn] om, at du med udgangen af januar 2011 ønsker at gå på pension. Det bekræftes således herved, at du ønsker at fratræde din stilling som optiker i [navn på indklagede] med udgangen af januar 2011, hvorfor sidste arbejdsdag bliver den 31. januar 2011".

Parternes bemærkninger

Klager påstår, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med indgået fratrædelsesaftale.

Der er flere momenter, der indikerer, at der er sket en brud på forskelsbehandlingsloven; klagers alder og den meget lange fratrædelsesaftale.

Klager kunne selv have sagt op, hvis han ønskede at ophøre med at arbejde. Der savnes derfor en begrundelse for, hvorfor der blev indgået en aftale af den beskrevne karakter. Fratrædelsesaftalen skal også ses i lyset af den kampagne, der kørte i 2010, hvor ældre medarbejdere skulle sluses ud.

Endelig blev en ledig stilling besat til anden side, selvom klager kunne have bestridt denne stilling.

Klager anmoder også nævnet om at tage stilling til, hvorvidt klager er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneder efter funktionærloven, hvis der i øvrigt findes at være forhold, der faktisk påpeger forhold i strid med lov om forskelsbehandling, jf. Ole Andersen sagen fra EU-domstolen.

Den konkrete sag er blot én af en række sager, hvorunder de ældre medarbejdere "udsluses" fra indklagede.

Der var oprindelig tale om en krænkelse i form af at få klager til at indgå en fratrædelsesaftale, som ikke gav ham fordele af nogen art, andet end at det kunne sidestilles med en almindelig opsigelse. Krænkelsen fortsatte på det tidspunkt, hvor indklagede positivt vidste, at klager ikke ville gå af, og ikke tilbød klager en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet.

Som dokumentation for den fortsatte krænkelse henvises til den af indklagede fremlagte mail af 18. november 2010, hvor klager får fremsendt en kopi af et CV. Mailen skal sammenholdes med det ganske lange varsel for fratrædelsesaftalen, og det forhold at selve aftalen ikke tillagde klager nogen særrettigheder eller godtgørelse. Derfor kunne man ligeså godt have bedt klager om selv at sige sin stilling op. Indklagede har jo gjort gældende, at klager selv ville sige op. Formålet med fratrædelsesaftalen savnes dog, hvis klager ønskede selv at sige op.

I november 2009 skulle indklagede reducere omkostningerne og i den forbindelse nedbringe løntimerne for tre afdelinger, der alle var beliggende i by N. En kollega blev flyttet fra afdelingen i by N til afdelingen i by V, hvor de manglede en barselvikar.

På samme tidspunkt blev der afholdt et møde mellem klager og indklagede. Indklagede spurgte klager om, hvorvidt han havde planer om at gå på pension. På daværende tidspunkt var klager 66 år. Klager meddelte, at han gerne ville arbejde til han blev 70 år.

Indklagede oplyste klager om, at hvis han ikke gik på pension, så skulle andre medarbejdere afskediges. Klager ville ikke være skyld i afskedigelser. Han underskrev derfor en fratrædelsesaftale, der skulle træde i kraft 13 måneder senere.

Klager har ikke på noget tidspunkt ønsket at gå af og samtalen, hvorunder han blev præsenteret for en mulighed for at gå af, kom som en overraskelse. I realiteten følte han sig presset til at sige op under hensyntagen til sine kollegaer.

Klager skrev under på aftrædelsesaftalen, da han også fik løfte om, at han kunne blive flyvende vikar og fortsat være tilknyttet arbejdsmarkedet - antageligvis på et løsere grundlag.

Det viste sig siden hen, at den medarbejder, der blev flyttet til afdelingen i by V, ikke kom retur til afdelingen i by N. Klager blev ikke oplyst om, at hendes stilling kunne søges, ligesom stillingen ikke blev slået op. To medarbejdere overtog successivt stillingen, selvom det havde været mere nærliggende at tilbyde stillingen til klager.

I forbindelse med en kampagne i efteråret 2010 blev der udsendt en pressemeddelelse og kørt reklamekampanjer, hvorunder ældre optikere nægtede at sælge kvalitetsbriller til lave priser, imens yngre optikere insisterede på, at det var nye tider. Det fremgår også af pressemeddelelsen, at den gamle optiker var på tilbagetog. Meningen var nok at lancere et forynget image, hvorunder der altså kom en række uheldige tendenser i relation til risikoen for diskrimination af de ældre medarbejdere. Pressemeddelelsen er fremlagt i sagen.

Klagers forbund bragte en leder i deres fagblad i [måned og år], hvor de udtrykte ærgrelse over indklagedes måde at fremstå på.

Indklagede påstår principalt afvisning af klagen. Klager har ikke nærmere redegjort for, hvad han ønsker at opnå med klagen.

Der er ikke tale om en afskedigelse, men derimod om egen opsigelse, afstedkommet af klagers eget ønske. Forholdet falder derfor helt udenfor forskelsbehandlingsloven, da der ikke er sket en overtrædelse af loven. Det er klager, der bærer bevisbyrden for, at der skulle være tale om en afskedigelse. Klager har ikke løftet denne bevisbyrde. At der er tale om en "egen opsigelse" underbygges ud over klagers underskrift på den fremlagte aftale om fratrædelse af 8. december 2009 også af, at klager fik betænkningstid i forhold til sin beslutning, at klager ikke efterfølgende gjorde indsigelser i forhold til opsigelsen, og at klager først forespurgte til genansættelse 12 ½ måned efter at have opsagt sin stilling. Det må derfor afvises, at klager skulle have opsagt sin stilling under pres.

I relation til klagers forhold til butikschef Lone [efternavn] bemærkes det, at det må have formodningen imod sig, at klager ikke til Lone [efternavn] ville have gjort indsigelse i forhold til sin egen opsigelse. Klager og butikschef Lone [efternavn] havde arbejde sammen adskillige år, ligesom klager tidligere havde været chef for Lone.

Endelig påstås sagen afvist, fordi der mellem parterne er særdeles divergerende opfattelser af sagens faktum, hvilket er helt afgørende for en korrekt pådømmelse af sagen. Fastlæggelsen af faktum kan alene ske ved parts- og vidneforklaringer, hvilket ikke kan ske ved Ligebehandlingsnævnet.

Det ligger udenfor nævnets kompetence at tage stilling til, hvorvidt klager kan være berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler. Afgørelsen fra EU-domstolen i Ole Andersen sagen har i øvrigt ingen betydning for den konkrete sag.

Subsidiært påstås frifindelse eller frifindelse mod betaling af en mindre godtgørelse på maksimum 3 måneders løn.

Til støtte for frifindelsespåstanden gøres det gældende, at indklagede ikke har forskelsbehandlet klager på grund af alder, og at indklagede ikke har overtrådt forskelsbehandlingsloven.

Samtalen mellem klager og indklagede omkring klagers ønsker til pensionering fandt allerede sted i sommeren 2009. I december 2009 valgte klager at opsig sit ansættelsesforhold, endda efter eget ønske, og først i november 2010 gav klager udtryk for fortsat gerne at ville arbejde. På den baggrund foreligger der hverken en tidsmæssig, indholdsmæssig eller anden sammenhæng, der gør, at klager skulle have påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.

Til støtte for påstanden om frifindelse mod betaling af en mindre godtgørelse på maksimum tre måneders løn gøres det gældende, at indklagede på grund af klagers sene indsigelse 12 ½ måned efter sin egen opsigelse ikke blev efterladt nogen mulighed for at rette op på eventuelle misforståelser, og at klager derfor må bære et væsentligt ansvar i forhold til sagen.

Indklagede er ikke enig i klagers sagsfremstilling, herunder hvad der skulle være sagt og gjort i sagen.

Klager meddelte i løbet af sommeren 2009, at han var tilfreds med sit arbejde, og at han ikke på daværende tidspunkt ønskede at forlade arbejdsmarkedet. Lone [efternavn] modtog denne besked med glæde, da klager både var en dygtig og erfaren medarbejder. Det er derfor ikke korrekt, når klager angiver, at det først var i november 2009, at klagers ønsker om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet blev drøftet.

I november 2009 blev det hos indklagede besluttet, at der skulle ske en samlet reduktion af virksomhedens ansatte optikere, og at der skulle afskediges cirka 15 medarbejdere. Afskedigelsen skulle iværksættes

hurtigst muligt. Særligt blev det besluttet, at der i butikken i [by], hvor klager arbejdede, skulle afskediges 1 optiker.

Senere i november måned 2009 fik Lone [efternavn] mulighed for at udlåne en optiker fra butikken i by N til butikken i by V, der som følge af en optikers graviditet og barselorlov ville mangle en optiker den 1. januar 2010 og cirka et år frem.

Denne mulighed benyttede Lone [efternavn] sig af, da det så ikke længere var påtrængende nødvendigt at effektuere en afskedigelse med omgående virkning. Hun håbede i stedet på, at den afskedigelse kunne gennemføres ved "naturlig afgang".

For at danne sig et indtryk af mulighederne for sådan en løsning tog Lone [efternavn] en samtale med klager for at forhøre sig om hans fremtidige arbejdsplaner. Samtalen fandt sted ultimo november/primus december 2009.

Klager var på dette tidspunkt 66 år og tilkendegav i denne anledning, at han muligvis ville være interesseret i at fratræde sin stilling i løbet af en længere periode. Han udbad sig i den anledning betænkningstid. Klager vendte dog allerede tilbage i løbet af 2 - 3 dage med besked om, at han gerne ville forlade arbejdsmarkedet i løbet af et års tid.

Indklagede foreslog i den forbindelse, at klager kunne fratræde sin stilling ved udgangen af januar 2011, hvor optikeren fra butikken i by V formentlig ville være tilbage i butikken.

Parterne besluttede herefter at få klagers ønske om fratræden/opsigelse formaliseret, hvorfor indklagede på vegne af klager udarbejdede brevet af 8. december 2009, som klager efterfølgende underskrev. Det er ikke korrekt, at klager blev stillet en stilling i udsigt, hvis en sådan opstod.

I perioden efter at klager havde opsagt sit ansættelsesforhold og frem til det sene efterår 2010 drøftede parterne ikke klagers fratræden.

Medio september 2010 blev det kendt, at der i butikken i by N, som klager arbejdede i, ville blive en stilling ledig pr. 1. januar 2011, da en barslende medarbejder, MB, på det tidspunkt bekendtgjorde, at hun ikke ville vende tilbage til sit arbejde i by V efter endt orlov. Det betød, at IB fortsatte sit ansættelsesforhold i by V, og at der opstod en ledig stilling i indklagedes butik i by N. IB's stilling blev ikke formelt slået op, da selskabets nyudklækkede elever udgjorde et tilstrækkeligt ansøgningsgrundlag. Der blev åbenlyst talt om den ledige stilling i butikken, og at den skulle genbesættes. Det kan bevidnes af flere medarbejdere.

Indklagede fandt ikke anledning til direkte at tilbyde klager stillingen, da det var opfattelsen, at klager ønskede at fratræde sin stilling med udgangen af januar måned 2011. På det tidspunkt, hvor klager gav udtryk for at have fortrudt sin beslutning, var der ikke ledige stillinger hos indklagede.

Den 7. november 2010, 11 ½ måned efter at klager havde opsagt sin stilling, og godt 2 ½ måned før klager skulle fratræde, rettede han imidlertid henvendelse til regionschef [navn] og spurgte om mulighederne for genansættelse. Da der ikke på dette tidspunkt var nogle ledige stillinger hos indklagede måtte regionschefen svare afkræftende til klager.

Regionschefen opfordrede dog klager til at søge arbejde andre steder end hos indklagede og tilbød klager hjælp til jobsøgningen, da han oplyste, at han ikke havde så meget erfaring med dette. På den baggrund sendte regionschefen den 18. november 2010 en kopi af eget CV til klager. Kopi af mailen er fremlagt i sagen.

Det er ikke korrekt, når klager angiver, at regionschefen skulle have stillet klager en stilling i udsigt, heller ikke hvis en sådan skulle opstå efter klagers fratræden. Klager fratrådte herefter sin stilling ved udgangen af januar måned 2011.

Det afvises, at indklagede skulle have "udsluset" ældre medarbejdere.

Fra ultimo 2008 til ultimo 2010 blev der afskediget 65 medarbejdere, hvis anciennitet lå på mellem 4 måneder og 47 år, og hvis alder lå mellem 20 og 63 år. Afskedigelsen af disse medarbejdere skete på saglig vis ud fra en vurdering af, hvem man bedst kunne undvære.

Klager har i sagen angivet, at der skulle være indgået en fratrædelsesaftale mellem klager og indklagede. Dette er ikke korrekt. Aftalen er en bekræftelse på klagers ønske om at fratræde med et langt opsigelsesvarsel og ikke en fratrædelsesaftale. Aftalen blev udarbejdet af indklagede på klagers foranledning for at bekræfte parternes ansættelsesretlige status. Det lå mellem linjerne, at indklagede ikke ville kontraopsige klager i opsigelsesperioden.

Det bestrides, at indklagedes pressemeddelelse/kampagne skulle være aldersdiskriminerende, ligesom det afvises, at meddelelsen/kampagnen skulle udgøre en faktisk omstændighed, der skaber formodning for, at der skulle være udøvet forskelsbehandling i forhold til klager.

Det bemærkes, at meddelelsen blev udsendt den 1. september 2010 - ni måneder efter, at klager havde opsagt sin stilling. Det er ikke korrekt, at indklagede i foråret 2010 valgte at opsiges en række ældre medarbejdere, og det er ikke korrekt, at medarbejderne blev tilbudt fratrædelsesaftaler.

Indklagede kan ikke genkende klagers beskrivelse af de stedfundne drøftelser, ligesom indklagede heller ikke kan genkende, at klager skulle være blevet lovet fremadrettet at kunne fungere som "flyvende vikar". Hvis klager fortsat ønskede at en tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed havde fortrudt beslutningen om at fratræde sin stilling, kan det undre, at klager ikke søgte de ledige stillinger hos indklagede, der efterfølgende opstod.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

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

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

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

Klager har den 8. december 2009 kvitteret for modtagelsen af indklagedes bekræftelse på, at klager efter eget ønske ønskede at fratræde sin stilling med udgangen af januar 2011. Klager har tidligst den 7.

november 2010 anmodet om genansættelse. Nævnet lægger herefter til grund, at der ikke er grundlag for at bestride indklagedes oplysning om, at klager selv har opsagt sin stilling.

Indklagede har derfor ikke handlet i strid med forbudet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet kan ikke tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt klager kunne være berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærloven.

Klagen tages derfor ikke til følge.