

Udskriftsdato: 18. december 2025

KEN nr 9554 af 25/09/2013 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - parts- og vidneforklaringer

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 7100693-12

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - parts- og vidneforklaringer

J. nr. 7100693-12

I forbindelse med en større afskedigelsesrunde hos en virksomhed, blev klager, der var født i 1950, tilbudt en aftale om frivillig fratrædelse. Klager underskrev denne aftale, men mente selv, at det var sket under pres fra hans chef, da han, i modsætning til de øvrige medarbejdere, var blevet kontaktet af chefen. Indklagede anfægtede klagers påstand om, at aftalen var kommet i stand under pres, herunder at alternativet til at underskrive aftalen ville være, at klager blev afskediget. Nævnet fandt, at afgørelsen af, hvorvidt tilbuddet om frivillig fratrædelse skyldtes klagers alder, og hvorvidt klager var blevet presset til at underskrive fratrædelsesaftalen, krævede parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

Nævnet kunne derfor ikke behandle klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder som følge af, at klager i forbindelse med en afskedigelsesrunde hos indklagede blev tilbudt at indgå en fratrædelsesaftale.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle klagen, da en afgørelse af, hvorvidt klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder forudsætter bevisførelse i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer, som ikke kan finde sted for nævnet.

Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1950, har siden 1. maj 2007 arbejdet som projektleder i den indklagede virksomhed.

I forbindelse med en større afskedigelsesrunde hos indklagede i november 2012 indgik klager og indklagede en aftale om frivillig fratrædelse.

Af aftalen af 23. november 2012 fremgik det, at klager skulle fratræde den 31. maj 2013, hvorved hans opsigelsesvarsel på fem måneder blev respekteret med tillæg af yderligere én måned. Klager blev fritillet pr. 28. november 2012.

Det fremgik endvidere, at aftalen var "indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i anledning af ansættelsesforholdet og ansættelsesforholdets ophør", og at klager med sin underskrift havde erklæret "at have læst, forstået og accepteret indholdet af fratrædelsesaftalen."

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

I forbindelse med afskedigelsesrunden hos indklagede blev klager kaldt til en samtale med teamleder X, hvor klager blev "tilbudt" at indgå en fratrædelsesaftale. Klager fik ikke - som anført af indklagede - besked om, at han kunne kontakte ledelsen, hvis han var interesseret i at indgå en aftale om frivillig fratræden. Klager blev derimod kontaktet af teamleder X den 20. november 2012, hvor teamlederen bad om et møde med klager. Mødet blev holdt samme formiddag, og teamlederen indledte mødet med ordene "da du jo har alderen". Teamlederen brugte ligeledes udtrykket "attraktivt tilbud".

Klager fik ikke noget på skrift ved mødet, og teamlederen kunne ikke oplyse klager om, hvad alternativet ville være, hvis klager ikke underskrev aftalen. Da klager senere på dagen bad om at få vilkårene for aftalen på skrift, var der fejl med hensyn til klagers opsigelsesvarsel. Klager rettede henvendelse til teamlederen for at få det rettet, men ifølge ham kunne der ikke blive tale om at tilpasse det skriftlige "tilbud", så det passede til klagers forhold. Det endte med en upassende dialog, hvor klager helt klart blev stærkt presset af teamlederen til at underskrive aftalen.

Da klager nægtede at underskrive aftalen, endte sagen hos HR afdelingen. HR afdelingen oplyste, at det selvfølgelig ikke var noget problem at ændre teksten i den fremlagte aftale. Klager var dog stadig under stort pres for at underskrive, og i en mailkorrespondance med teamlederen og senere HR brugte klager selv vendingen "attraktiv aldersbestemt opsigelse". Denne vending blev aldrig modsagt af indklagede.

Klager havde et opsigelsesvarsel på fem måneder og blev ved aftalen tillagt yderligere én måned.

Klager gør gældende, at alternativet til at indgå aftalen var en afskedigelse. Indklagede tilbød klager en frivillig fratrædelsesaftale for senere at kunne melde ud, at afskedigelsesrunden "kun" omfattede 324 medarbejdere.

Klager har fremsat krav om en godtgørelse, da han havde regnet med at fortsætte med at arbejde, til han fyldte 65 år.

Indklagede afviser, at de har udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder.

Det er korrekt, at klager i forbindelse med en større afskedigelsesrunde hos indklagede blev kontaktet af teamleder X og blev tilbudt at indgå en fratrædelsesaftale. Der var imidlertid alene tale om et tilbud, som klager frit kunne vælge at acceptere eller afslå. Klager blev ikke presset til at indgå aftalen.

Baggrunden for afskedigelsesrunden var besparelser i indklagedes koncern. Man forventede at skulle nedlægge 500-600 stillinger. Kriterierne for udvælgelsen af de medarbejdere, der skulle indstilles til afskedigelse, blev forhandlet mellem indklagede og repræsentanter for medarbejdersiden. Kriterierne var:

Bortfald af aktiviteter samt tilpasning af kapaciteten

Bedste person (kompetencer) til fremtidige job

Performance

Fleksibilitet inklusiv fleksibilitet i opgaveløsning og på omstillingsparathed

Adfærd - herunder samarbejde og fravær

Afskedigelsesrunden blev afsluttet den 28. november 2012, hvor indklagede opsagde ca. 324 medarbejdere i koncernen. Ved forhandlingerne mellem indklagede og repræsentanterne for medarbejdersiden var der enighed om, at det skulle kommunikeres ud i virksomheden gennem såvel HR chefer som medarbejderrepræsentanter, at medarbejdere, der var interesseret i en aftale om frivillig fratræden, kunne henvende sig til ledelsen.

Der var endvidere enighed om, at HR cheferne af egen drift kunne tage en dialog med medarbejderne om muligheden for en frivillig fratræden. Parterne var yderligere enige om, at kommunikationen til medarbejderne skulle foregå således, at ingen medarbejdergrupper måtte få den oplevelse, at de blev presset til en frivillig fratræden.

Kommunikationen skete mundtligt, og bevisførelse herom kan således alene ske ved parts- og vidneforklaringer.

På den baggrund blev klager indkaldt til en samtale med teamleder X med henblik på at undersøge, om klager var interesseret i en frivillig fratrædelsesaftale. Ved samtalen præsenterede teamlederen fratrædelsesaftalen for klager. Indklagede bestrider, at teamlederen skulle have sagt, at klager "havde alderen". Teamlederen oplyste derimod alene, at klager fik tilbudt en fratrædelsesaftale, fordi klager var tæt på en dato, hvor han havde mulighed for at gå på efterløn.

Teamlederen understregede under mødet, at aftalen var frivillig, ligesom han flere gange på forespørgsel fra klager oplyste, at der ikke var en direkte sammenhæng mellem de forestående afskedigelser og tilbudet om en frivillig fratrædelsesaftale. Som oplyst af klager kunne teamlederen ikke oplyse alternativet til fratrædelsesaftalen. Det skyldtes, at det på daværende tidspunkt ikke var endeligt afgjort, hvem der skulle afskediges.

Klager blev under samtalen opfordret af teamlederen til at tænke nøje over sit svar, og til at drøfte aftalen med sine nærmeste eller fagforening eller anden rådgiver. Efter et par dages betænkningstid oplyste klager, at han ønskede at indgå aftalen. Aftalen blev underskrevet af klager den 23. november 2012.

Indklagede gør gældende, at klager ikke er blevet afskediget, men derimod frivilligt har accepteret et tilbud om en fratrædelsesaftale. Indklagede har ikke i den forbindelse udøvet nogen form for tvang eller pression over for klager. Tilbuddet blev accepteret, efter at klager havde haft betænkningstid og med indklagedes opfordring til at drøfte aftalen med fagforening eller anden rådgiver.

Klager blev ikke presset til at underskrive aftalen. Klager antydede flere gange over for teamlederen, at klager selv regnede med at modtage en opsigelse, hvis ikke klager indgik fratrædelsesaftalen. Teamlederen understregede derfor gentagne gange over for klager, at der ikke var sammenhæng mellem afskedigelserne og tilbuddet om en fratrædelsesaftale.

Det kan ikke tillægges betydning, at klager i en e-mail selv har brugt udtrykket "attraktiv aldersbestemt opsigelse". Imidlertid dokumenterer den pågældende e-mail, at klager fik betænkningstid, og at klager ønskede en ændring af det fremsatte tilbud. Dette forløb bekræfter aftalens frivillighed.

Da der er tvist mellem parterne omkring indholdet af samtalen mellem klager og teamlederen, gør indklagede gældende, at sagen skal afvises, da bevisførelse herom alene kan ske ved mundtlige parts- og vidneforklaringer.

Det fremgår endvidere udtrykkeligt af aftalen, at den er indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav mellem klager og indklagede i anledning af ansættelsesforholdet og dets ophør. Det fremgår endvidere, at klager med sin underskrift har erklæret at have læst, forstået og accepteret indholdet af aftalen.

Indklagede gør derfor gældende, at forholdet ikke er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling, allerede fordi den indgåede aftale ikke kan sidestilles med eller anses som et alternativ til en afskedigelse eller i øvrigt indebærer forskelsbehandling.

Efter forskelsbehandlingslovens § 2 afgrænses forbuddet mod forskelsbehandling til at omfatte situationer i forbindelse med "ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår", hvilket der ikke er tale om i forhold til klager.

Såfremt Ligebehandlingsnævnet måtte finde, at forholdet er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling, gør indklagede gældende, at indklagede ikke har udvalgt klager til tilbuddet om en fratrædelsesaftale ud fra hans alder, men derimod ud fra et kriterium om efterløn. Der kan således højst være tale om indirekte forskelsbehandling.

Der er imidlertid ikke tale om forskelsbehandling, fordi klager ikke ved tilbuddet om at indgå en fratrædelsesaftale er blevet stillet ringere end andre medarbejdere hos indklagede. Den eneste konsekvens af, at klager afslog tilbuddet om at indgå aftalen, ville have været, at klager indgik i afskedigelsesrunden på lige fod med indklagedes andre medarbejdere. Klager ville i så fald være blevet bedømt efter de kriterier, som var vedtaget. Klager var således stillet på samme måde som alle andre medarbejdere hos indklagede, uanset tilbuddet om en fratrædelsesaftale. Efter forskelsbehandlingsloven er forskelsbehandling defineret ved, at en person behandles ringere end andre i en tilsvarende situation.

Der foreligger heller ikke forskelsbehandling i form af, at klager skulle være stillet bedre end andre medarbejdere, idet alle medarbejdere havde mulighed for at henvende sig til ledelsen, hvis de ønskede at indgå en aftale om frivillig fratræden.

Det understreges, at indklagede ikke har tillagt alder nogen betydning ved de gennemførte afskedigelser. Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at hans alder ville have haft indflydelse på indklagedes vurdering af klager i afskedigelsesrunden, såfremt han ikke havde accepteret fratrædelsesaftalen.

Hvis nævnet måtte finde, at der foreligger indirekte forskelsbehandling på grund af alder, gør indklagede gældende at forskelsbehandlingen var objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne hertil var hensigtsmæssige og nødvendige.

I en større afskedigelsesrunde er det et legitimt og sagligt formål at undersøge, om antallet af afskedigelser kan begrænses ved hjælp af frivillige fratrædelser. Det er således ikke forskelsbehandling at rette en forespørgsel til en medarbejder, der opfylder de i lovgivningen fastsatte betingelser for at gå på efterløn, for at gøre opmærksom på muligheden for en frivillig fratrædelsesaftale.

Skulle nævnet finde, at der er sket forskelsbehandling, skal der ved fastsættelse af en eventuel godtgørelse tages højde for, at klager selv valgte at tiltræde fratrædelsesaftalen, og at han derved blev tildelt goder, som han ikke ville have fået ved en opsigelse. Godtgørelsen kan derfor højst udgøre et mindre beløb.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter forskelsbehandlingsloven.

Ved forskelsbehandling forstås såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Der er tale om direkte forskelsbehandling, når en person på grund af dennes alder behandles ringere end en anden person i en tilsvarende situation.

Der er tale om indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller praksis, der tilsyneladende er neutral, stiller personer med en bestemt alder ringere end andre personer. Der er dog ikke tale om forskelsbehandling, hvis den pågældende bestemmelse, kriterium eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Endvidere fremgår det af loven, at forbuddet mod forskelsbehandling indebærer, at en arbejdsgiver ikke må lægge vægt på eksempelvis medarbejderens alder i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Denne sag drejer sig om, hvorvidt det er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, at klager fik tilbud om at indgå en aftale om frivillig fratræden.

Det er nævnets vurdering, at et tilbud fra en arbejdsgiver til en medarbejder om at indgå en aftale om frivillig fratræden, kan udgøre forskelsbehandling på grund af alder, hvis alternativet til at indgå aftalen ville være, at medarbejderen ville være blevet sagt op, eller tilbuddet fremsættes med henblik på at få medarbejderen til selv at sige sin stilling op, og årsagen til at medarbejderen bliver tilbudt aftalen, er dennes alder.

Klager har gjort gældende, at han blev kontaktet med den begrundelse, at han havde alderen, og at han blev presset til at underskrive den tilbudte aftale. Indklagede har bestridt dette. En afgørelse heraf

forudsætter, at der foretages parts- og vidneafhøringer af klager og teamlederen hos indklagede. Sådanne afhøringer kan ikke finde sted ved nævnet, men må i givet fald ske ved domstolene

Nævnet kan derfor ikke behandle sagen.

<7100693-12>