

Udskriftsdato: 13. december 2025

KEN nr 9567 af 13/11/2013 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2013-6810-01038

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold

J. nr. 2013-6810-01038

En erhvervskundechef i en bank blev afskediget fra sit job på grund af omkostningsbesparelser. Klager underskrev en fratrædelsesaftale "til fuld og endelig afgørelse" efter samråd med tillidsrepræsentanten. Indklagede har bekræftet, at klager var blevet afskediget, hvis han ikke havde underskrevet aftalen. Klager var den ældste medarbejder, og henviste til, at afskedigelsen skyldtes, at en yngre leder skulle overtage klagers stilling. Efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring indgåelsen af fratrædelsesaftalen fandt nævnt ikke grundlag for at statuere, at klager kunne rejse krav mod indklagede for godtgørelse på grund af forskelsbehandling. Nævnet fandt ikke, at var noget, der tydede på, at der blev lagt vægt på klagers alder ved afskedigelsen.

Klager fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelse fra ansættelse ved den indklagede bank.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Indklagede har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager er født i 1949.

Han arbejdede som erhvervskundechef i bank A . Bank A er efterfølgende blevet fusioneret med bank B , der er den indklagede bank i sagen.

Af aftale om fortsat ansættelse af 5. marts 2012 fremgår, at klager skulle arbejde fire dage i by Y og en dag om ugen i by X .

Den 24. maj 2012 blev klager indkaldt til et møde af leder 5 af erhvervsområdet . I samtalen deltog kollega A , der var tillidsmand.

Klager blev i mødet præsenteret for to forslag; en opsigelse eller en fratrædelsesaftale. Af fratrædelsesaftalen fremgår:

"Det er mellem dig og [indklagede] aftalt, at du fratræder din stilling i banken pr. 31. december 2012.

Det er samtidig aftalt, at du fritstilles senest pr. 1. september 2012. Fritstillingen vil gælde resten af fratrædelsesperioden, dog således at der i perioden skal afvikles 2 uges restferie jf. ferieloven samt andel

af 6. ferieuge. Samtidig vil du forinden fritstillingstidspunktet have afholdt sommerferie som planlagt i uge 29-30-31.

Fritstilling betyder, at du godt kan tage andet arbejde. Der vil ikke ske modregning i din lønudbetaling fra banken såfremt du tager arbejde andetsteds i fritstillingsperioden, medmindre det er ansættelse i konkurrerende virksomhed. Det bemærkes, at du fortsat er ansat i [indklagede] i fratrædelsesperioden, og dermed har pligt til at overholde din loyalitetsforpligtelse i øvrigt. Ligeledes består din loyalitets- og tavshedspligt, også efter fratræden. Se vedlagte bilag.

[...]

ovenstående er til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i forbindelse med din ansættelse og dets ophør i [indklagede]".

I brev af 25. maj 2012 bekræftede indklagede, at klager havde fået tilbud om fratrædelsesaftale som alternativ til en opsigelse. Havde klager ikke taget imod fratrædelsesaftalen, var han blevet opsagt af indklagede.

Opsigelsen, der ikke blev underskrevet af klager, er sålydende:

"Det er med beklagelse, at [indklagede] herved må opsiges dig i henhold til Funktionærlovens § 2 således du fratræder pr. 31. oktober 2012.

Opsigelsen er begrundet i bankens forhold, idet driftsmæssig udvikling nødvendiggør omkostningsbesparelser og dermed personalereduktion. Konkret opsiges du som følge af ændringer på Erhvervsområdet, og det er desværre ikke muligt at tilbyde dig andet job i banken.

Du har normal arbejdsforpligtelse i opsigelsesperioden, og kan dermed ikke forvente fritstilling. Det skal bemærkes, at du fortsat er ansat i [indklagede] i opsigelsesperioden, og dermed har pligt til at overholde din loyalitetsforpligtelse [...]

[...]

Ud over løn i opsigelsesperioden vil du kunne få en særlig godtgørelse på 1 måneds løn incl. pension, som kommer til udbetaling hvis du ikke har fået andet job ved udløb af opsigelsesperioden".

Klager kontaktede efterfølgende sit forbund med henblik på en vurdering af spørgsmålet om, hvorvidt der er sket forskelsbehandling på grund af alder. Det fremgår af overenskomsten, at forudsætningen for at rejse en sådan sag er, at forbundet anmoder om forhandling senest 4 uger efter modtagelsen af opsigelsen. I klagers tilfælde var denne frist sprunget på tidspunkt, hvor han rejste spørgsmålet om forskelsbehandling. Forbundet kunne derfor ikke tage stilling til spørgsmålet.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen fra indklagede. Han har krav på en godtgørelse på 853.610 kroner, svarende til 2 års indtjening

&Aelig; ndringerne i erhvervsområdet gik ud på, at der skulle findes et andet job til leder 5, der var 46 år. Det kunne passende være klagers stilling som erhvervskundechef i by Y, da klager på daværende tidspunkt var 62 år. Klager var den ældste medarbejder.

–Da der var erhvervskundechef ansat i de fleste af bankens afdelinger, finder klager det tankevækkende, at man pegede på den ældste. Indklagede kunne og ville heller ikke finde et andet job til klager, selvom det havde været kutyme i andre tilfælde for kollegaer på samme alder som klager.

Klager har ikke på noget tidspunkt modtaget bemærkninger til arbejdet, ligesom han heller ikke har været indkaldt til "kammeratlige" samtaler. Under de årlige MUS-samtaler gjorde klager altid opmærksom på, at han ønskede at fortsætte med ansættelsen ved indklagede til det fyldte 65. år.

I samtalen den 24. maj deltog kollega A, der også var tillidsmand. Efter en kort samtale med A, valgte klager at acceptere fratrædelsesaftalen.

A har efterfølgende fortalt klager, at han og fællestillidsmanden fik besked om afskedigelsen af klager 24 timer forud for mødet med tavshedspligt indtil mødet. Der var derfor ikke meget tid til den efterfølgende rådgivning, da den skriftlige aftale skulle være indgået inden den 25. maj 2012 kl. 16:00.

Det fremgår af indklagedes seniorpolitik, at man ønsker fokus på udvikling af kompetente, fleksible og engagerede medarbejdere gennem hele arbejdslivet.

Klager har flere bemærkninger til de af indklagede fremlagte henvisninger til MUS-samtaler:

1. Med den kreditpolitik indklagede førte, var det ganske vanskeligt at få tilført nye engagementer til banken. I den anførte periode sendte klager 4 - 5 sager til behandling i kreditafdelingen. Det gav dog ikke noget salg, da kreditafdelingen ikke ville overtage engagementerne, der ellers så meget fornuftige ud. Bankens var mere eller mindre "gået i koma" på grund af de vanskeligheder, der var forbundet med at skaffe yderligere kapital til banken. Det gjorde det absolut ikke nemmere at få bevilliget nye erhvervsengagementer.
2. Mødeopfølgningen drejede sig alene om A. Det medførte ikke mere salg.
3. Klagers stilling omfattede også erhvervskunder i by X, hvor der var afsat en ugentlig dag. Han havde derfor reelt kun fire dage i by Y.
4. Klager har vist mailen af 1. maj 2012 til tillidsmanden. Han faldt over, at der to steder stod navnet på klager - og ikke "du". Mailen må derfor være sendt som "blind kopi", og at der reelt var tale om en anden modtager af mailen.
5. Mailen af 1. maj 2012 drejede sig primært om andre forhold end salget. Klager undrer sig i øvrigt over, hvordan man skulle have nået at forbedre salget indenfor 23 dage, når der på samme tidspunkt foregik et stort cykelarrangement i byen, som indklagede tog aktivt del i. Man flytter ikke erhvervskunder på denne korte tid. Det er en langvarig proces, der flere gange har taget flere år.
6. Klager har fået oplyst, at der efter den 1. september 2012 er tilført fire - fem nye erhvervskunder til afdelingen, ligesom der efter fusionen er ansat fem personer på erhvervsområdet.
7. Afdelingsdirektøren i afdelingen i by Y blev efter fusionen afskediget i november 2012 af den daværende direktør med den begrundelse, at man ikke kunne se ham som en del af fusionen.

8. Erhvervsområdet i by Y har herefter manglet en mand, da A havde plejeorlov fra august til februar 2012. I den periode var der reelt kun klager og afdelingsdirektøren (cirka halv tid) til at betjene afdelingens erhvervskunder, stå for afdelingens salg og indberetninger/forlængelser til kreditafdelingen.

Indklagede gør gældende, at sagen bør afvises fra behandling ved Ligebehandlingsnævnet, da der er behov for parts- og vidneforklaringer.

Der blev indgået en fratrædelsesaftale med klager, der stillede ham bedre end en afskedigelse ville have gjort. Fratrædelsesaftalen kan derfor ikke sidestilles med en afskedigelse, og er derfor ikke omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling.

Klager er fratrådt efter gensidig aftale, der blev indgået til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i anledning af klagers ansættelse og ansættelsens ophør. En aftaleretlig vurdering af denne aftale henhører under almindelig domstolsbehandling.

Hvis nævnet finder, at man kan behandle klagen, så gør indklagede gældende, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder for, at han er blevet udsat for forskelsbehandling af indklagede. Der var tale om en saglig og forretningsmæssig begrundelse for, at klager blev tilbudt en fratrædelsesaftale. Klager blev således ikke afskediget, og aftalen blev ikke indgået med klager på grund af hans alder.

Indklagede er ikke enig i klagers opgørelse af en eventuel godtgørelse, idet klagers krav overstiger gældende praksis for tilkendelse af godtgørelser.

Baggrunden for indgåelsen af fratrædelsesaftalen med klager var, at indklagede i foråret 2012 måtte tilpasse sin organisation for at gøre banken rentabel. Det indebar en organisationstilpasning. Som en del af organisationstilpasningen skulle erhvervsafdelingen i by Y, hvor klager var ansat som erhvervskundechef, skærpe sit salg.

For at tilføre en mere offensiv profil blev chefen for bankens centrale erhvervskonceptafdeling hentet til afdelingen som erhvervskundechef. Banken vurderede, at chefen for erhvervskonceptafdelingen var bedre kvalificeret til dette end klager. Indklagede lagde herved vægt på, at chefen for erhvervskonceptafdelingen besad større viden om bankens salgskoncepter og havde en mere offensiv sælgerprofil.

For at belyse beslutningen om at indgå en fratrædelsesaftale med klager, og hvad der i den forbindelse blev lagt vægt på, er det nødvendigt at vidneafhøre den daværende HR-chef ved indklagede, samt klagers umiddelbart overordnede, der er fratrådt i forbindelse med fusionen. Det har betydning for indklagedes mulighed for at løfte sin bevisbyrde for, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af alder, hvis nævnet måtte finde, at der foreligger faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket forskelsbehandling i strid med forskelsbehandlingsloven.

Endelig skal det bemærkes, at klager har rådført sig med sin faglige organisation, uden at der er rejst sag efter de fagretlige regler. Tillidsrepræsentanten, der er Finansforbundets lokale repræsentant, deltog sammen med klager ved mødet om fratrædelsesaftalen den 24. maj 2012, og klager rådførte sig med ham, inden aftalen blev indgået.

Klager fratrådte sin stilling ved indklagede den 31. december 2012 på baggrund af en fratrædelsesaftale indgået den 24. maj 2012. Aftalen blev indgået som et alternativ til en opsigelse, og stillede klager bedre end en opsigelse, idet han blev fritstillet pr. 1. september 2012. Der ville heller ikke ske modregning af klagers eventuelle indtægter fra beskæftigelse i ikke-konkurrerende virksomhed i fritstillingsperioden. Herudover gav fratrædelsesaftalen ham mulighed for at fastholde, at fratrædelsen skete efter eget valg og ikke var en opsigelse.

Indklagede bestrider, at klager under ansættelsen ikke har fået bemærkninger til sin indsats.

Der er fremlagt referat fra medarbejdersamtale den 24. februar 2011. Det fremgår, at klager fungerer godt i erhvervsgruppen, men at der nok skal "lidt" mere igennem systemet, idet der er flere engagementer, der er overskredet genforhandlingstidspunkter. Herudover skal der forøges fokus overfor A, idet han skal have en coach for at optimere sin hverdag. Herudover skal klager overfor A give udtryk for, at hans portefølje skal udvides, da den ikke er fyldt.

I fremlagt konklusions/aftaleskema fra MUS-samtale 29. februar 2012 med klager var konklusionen, at klager var en rigtig god kollega, der var god til at skabe en god kemi i personalegruppen. Der var punkter, der fremadrettet skulle arbejdes videre med. Der skulle afholdes et opfølgningsmøde den 16. april 2012.

Indholdet af opfølgningssamtalen er refereret i den daværende filialdirektørs fremlagte mail af 1. maj 2012 til klager. Det fremgår, at der blev afholdt opfølgningssamtale, hvor klager gav udtryk for, at det ikke gik godt nok. Klager havde givet udtryk for, at erhvervssalget kunne sættes bedre i system. Det skulle klager iværksætte straks. Konklusionen på samtalen var, at der ikke var sket de store fremskridt siden medarbejdersamtalen, hvorfor der skulle ske et markant fremskridt, og indgåede aftaler skulle overholdes.

En nærmere belysning af baggrunden for vurderingen af klagers profil og

dermed beslutningen om en ændret profil til stillingen, herunder en yderligere uddybning af opfølgningen på MUS-samtalen, kan alene ske gennem vidneafhøring af den daværende HR-chef og klagers daværende umiddelbart overordnede, der fratrådte i forbindelse med fusionen mellem bank A og indklagede.

Indklagede skulle fortsat have en administrativ kundemedarbejder på erhvervsområdet i by Y. Denne stilling var besat af afdelingens tillidsmand, der på dette tidspunkt var 59 år. Klager var 62 år. Indklagede vurderede, at tillidsmanden var den bedst egnede til den administrative profil i erhvervsafdelingen. Der var ikke andre ledige stillinger i banken, og det var ikke muligt at fastholde klager i beskæftigelse hos indklagede. På den baggrund tilbød man klager en fratrædelsesaftale.

Klagers alder var ikke på nogen måde et tema i organisationstilpasningen eller ved beslutningen om at tilbyde en fratrædelsesaftale. Banken afviser derfor, at fratrædelsesaftalen blev indgået på grund af klagers alder.

At klager på mødet den 24. maj 2012 ikke var bekendt med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, bør ikke tillægges betydning, da klager på mødet havde sin tillidsrepræsentant med som rådgiver og derudover fik betænkningstid fra afslutningen af mødet den 24. maj 2012 til den 25. maj 2012

kl. 16.00, hvor han yderligere kunne have rådført sig med sit forbund eller anden tilsvarende professionel rådgiver.

Hvorvidt klagers påståede uvidenhed om lovgivningen havde betydning for indgåelsen af fratrædelsesaftalen indgår i en aftaleretlig vurdering og ligger derfor uden for nævnets kompetence at vurdere.

Ifølge overenskomsten var det en korrekt fremgangsmåde, at tillidsrepræsentanten blev orienteret om mødet 24 timer forud for afholdelsen.

I forhold til de af klager anførte punkter om MUS-samtalen har indklagede følgende bemærkninger:

1. En nærmere uddybning af, hvorfor klagers indstillinger ikke blev fulgt, kræver vidneafhøring af kreditchefen. Det afvises også, at banken var "mere eller mindre gået i koma.
2. n/a
3. Indklagede har vurderet klagers ansættelsesforhold ud fra hele stillingen, der også omfattede by X.
4. Det fremgår af adressatfeltet i mailen af 1. maj 2012, at klager var rette modtager af mailen, der var sendt til ham med "blind kopi" til afsenderen af mailen. Klagers bemærkninger er derfor ikke korrekte.
5. n/a
6. Formålet med indklagedes deltagelse i cykelarrangementet var netop salgsrettet, idet arrangementet burde øge mulighederne for at opnå salg, også for klager. En nærmere uddybning af indklagedes deltagelse kræver vidneafhøring af klagers daværende umiddelbart overordnede.
7. Oplysningen om nye erhvervskunder understreger indklagedes fortsatte fokus på salg. Antallet af medarbejdere i erhvervsområdet i by Y efter fusionen mellem de to banker afspejler, at bank B forud for fusionen også havde ansatte i by Y, der beskæftigede sig med salg på erhvervsområdet. Der er ikke sket nyansættelser indenfor erhvervsområdet i by Y.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder på arbejdsmarkedet efter lov om forbud mod forskelsbehandling.

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 lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Som sagen foreligger oplyst for Ligebehandlingsnævnet, finder nævnet det ikke nødvendigt for sagens afgørelse, at der føres bevis i form af mundtlige parts- og vidneforklaringer. Indklagedes afvisningspåstand tages derfor ikke til følge.

Den 24. maj 2012 fik klager forelagt en fratrædelsesaftale som alternativ til en opsigelse. Indklagede har bekræftet, at klager var blevet opsagt, hvis han ikke havde taget imod fratrædelsesaftalen. Klager skulle afgive sit svar i sagen senest den følgende dag kl. 16.

A, der var tillidsrepræsentant, deltog i samtalen. Klager valgte samme dag at indgå fratrædelsesaftalen efter samråd med A.

Klager skulle herefter fratræde sin stilling den 31. december 2012, og ville senest den 1. september 2012 blive fristillet. Fritstillingen betød, at klager kunne tage andet arbejde, og at der ikke ville ske modregning i lønudbetalingen fra indklagede, hvis han tog arbejde i en ikke-konkurrerende virksomhed i denne periode.

Det fremgår af fratrædelsesaftalen, at den var til *"fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i forbindelse med din ansættelse og dets ophør"*.

Havde klager valgt ikke at underskrive fratrædelsesaftalen var han blevet afskediget i overensstemmelse med funktionærlovens bestemmelser med fratræden pr. 31. oktober 2012. Klager ville have normal arbejdsforpligtelse i opsigelsesperioden og kunne ikke forvente en fritstilling. Klager ville blive tilbudt et outplacement program til en værdi af 25.000 kr. Ud over løn i opsigelsesperioden ville han kunne få udbetalt en særlig godtgørelse på 1 måneds løn, der kom til udbetaling, hvis han ikke havde fået andet job ved udløb af opsigelsesperioden.

Forskelsbehandlingslovens regler om godtgørelse som følge af forskelsbehandling på grund af alder kan ikke fraviges til ugunst for arbejdstageren.

Efter en samlet vurdering af omstændighederne omkring indgåelsen af fratrædelsesaftalen, og klagers retsstilling i forbindelse hermed, finder nævnet ikke grundlag for at statuere, at klager ikke kan rejse krav mod indklagede for godtgørelse på grund af forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet finder, at de beskrevne omstændigheder den 24. maj 2012 må sidestilles med en afskedigelse af klager.

Nævnet finder ikke, at klager har påvist faktiske omstændigheder for, at der er sket forskelsbehandling af ham i forbindelse med afskedigelsen af ham.

Klager har henvist til, at ændringerne i hans arbejdsområde gik ud på, at der skulle findes et andet job til leder 5, der var 46 år. Det kunne passende være klagers stilling som erhvervskundechef i by Y, da klager på daværende tidspunkt var 62 år. Klager var ældste medarbejder.

Nævnet finder ikke, at der er noget, der tyder på, at indklagede ved sit valg har lagt vægt på klagers alder.

Den omstændighed, at en anden medarbejder var yngre end klager og skulle overtage hans job, og at klager var den ældste medarbejder, er ikke i sig selv en omstændighed, der skaber en formodning for, at klagers alder blev tillagt vægt ved afskedigelsen. Det kan ikke medføre en ændret vurdering, at klager ikke blev tilbudt en anden stilling i den indklagede bank.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

<2013-6810-01038>