

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10311 af 15/11/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - fratrædelsesgodtgørelse - medhold - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-11551

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - fratrædelsesgodtgørelse - medhold - ej medhold

J. nr. 2017-6810-11551

En mand født i 1952 blev afskediget fra sin stilling som assistent i et pensionsselskab som led i en større afskedigelsesrunde. Der var en vis aldersspredning blandt de afskedigede medarbejdere, og flere af de tilbageværende medarbejdere var over 60 år. Der var derfor ikke noget, der tydede på, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med afskedigelsen. Overenskomsten indeholdt aldersdifferentierede regler om udbetaling af en særlig fratrædelsesgodtgørelse og pensionsbidrag. Da klager på fratrædelsestidspunktet var fyldt 65 år, havde han efter overenskomsten ikke ret til udbetaling af ydelserne. Nævnet vurderede, at reglerne var objektivt og rimeligt begrundet i hensynet til at mildne overgangen til anden beskæftigelse for medarbejdere, der havde været ansat i en længere årrække, ligesom medarbejdere i folkepensionsalderen var sikret et andet forsørgelsesgrundlag. Imidlertid gik reglerne ud over det hensigtsmæssige og nødvendige, da de betød, at klager mistede en betydelig økonomisk ydelse og et væsentligt bidrag til sin pensionsordning, som ville medføre et væsentligt indtægtstab på længere sigt.

Han fik derfor medhold i denne del af klagen og blev tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

Sagen er afgjort ved Østre Landsret, dom af 8. oktober 2020. Dommen kan findes på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget og ikke kunne modtage en særlig fratrædelsesgodtgørelse og pensionsbidrag.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager blev afskediget.

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager ikke kunne få udbetalt en særlig godtgørelse og pensionsbidrag.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 250.000 kr. med procesrente fra den 15. februar 2017.

Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1952, blev ansat som assistent i det indklagede pensionsselskab pr. 1. juni 1979.

Ved mail af 16. december 2015 modtog klager et tillæg til sin ansættelseskontrakt. Det fremgår heraf, at en ændring af lovgivningen medførte, at 70-årsreglen blev ophævet med virkning fra 1. januar 2016. Indklagedes pensionsalder havde hidtil været 70 år, hvilket fremgik af klagers ansættelseskontrakt. Fra 1. januar 2016 var der ikke længere fastsat en pensionsalder i forhold til klagers ansættelsesforhold. Når

klager ønskede at fratræde sin stilling for at gå på pension, ville opsigelsesvarslet fastsat i ansættelseskontrakten gælde for klagers opsigelse af ansættelsesforholdet. Klagers øvrige ansættelsesvilkår ville fortsætte uændret.

Der fremgår af et dokument dateret 13. oktober 2016 om afskedigelser i indklagede, at baggrunden herfor var, at indklagede grundet gamle og ineffektive IT-systemer havde en omkostningsprocent i den høje ende sammenlignet med andre kommercielle virksomheder. Indklagede påtænkte at afskedige 37 medarbejdere bredt hen over organisationen. Der ville blive tale om en reduktion på 17 medarbejdere i Kundeservice Police og Kundeservice Skade. 8-10 medarbejdere ville blive berørt i Salg, Kommunikation og Presse. Øvrige reduktioner ville omfatte 10 medarbejdere. Afskedigelserne ville finde sted den 28. og 29. november 2016.

Kriterierne for udvælgelsen af medarbejdere, der skulle afskediges, var:

” • Medarbejderens aktuelle kompetencer/kvalifikationer og resultater med baggrund i

o Kvalitet

o Kvantitet

o Faglighed

o Anvendelse af værktøjer

o Sygefravær - Adfærd

o Andet

samt med baggrund i blandt andet selskabets PDD, Performance, Development & Dialogue værktøj, bedre kendt som Medarbejderudviklingssamtale (MUS), hvor der rates på dels performance men også potentiale i forhold til fremtiden i relation til den enkelte medarbejder etc.”

Om fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten efter særlige regler fremgår det af dokumentet:

”Fratrædelsesgodtgørelser sker i forhold til gældende overenskomster samt funktionærloven, herunder [indklagedes] fratrædelseskatalog omkring jobbortfald, se næste side:

Jobbortfald - Fratrædelsesordning

Fratrædelsesordning

Denne fratrædelsesordning omfatter medarbejdere i [indklagede] Danmark.

Grundlaget for fratrædelsesordningen er aftale om afbødeforanstaltninger mellem FA og Finansforbundet i overenskomst 2012. I henhold til slutprotokollen mellem FA og Finansforbundet gør reglerne udtømmende op med afbødeforanstaltninger i overenskomstperioden. Ifølge aftale om ny overenskomst 2014 videreføres denne aftale i overenskomstperioden 1. april 2014 – 31. marts 2017.

For medarbejdere i [indklagede], der er omfattet af overenskomst mellem FA og DFL for forsikringsområdet, overenskomst mellem [indklagede] og KKF eller overenskomst mellem [indklagede] og FONLP. justeres i forhold til disse overenskomsters bestemmelser. ”

Det fremgår af et dokument om afskedigelser dateret 3. november 2016, at antallet af afskedigelser var reduceret til 26 medarbejdere, heraf 11 medarbejdere i Kundeservice Police/Kundeservice Skade, 9 medarbejdere i Salg, Produkter og Kommunikation og 6 medarbejdere i Finansiell Styring, Investering og IT.

Ved brev af 28. november 2016 blev klager på grund af jobbortfald tilbudt aftale om fratrædelse på vilkår indeholdt i indklagedes jobbortfaldskatalog.

Klager ville fratræde sin stilling med syv måneders varsel ifølge funktionærloven og virksomhedsoverenskomsten af 30. juni 2017. Han ville modtage en fratrædelsesgodtgørelse på tre måneders løn inklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag bestående af tre måneder efter funktionærlovens § 2 a, i alt 126.621,22 kr.

Fratrædelsesaftalen ville være til fuld og endelig afgørelse af samtlige krav, der fulgte af ansættelsesaftalen, lovgivningen, herunder funktionærloven og lovgivningen om lige- og forskelsbehandling, eller andet grundlag.

Den 13. december 2016 spurgte klager i en mail en HR konsulent i indklagede, om han ved sin fratrædelse ville få udbetalt den særlige godtgørelse og pension ifølge standardoverenskomstens § 88. Konsulenten svarede dagen efter, at den særlige godtgørelse og pension bortfaldt for medarbejdere, der var fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet, hvilket klager gjorde i marts 2017.

Klager spurgte hertil, hvorfor netop han blev udvalgt til afskedigelse, og om der var noget, som han kunne have gjort anderledes. Klager oplyste, at han altid havde været villig til at hjælpe sine kolleger, fx i forbindelse med problemsager, og at han ikke havde været uvillig til at lære nyt. Konsulenten svarede, at ledelsen i forbindelse med en stor reduktion af medarbejdere med baggrund i omkostningsreduktioner vurderede, hvilke fremtidige kompetencer, der var behov for, og hvordan indklagede kunne levere samme resultat med færre ressourcer. Klager skulle derfor ikke se sin fratrædelse som et billede på, at han ikke havde samarbejdet eller hjulpet i dagligdagen eller kunne havde gjort noget anderledes i den givne situation.

Den 15. december 2016 skrev klager til HR-konsulenten, at han havde meget lidt forstand på jura og konsekvenserne af sin underskrift på fratrædelsesaftalen. Han ønskede ikke at underskrive aftalen, før han havde fået afklaret konsekvenserne af sin underskrift.

Den 16. december 2016 svarede HR-konsulenten, at det var vigtigt, at klager underskrev fratrædelsesaftalen for at kunne opretholde de særlige vilkår, som fulgte af indklagedes jobbortfaldskatalog. Klager skulle ikke være bekymret for, om han mistede noget i forhold til formuleringen til sidst i aftalen. Aftalen var i tråd med overenskomster og lovgivning, og klager kunne derfor med rette underskrive den. Der var ikke behov for en juridisk baggrund eller indsigt for at sikre sig, at aftalen overholdt reglerne. Klager kunne eventuel henvende sig til sin faglige organisation, hvis han havde en sådan, eller vende sin bekymring med indklagedes HR Business Partner. Hvis klager ikke ønskede at underskrive aftalen, ville han få en reel opsigelse.

Ved brev af 21. december 2016 blev klager afskediget, da han ikke ønskede at tage imod tilbuddet om en jobbortfaldsaftale. Klager ville på fratrædelsestidspunktet modtage en fratrædelsesgodtgørelse på tre måneders løn inklusiv pensionsbidrag på i alt 126.621,22 kr. Klager ville fratræde med syv måneders varsel den 30. juni 2017.

Den 2. januar 2017 skrev klager til indklagede, at opsigelsesvarslet på syv måneder betød en fratrædelse ved udgangen af juli 2017 og ikke juni 2017, hvilket han ønskede korrigeret.

Klager fremsatte endvidere krav om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til seks måneders løn, da en arbejdsgiver ifølge standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, § 88, stk. 4, skal udbetale en særlig godtgørelse til opsagte medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år og var fyldt 60 år, ligesom der udover den særlige godtgørelse skal ydes 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag. I forhold til en bestemmelse om, at den særlige godtgørelse og pensionsbidraget ikke kommer til udbetaling, hvis medarbejderen er fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet, eller hvis medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension, oplyste klager, at han ikke agtede at gå på pension umiddelbart efter sin fratrædelse.

Klager oplyste, at det ville være i strid med forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 1, hvis indklagede ikke udbetalte den særlige godtgørelse og det ekstra pensionsbidrag. Klager forbeholdt sig ret til at rejse krav om godtgørelse efter funktionærloven og forskelsbehandlingsloven, da hans arbejdsopgaver ikke var bortfaldet på trods af, at han blev afskediget på grund af jobbortfald, og da det var hans opfattelse, at han blev afskediget på grund af alder.

Indklagede svarede klager ved brev af 16. januar 2017, at opsigelsesvarslet i afskedigelsesbrevet ikke var ændret i forhold til den udleverede fratrædelsesaftale fra november 2016. Indklagede ville dog komme klager i møde og forlænge opsigelsesvarslet med en måned, så den nye fratrædelsesdato var den 31. juli 2017. Indklagede delte ikke klagers opfattelse af, at der skulle ske udbetaling af den særlige godtgørelse og pensionsbidrag, da klager på fratrædelsestidspunktet ville være fyldt 65 år.

Afskedigelsesbrev af 16. januar 2017 erstattede det tidligere afskedigelsesbrev. Opsigelsesvarslet var ifølge brevet 31. juli 2017. De øvrige fratrædelsesvilkår var uændrede.

Det fremgår af § 88 i standardoverenskomsten om afskedigelser:

”Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, skal virksomheden betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år
- 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år
- 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år
- 5 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år
- 6 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 60 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren - ud over den særlige godtgørelse - 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet, betaler arbejdsgiveren - ud over den særlige godtgørelse - 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer til udbetaling, medmindre medarbejderen på fratrædelsestidspunktet er fyldt 65 år, eller medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra virksomheden eller til folkepension. ”

Følgende fremgår af Finansforbundets overenskomst fra 2001, § 21 om afskedigelser:

”Stk. 4. Afskediges en medarbejder, som har været uafbrudt beskæftiget

i mindst 12 år, skal virksomheden betale fratrædelsesgodtgørelse efter reglerne i funktionærlovens § 2a og en særlig godtgørelse, svarende til:

- 1 månedsløn for medarbejdere, der er fyldt 40 år,
- 2 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 45 år,
- 3 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 50 år, og
- 4 månedslønninger for medarbejdere, der er fyldt 55 år.

For medarbejdere, der er fyldt 50 år på fratrædelsestidspunktet,

betaler arbejdsgiveren - ud over den særlige godtgørelse - 8 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

For medarbejdere, der er fyldt 55 år på fratrædelsestidspunktet,

betaler arbejdsgiveren - ud over den særlige godtgørelse - 16 måneders arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag til medarbejderens hidtidige pensionsordning eller anden pensionsordning. Hvis dette ikke er muligt, udbetales beløbet kontant sammen med godtgørelsen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidraget kommer til udbetaling, medmindre medarbejderen på fratrædelsestidspunktet er fyldt 65 år, eller medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension fra virksomheden eller til folkepension. ”

Klagers PDD score (Personal Development Dialogue), der er en bedømmelse af medarbejderne i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalerne, var i 2014-2016:

PDD 2014	PDD 2015	PDD 2016
Performance [△]	Performance [△]	Performance [△]
4,80		
	4,60	
		4,60

Den samlede PDD score var i 2016 for hele indklagede:

	Number of Employees		
Perf. IPot.	1	2	Overall Result
6	9		9
5	48	3	51
4	46	1	47
3	2		2
Overall Result	105	4	109

	%		
Perf. IPot.	1	2	Overall Result
6	8,26		8,26
5	44,04	2,75	46,79
4	42,20	0,92	43,12
3	1,83		1,83
Overall Result	95,33	3,67	100,00

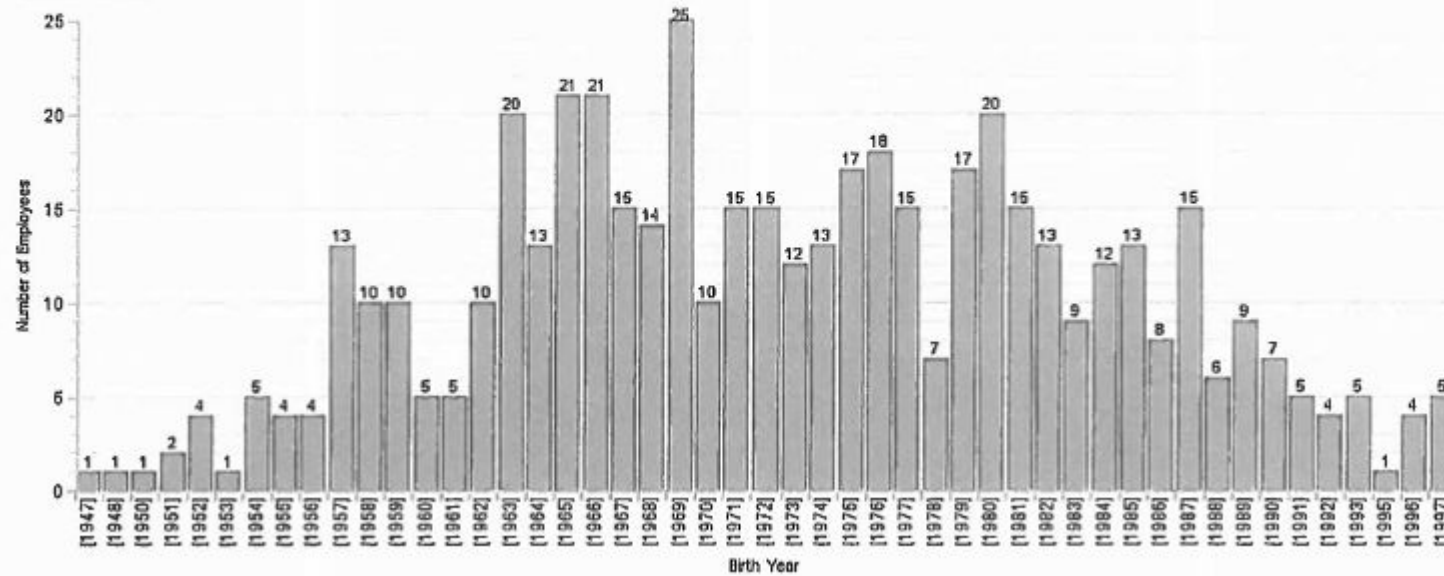
Under sagens behandling har indklagede fremlagt oversigt over aldersfordelingen i indklagede i november 2016 (fødselsår fra 1947 til 1997):

495 medarbejdere

NOE by Year of Birth

Last Data Update:

06.03.2017 09:17:30



Confidential

Indklagede har endvidere fremlagt oversigt over aldersfordelingen i Kundeservice Police i november 2016 (fødselsår 1952 til 1997):

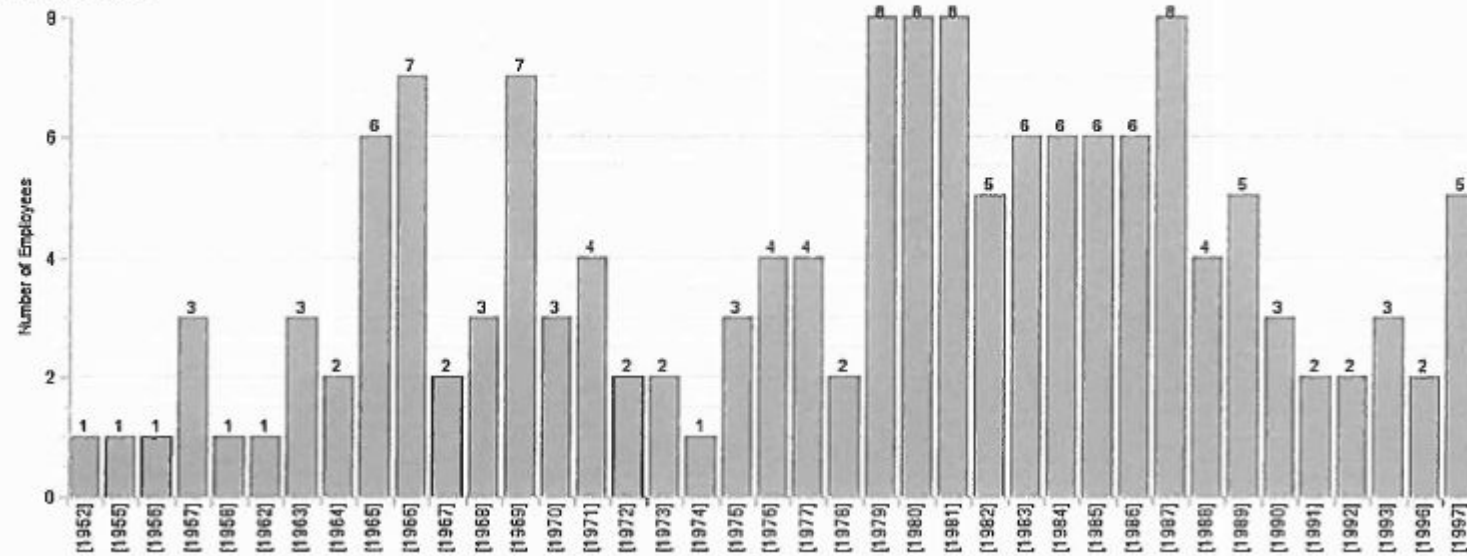
150 medarbejdere

Confidential

NOE by Year of Birth

Last Data Update:

06.03.2017 09:17:30



Aldersfordelingen blandt de afskedigede var ifølge skema udarbejdet den 9. juni 2017 af indklagede i hhv. Kundeservice og i øvrigt:

09-06-2017/[]						OMRÅDER
Oversigt over afskedigede vs 24-11-2016, [Indklagede]						
CPR	Navn	Fødselsdato	Alder	[]Forretningsområde	Afdeling	
		dd-mm-åå				
200352-[]	[Klager]	20-03-1952	64	Kundeservice Police	[]	KUNDESER- VICE
XX	A	XX	61		[]	
XX	B	XX	25		[]	
XX	C	XX	59		[]	
XX	D	XX	34		[]	
XX	E	XX	37	Kundeservice Skade	[]	
XX	F	XX	52		[]	
XX	G	XX	47	Salg, Produkter & Kommuni- kation	[]	ØVRIGE
XX	H	XX	50		[]	
XX	I	XX	58		[]	
XX	J	XX	46		[]	
XX	K	XX	39		[]	
XX	L	XX	55		[]	
XX	M	XX	56		[]	
XX	N	XX	50		[]	
XX	O	XX	43		[]	
XX	P	XX	49	IT	[]	
XX	Q	XX	58		[]	

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 15. februar 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han blev afskediget i strid med forskelsbehandlingsloven på grund af alder, og at han ligeledes blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder, da han ikke kunne få udbetalt den særlige godtgørelse og den ekstra pensionsindbetaling.

Klager ønsker godtgørelse svarende til den manglende godtgørelse og det ekstra pensionsbidrag på i alt 439.618,16 kr. Der bør endvidere tilkendes en godtgørelse som følge af afskedigelsen.

Godtgørelsen bør fastsættes under hensyn til, at klagers løn forventedes forhøjet inden fratrædelsen. Det bør endvidere inddrages, at indklagede forsøgte at overtale klager til at underskrive en fratrædelsesaftale, hvor han fraskrev sig muligheden for at gøre indsigelse mod lovligheden af opsigelsen, og uden at han blev tilbudt bedre vilkår. Det er en skærpende omstændighed, at indklagede i mail af 16. december 2016 tilkendegav, at klager lige så godt kunne underskrive aftalen, da han intet havde at miste derved.

Selvom indklagede ikke har erkendt, at alder var årsag til, at klager blev afskediget, er fraværet af andre begrundelser dokumentation herpå.

Indklagede har erkendt, at klager var fagligt dygtig. Det var vel også derfor, at han fik en række arbejdsopgaver, som han løste for sine kolleger. Indklagede har aldrig udtrykt utilfredshed med klagers arbejde, herunder ved medarbejderudviklingssamtaler.

Klagers arbejdsopgaver bestod blandt andet af:

- vanskelige beregninger, fx beregning af førtidspension
- beregning af præmieafslønningsindskud (hvis der fx er tre år tilbage af præmiebetalingstiden på en pensionsordning, kan disse tre års præmie erstattes af en engangsindbetaling)
- regulering af pensionsordninger i pensionskasser og tilsagnsordninger
- hjælp til kollegaer, der støder ind i fejlmeddelelser, som de ikke selv kan løse
- hjælp til kontooversigter (hvorfor er der opstået en kontodifference, og hvordan kan den fjernes igen)
- hjælp til pensionsordninger, hvor der er opstået problemer i betalingssystemet
- hjælp til komplicerede skilsmisssager - (deling af en pensionsordning i forbindelse med forsikredes skilsmisse)
- deling af en pensionsordning, der kun har ret til halv udbetaling af invalidepension
- genoprettelse af en pensionsordning, som måske er nedlagt ved en fejl, eller som blot skal genoprettes med henblik på at udføre en eller anden betalingstransaktion, og derefter skal pensionsordningen nedlægges igen
- manuel tilbageføring i tid (fx flere år) af en pensionsordning
- beregning af kompensation incl. renter, når et eller andet skal korrigeres,
- medvirken ved klagesager
- hjælpe kollegaer med komplicerede tilbudsregninger
- beregning af pensionsordningens værdier i forbindelse med indberetning til SKAT af efterlønstal (hvor stor er værdien af en kapitalpension/ratepension, og hvor stor er den årlige udbetaling af alderspension)
- beregning af korrektion af pensionsordninger til hvilke der er afgivet forkerte/urigtige helbredsoplysninger ved etableringen af pensionsordningen eller ved senere ændringer

Derudover havde klager sammen med meget få andre kolleger adgang til specielle transaktioner, som ellers kun er forbeholdt aktuarerne.

Klagers præstation i 2014-2016 har været over det forventede, og han havde ikke en lavere PDD-score end gennemsnittet for Kundeservice.

Det forhold, at klager i 2014 ikke havde gennemført punktet omkring AIA-systemet, vedrører alene det pågældende år. Klager kan i dag betjene systemet. Han havde ikke opfyldt punktet i 2014, da ledelsen ikke havde prioriteret det, fordi klager skulle hjælpe kolleger, som ikke kunne gennemføre komplicerede beregninger i det hidtidige system. Der er ikke holdepunkter for, at klager ikke kunne blive specialist også i AIA-systemet, hvis og når ledelsen vurderede, at der var behov derfor. Indklagede påtalte ikke klagers daværende manglende kompetencer. Ændringen af scoren fra 2014 til 2015 og 2016 skyldtes alene en enkelt ændring fra 6 til 5 i én vurdering. Klager levede på alle punkter op til det forventede niveau eller oversteg dette niveau i forhold til præstation, kompetencer og kvalifikationer.

Indklagede har ikke dokumenteret, at klager ikke havde potentiale i forhold til fremtidige opgaver. Det forhold, at indklagede over en årrække ville overgå til et andet system, betyder ikke, at klager ikke ville kunne fungere i det nye IT-system. Tværtimod må det antages, at personer, der kan operere i komplicerede systemer, også kan betjene et mindre kompliceret system. Indklagedes påstand om, at klager vanskeligt ville kunne arbejde i det nye system inden for en rimelig tidshorisont, er udtryk for en fordom om, at ældre har sværere ved at lære nyt. Der er heller ikke i forbindelse med de seneste udviklingssamtaler stillet spørgsmål ved klagers potentiale, selvom om netop potentialet indgår i udviklingssamtalen.

Klager anerkender ikke, at han var langsom til at få løst opgaverne, men det vil ikke være urimeligt, hvis det tager længere tid at løse komplicerede sager, som andre kolleger har måttet opgive at udføre.

Samtidig med at klager modtog tilbuddet om en fratrædelsesaftale, blev 17 andre medarbejdere tilbudt en fratrædelsesaftale eller blev afskediget.

Klager opfordrer indklagede til at fremlægge data om alderen på de afskedigede medarbejdere, gennemsnitsalderen for alle ansatte i Kundeservice, alderen på de afskedigede medarbejdere i Kundeservice samt indklagedes aldersfordeling i øvrigt. Derudover ønsker klager at få oplyst, om nogle af de afskedigede, herunder i Kundeservice, var ansat i fleksjob eller havde en § 56-aftale og alderen på disse. Det er klagers opfattelse, at disse elementer indgik som kriterium for udvælgelsen af, hvem der skulle afskediges.

På baggrund af de af indklagede fremlagte statistiske oplysninger kan det konstateres, at to af de syv afskedigede medarbejdere fra Kundeservice var fra klagers område. Der var cirka 20 ansatte i afdelingen, og de to ældste blev afskediget. For hele Kundeservice har indklagede afskediget den ældste (klager), den næstældste og den fjerde ældste blandt de 150 medarbejdere. Mere end halvdelen af de afskedigede fra Kundeservice, nemlig mere end 57 procent, var mindst 52 år. Hvis man ser på aldersfordelingen blandt alle de afskedigede, var 10 ud af 18 eller mere end 55 procent ældre end 50 år.

Indklagede har ikke bestridt, at de syv afskedigelser i Kundeservice ramte de to ældste samt den fjerde ældste i kundeservice. Dette understøtter, at der er påvist faktiske omstændigheder, der tyder på forskelsbehandling.

Indklagede har ikke ønsket at oplyse, hvorfor netop klager blev afskediget i forbindelse med omkostningsreduktionen. Indklagede har erkendt, at klagers opgaver ikke er bortfaldet, hvilket blev bekræftet på et møde den 31. januar 2017. Indklagede meddelte, at indklagede ikke mente sig forpligtet til at udbetale den ekstra godtgørelse og pension, hvorfor det må lægges til grund, at klager netop blev udvalgt til afskedigelsen på grund af sin alder, hvilket understøttes af, at klager ville fylde 65 år i opsigelsesperioden.

Klagers ansættelsesforhold var omfattet af standardoverenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, herunder § 88, stk. 4, der regulerer vilkår ved afskedigelse efter 12 års ansættelse. I henhold til denne bestemmelse skal arbejdsgiver udover godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a betale en særlig godtgørelse svarende til seks måneders løn, når en medarbejder er fyldt 55 år, har været uafbrudt ansat i mindst 12 år og bliver afskediget. Derudover har medarbejderen ret til en ekstra pensionsindbetaling svarende til 20 måneders arbejdsgiver- og medarbejderbidrag. Ifølge overenskomsten gælder disse vilkår ikke, hvis medarbejderen på fratrædelsestidspunktet er fyldt 65 år, eller medarbejderen i tilslutning til fratrædelsen overgår til pension.

Klager havde ikke planer om at gå på pension, og han ville være fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet. Det er derfor på grund af hans alder, at indklagede afviste at betale den særlige godtgørelse og det ekstra pensionsbidrag. Indklagede har derfor forskelsbehandlet klager på grund af alder ved ikke at udbetale den særlige godtgørelse og pensionsbidraget.

Det forhold, at overenskomstens bestemmelse allerede var gældende, før forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder trådte i kraft i 2004, betyder ikke, at en sådan bestemmelse kan videreføres i strid med lovgivningen. Ved lovændringen i 2004 var der hjemmel til at videreføre et alderskriterium i overenskomsten, men alderskriteriet var alene gyldigt indtil det tidspunkt, hvor overenskomsten kunne opsiges til ophør. Siden 2008 har indklagede haft mulighed for at opsiges overenskomsten, som også er fornyet flere gange. Dette legitimerer ikke, at indklagede har fornyet overenskomsten, der indeholder aldersdiskrimination.

Forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3, har baggrund i art 6 i direktiv 2000/78. Indklagedes aldersgrænse i § 88 falder ikke inden for art. 6 eller forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3.

Indklagede opfordres til at forklare hensigten med aldersundtagelsen i overenskomsten. Hvis indklagede med bestemmelsen havde til formål at begrænse arbejdsgivers udgifter ved opsigelse af ældre medarbejdere, opfylder det ikke lovens undtagelsesbestemmelse. Økonomi er ikke et legitimt formål, da lovens forbud mod forskelsbehandling ville være illusorisk, idet alle arbejdsgivere ville kunne opstille en økonomisk interesse i ikke at overholde forbuddet mod forskelsbehandling.

I Karnovs note 34 til forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 3, henvises der til EU-Domstolens sag C-388/07, hvorefter der med legitime formål menes formål af almen interesse, der adskiller sig fra rent individuelle begrundelser, der er særegne for arbejdsgiveren, såsom omkostningsreduktion eller forbedring af konkurrenceevnen.

Indklagede har ikke henvist til sager, hvor det har været et objektivt og rimeligt begrundet formål ikke at overholde lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Indklagede kan ikke begrunde forskelsbehandlingen. Aldersgrænsen i § 88 er herefter ikke i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven eller EU-retten.

Det forhold, at Finansforbundet evt. har opgivet at føre sag om, hvorvidt § 88 er i strid med forskelsbehandlingsloven, er ikke relevant, da klagers sag ikke skyldes uenighed om forståelsen af overenskomsten, men om anvendelsen af reglen er i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagen drejer sig ikke om rettigheder i henhold til funktionærloven eller funktionærlovens overensstemmelse med EU-retten. Klagers sag vedrører ikke, om dansk ret er i overensstemmelse med EU-retten, men om indklagede har handlet i strid med dansk ret. Indklagedes henvisning til funktionærlovens regler, Landin-dommen og Østre Landsrets dom af 23. maj 2017, der vedrører funktionærlovens overensstemmelse med EU-retten, er således ikke relevant. Ajos-sagen, som indklagede også henviser til, vedrører ligeledes en fortolkning af funktionærloven. I forhold til sag C-45/09 tog denne udgangspunkt i, om den tyske lovgivning var i strid med EU-direktivet, og om den tyske lovgivning tillod overenskomstmæssige aftaler om automatisk fratræden. Klagers sag handler om, hvorvidt indklagede har forskelsbehandlet klager i strid med dansk lovgivning.

Principielt er det heller ikke afgørende, om overenskomsten måtte være i strid med EU-retten, da indklagede under alle omstændigheder skal overholde forskelsbehandlingsloven. Indklagede kan ikke ved overenskomst aftale regler, der stiller de ansatte ringere end den beskyttelse, som den ansatte har efter forskelsbehandlingsloven. Klager var på opsigelsestidspunktet ikke medlem af den faglige organisation, som derfor ikke varetager hans interesser.

Klager er endnu ikke gået på pension og har heller ikke aktuelle planer herom.

Indklagede gør gældende, at indklagede ikke har udøvet ulovlig forskelsbehandling, hverken i forbindelse med afskedigelsen eller ved ikke at udbetale den særlige godtgørelse eller yderligere pensionsbidrag.

Sagligheden af en afskedigelse skal bedømmes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet.

Indklagede besluttede i efteråret 2016, at det var nødvendigt at afskedige et større antal medarbejdere, da indklagedes omkostningsprocent var for høj i forhold til konkurrenternes. Indklagede beskæftigede 495 medarbejdere, og afskedigelsen blev iværksat efter reglerne i lov om kollektive afskedigelser.

Klager var beskæftiget i afdelingen Kundeservice, hvor 17 medarbejdere forventedes afskediget. Kriterierne for udvælgelsen af medarbejdere til afskedigelse var medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer med vægt på kvalitet, kvantitet, faglighed, anvendelse af værktøjer, sygefravær, adfærd og andet. Indklagede ville se på medarbejdernes performance og potentiale i forhold til fremtidige opgaver. De faglige organisationer anfægtede ikke de saglige kriterier.

I november 2016 var det forventede antal afskedigede medarbejdere reduceret til i alt 26, heraf 11 i Kundeservice. Det endelige antal viste sig at blive 18, heraf 7 i Kundeservice.

Lederne af de enkelte afdelinger blev i oktober-november 2016 bedt om at vurdere, hvilke medarbejdere, der performede mindst tilfredsstillende ud fra de fastsatte kriterier. Ud fra disse indstillinger vurderede HR-afdelingen, om der var særlige forhold, der gjorde sig gældende, herunder særlige beskyttelsesregler, fx for tillidsrepræsentanter eller medarbejdere omfattet af ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven.

Ud fra de objektive kriterier vurderede klagers leder og ledelsen af Kundeservice, at klager var en af de medarbejdere, der bedst kunne undværes. Vurderingen af klagers arbejdsindsats skal adskilles fra vurderingen af, om klager var blandt de medarbejdere, der kunne undværes i en situation, hvor indklagede skulle gennemføre opsigelser.

Indklagede lagde vægt på, at klager så vidt havde løst sine arbejdsopgaver faglig tilfredsstillende, men kunne være langsom i forhold til at løse opgaverne.

Ved medarbejderudviklingssamtalerne bedømmes medarbejderne på en skala fra 1-7, hvor 7 er bedst (Personal Development Dialogue eller PDD). Klagers score var 4,80 i 2014 og 4,60 i 2015 og 2016. Den gennemsnitlige score for samtlige medarbejdere var 4,70 for de tre år. Klagers PDD var derfor lidt under gennemsnittet i 2016, hvor afskedigelsen fandt sted. Indklagede har alene adgang til gennemsnitscoren for 2016 og 2017 for Kundeservice, der var 4,6. Scoren for 2017, hvor klager ikke indgik, var 4,71, dvs. en lille stigning fra tidligere.

Indklagede vurderede også, at klagers arbejdsopgaver i høj grad var centreret om indklagedes gamle livskernesystem, LOP, som indklagede forventede at udfase inden for en kortere periode. Indklagede vurderede, at det ville blive vanskeligt at sætte klager i stand til at arbejde i det nye system inden for en kortere tidshorisont. Dette var ikke baseret på fordomme, men på indklagedes bekymring for klagers vilje og evne til at sætte sig ind i nye systemer. Det fremgår således af PDD for 2014, at klager ikke havde gennemført punktet om ”Læring omkring AIA-systemet”.

Ved udviklingssamtalen i foråret 2016 var indklagede ikke bekendt med, at der i efteråret ville komme en afskedigelsesrunde. Selv hvis indklagede vidste dette, ville det ikke have ændret på, at indklagede kunne komme i en situation, hvor der af driftsmæssige grunde ville skulle afskediges også dygtige medarbejdere.

I en situation, hvor der skal foretages nedskæringer, tilkommer det indklagede som arbejdsgiver et bredt skøn over, hvilke medarbejdere, der fremadrettet kan løfte virksomhedens opgaver. Klager havde svært ved at leve op til tre af de objektive kriterier, nemlig kvantitet, aktuel performance og potentiale i forhold til fremtidige opgaver. Klagers alder var uden betydning. Klager har heller ikke henvist til noget konkret, der skulle indikere, at klagers alder indgik i begrundelsen for afskedigelsen.

Det er ikke relevant, at klager ikke har modtaget påtaler, advarsler eller lignende, da udvælgelsen skete ud fra saglige og objektive kriterier, og da afskedigelsen var begrundet i indklagedes og ikke i klagers forhold.

Det var besluttet, at afskedigelsessamtalerne skulle finde sted den 28. november 2016. Under samtalen med klager oplyste indklagede ikke, at klagers opgaver faldt eller ville falde bort. Klager fik at vide, at han ville være omfattet af indklagedes såkaldte jobbortfaldskatalog, der finder anvendelse i situationer, hvor flere medarbejdere bliver opsagt på grund af virksomhedens forhold, uanset om det skyldes egentligt jobbortfald eller nedskæringer. Klager fik lige som de øvrige medarbejdere, der skulle afskediges, tilbudt en fratrædelsesaftale med vilkår efter indklagedes jobbortfaldskatalog.

Der er ikke noget odiøst i, at indklagede ønskede at indgå en fratrædelsesaftale med klager med det formål at opnå sikkerhed for, at der mellem parterne var enighed om, hvordan samarbejdet skulle sluttet. Dette er helt normalt i branchen. Indklagede havde intet ønske om at presse klager til noget, men fulgte alene den fremgangsmåde, der tidligere er anvendt ved lignende kollektive opsigelsesrunder.

Det forhold, at indklagede efter opsigelsessamtalen den 28. november 2016 og på klagers forespørgsel redegjorde for reglerne i overenskomsten, herunder om særlig godtgørelse og pensionsbidrag, er selv-sagt ikke af relevans for beslutningen om afskedigelse og er heller ikke tilstrækkelig til, at klager har påvist den fornødne formodning for forskelsbehandling. På dette tidspunkt var det allerede besluttet, at klager skulle afskediges, ligesom indklagede henviste til regler, der fremgik tydeligt af den kollektive overenskomst. Indklagede henviste til klagers alder i den forbindelse som naturlig konsekvens af, at overenskomsten indeholder en lovlig aldersgrænse.

Klager valgte som den eneste af de opsagte medarbejdere ikke at underskrive fratrædelsesaftalen, og han modtog derfor en afskedigelse af 21. december 2016.

Gennemsnitsalderen for samtlige medarbejdere var på opsigelsestidspunktet 42,8 år. Blandt de afskedigede var gennemsnitsalderen 49,5 år, mens den i Kundeservice var 47,43 år. Tre af de syv afskedigede medarbejdere i kundeservice var under 40 år på afskedigelsestidspunktet. Gennemsnitsalderen på de 11 afskedigede i de øvrige funktioner var 50,09 år.

Blandt de afskedigede var der blandt andet tre medarbejdere, der var under 40 år, herunder en 25-årig. Spændet mellem den yngste og den ældste blandt de afskedigede var 39 år.

På afskedigelsestidspunktet beskæftigede indklagede otte andre medarbejdere født i 1952, der ikke blev afskediget. Indklagede har beholdt medarbejdere, der var ældre end klager. På tidspunktet for afskedigelserne havde indklagede syv medarbejdere, der var født i hhv. 1947, 1948, 1950, 1951 og 1952.

Det statistiske materiale viser således, at udvælgelsen af klager skete ud fra saglige og objektive kriterier, og at der ikke var en signifikant overvægt af ældre medarbejdere, der blev afskediget.

Der skal udvises vagtsomhed med alene at træffe konklusioner på baggrund af statistikken, når der er tale om en lille mængde af ansatte, idet der kun blev afskediget syv medarbejdere i Kundeservice.

Blandt de 18 afskedigede medarbejdere var der ikke medarbejdere ansat i fleksjob eller medarbejdere med en § 56-aftale.

Det påståede fravær af – i klagers optik – andre begrundelser for afskedigelsen af ham, udgør ikke dokumentation for forskelsbehandling. Klager har ikke fremlagt nogen form for bevis for, at klagers alder blev tillagt betydning.

Indklagede har ikke stillet ansatte ringere end efter forskelsbehandlingsloven.

Som medarbejder i indklagede var klager omfattet af en særlig overenskomst for overordnede medarbejdere. Overenskomsten henviser til indklagedes virksomhedsoverenskomst, der igen henviser til standard-overenskomsten på pengeinstitutområdet. Denne indeholder den bestemmelse, som klager henviser til om fratrædelsesgodtgørelse.

I den landsdækkende overenskomst mellem FA og Finansforbundet har parterne udnyttet muligheder i forskelsbehandlingsloven til at videreføre en eksisterende aldersgrænse.

Det er ikke relevant, at klager ikke var medlem af den overenskomstbærende forening. Klager påberåber sig vilkår efter overenskomsten og må derfor acceptere overenskomstparternes fortolkning af overenskomsten.

Igennem mange år har der været en undtagelse, hvorefter yderligere fratrædelsesgodtgørelse og ekstra pensionsbidrag ikke kommer til udbetaling, hvis medarbejderen er fyldt 65 år/overgår til pension fra virksomheden eller til folkepension. Undtagelsen blev indført før den 28. december 2004, hvor lovændringen, der indførte forbud mod forskelsbehandlings på grund af alder og handicap, trådte i kraft. En tilsvarende bestemmelse fandtes indtil februar 2015 i funktionærlovens § 2 a, stk. 2, som overenskomstbestemmelsen også henviser til.

Begrundelsen for, at den yderligere fratrædelsesgodtgørelse og pensionsbidraget bortfalder, når medarbejderen når en bestemt alder /går på pension, er, at medarbejderen har et alternativt forsørgelsesgrundlag.

Efter forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3, er loven ikke til hinder for gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige. § 5 a, stk. 3, skal fortolkes i overensstemmelse med det bagvedliggende EU-direktiv, og dermed er og bliver EU-domstolens praksis relevant.

Undtagelsesreglen følger af en kollektiv aftale, der blev indgået før den 28. december 2004 som led i en afbalanceret løsning mellem to ligeværdige overenskomstparter.

Betingelserne for, baggrunden for og formålet med overenskomstens § 88 og undtagelsen i stk. 4 er væsentligt identisk med den dagældende funktionærlovs § 2 a og undtagelsen i stk. 2, der er forenelig med beskæftigelsesdirektivet og dermed forskelsbehandlingsloven

EU-Domstolen afgjorde i Landin-dommen af 26. februar 2015, sag C-515/13, at en tilsvarende dagældende undtagelse i funktionærlovens § 2 a, stk. 2, ikke var i strid med direktiv 2000/78, der ligger til grund for forskelsbehandlingsloven. Ind til 1. februar 2015 bestemte funktionærlovens § 2 a, stk. 2, at fratrædelsesgodtgørelse mistes, hvis funktionæren kunne overgå til folkepension. Landin-dommen konstaterede, at bestemmelsen var udtryk for et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål, der både objektivt og rimeligt kunne begrunde en ulige behandling, jf. præmis 24. Domstolen konkluderede også, at bestemmelsen ikke synes at gøre et for vidtgående indgreb i de legitime interesser for de arbejdstagere, der havde nået den normale pensionsalder, jf. præmis 44.

EU-domstolens overvejelser vedrørte, om der var tale om en situation som i Ole Andersen-dommen af 12. oktober 2010 i sag C-499/08, hvor funktionæren efter funktionærlovens § 2 a, stk. 3, mistede sin ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis vedkommende kunne overgå til alderspension, hvilket vanskeliggjorde retten til efter fratrædelsen at udøve sin ret til at arbejde, idet der forelå en risiko for, at funktionæren måtte acceptere et indtægtstab som følge af forringelse af alderspensionen, jf. præmis 36.

Domstolen konstaterede, at tvisten i Landin-sagen var forskellig fra den i Ole Andersen-sagen, da Ole Andersen-sagen drejede sig om en alderspension, der kunne udbetales fra det fyldte 60. år, hvormed alderspensionen ville blive mindre end den, der kunne opnås, hvis funktionæren kunne vente med at få pension udbetalt, til pensionsalderen var nået, jf. præmis 38.

I Landin-sagen, der vedrørte en funktionær, der havde krav på folkepension, var denne risiko ikke relevant, da folkepension kan sammenlignes med en forsørgelse ved opnåelse af den nationalt fastsatte pensionsalder, der i perioden 1999-2023 er 65 år. Domstolen fastslog herefter, at risikoen for at få nedsat det beløb, der udbetales i førtidspension ikke vedrørte funktionærer som Landin, der kan få udbetalt folkepension.

Det samme gør sig gældende for klagers sag, hvor klager var berettiget til folkepension fra fratrædelsestidspunktet og dermed havde et alternativt forsørgelsesgrundlag. Derudover var klager som følge af sin mangeårige ansættelse hos indklagede berettiget til en arbejdsmarkedspension.

I en dom fra 23. maj 2017 har Østre Landsrets (sag B-692-13) afgjort, at det ikke var i strid med forskelsbehandlingsloven pga. alder, at Forsvarsministeriet ikke ville udbetale en fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a til en medarbejder, der på fratrædelsestidspunktet havde ret til folkepension. Landsretten henviste til Landin-dommen.

Reglen i standardoverenskomstens § 88, stk. 4, er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og aldersgrænsen er hensigtsmæssig og nødvendigt middel til at nå dette formål. Dette er også i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets praksis i kendelse nr. 10259 af 22. februar 2012.

Formålet med § 88, stk. 4, er ikke at begrænse arbejdsgivers udgifter.

Formålet med § 88 var ligesom funktionærlovens § 2 a at mildne overgangen til anden beskæftigelse for medarbejdere, der opsiges efter en længere periode hos samme arbejdsgiver. Såfremt medarbejderen enten forlader arbejdsmarkedet eller har et alternativt forsørgelsesgrundlag i form af pension, er der ikke det samme behov for at mildne overgangen til anden beskæftigelse.

At formålet med bestemmelsen ikke fremgår tydeligt, er ikke til hinder for, at formålet er legitimt, jf. EU-domstolens dom i sag C-45/09 Rosenbladt.

Klager har ikke påvist, hvorfor bedømmelsen af overenskomstbestemmelsen, der er aftalt mellem to ligeværdige organisationer, skulle være anderledes eller strengere end bedømmelsen af en regel fastsat af lovgivningsmagten.

EU-Domstolen har i en lang række tilfælde accepteret regler om pligtmæssig fratræden, hvis alderen er knyttet op på pensionsalderen, idet der i så fald foreligger et alternativt forsørgelsesgrundlag, blandt andet jf. Rosenbladt-dommen.

Bestemmelsen om bortfald af ret til yderligere fratrædelsesgodtgørelse mv. er i øvrigt mindre indgribende end en bestemmelse om pligtmæssig fratræden. Bestemmelsen kan og skal derfor desto mere accepteres.

Finansforbundet har opgivet at føre sag om, hvorvidt standardoverenskomstens § 88 er i strid med forskelsbehandlingsloven. Der skal foreligge et sikkert juridisk grundlag for at tilsidesætte en mangeårig overenskomstbestemmelse, som er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter og konkret anvendt af indklagede. Dette sikre grundlag er ikke til stede, jf. også Højesterets dom af 6. december 2016 i sag 15/2014, U2017. 824H, Ajos. Det var denne dom, der førte til, at Finansforbundet hævdede en række sager, hvori

det ellers var gjort gældende, at forskellige selskabers manglende udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens § 88 til konkrete medarbejdere var udtryk for ulovlig forskelsbehandling.

Såfremt nævnet finder, at forskelsbehandlingsloven er overtrådt, bør der ved fastsættelse af godtgørelse lægges vægt på, at der er formildende omstændigheder, da der var tale om en afskedigelse som led i generelle besparelser, og da klager i kraft af sin alder og anciennitet var berettiget til godtgørelse efter funktionærloven. Derudover foreligger der ikke en grov krænkelse af klager, ligesom indklagede fulgte ordlyden af en overenskomstbestemmelse, der er affattet af andre end indklagede.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af blandt andet alder.

Hvis en person, der anser sig for krænkede, 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 krænkede.

Afskedigelsen

Ligebehandlingsnævnet lægger til grund, at afskedigelsen af klager var begrundet i indklagedes behov for at gennemføre en tilpasning af virksomhedens omkostningsniveau.

På afskedigelsestidspunktet havde indklagede 495 ansatte. Den samlede medarbejderfordeling var:

2 ud af de 495 var født i 1940'erne svarende til 0,4 procent

54 ud af de 495 var født i 1950'erne svarende til 10,9 procent

149 ud af de 495 var født i 1960'erne svarende til 30,1 procent

139 ud af de 495 var født i 1970'erne svarende til 28,1 procent

120 ud af de 495 var født i 1980'erne svarende til 24,2 procent

31 ud af de 495 var født i 1990'erne svarende til 6,3 procent

Gennemsnitsalderen var ifølge indklagede 42,8 år.

Aldersfordelingen blandt de afskedigede i hele indklagede var: 64 år (født i 1952), 61 år (født i 1955), 59 år (født i 1957), 58 år (født i 1958), 58 år (født i 1958), 56 år (født i 1960), 55 år (født i 1961), 52 år (født i 1964), 50 år (født i 1966), 50 år (født i 1966), 49 år (født i 1967), 47 år (født i 1969), 46 år (født i 1970),

43 år (født i 1973), 39 år (født i 1977), 37 år (født i 1979), 34 år (født i 1982) og 25 år (født i 1991), dvs. en gennemsnitsalder på 49,05 år.

Ingen medarbejdere født i 1940'erne blev afskediget

5 ud af 54 født i 1950'erne blev afskediget svarende til 9,3 procent

7 ud af 149 født i 1960'erne blev afskediget svarende til 4,7 procent

4 ud af 139 født i 1970'erne blev afskediget svarende til 2,9 procent

1 ud af 120 født i 1980'erne blev afskediget svarende til 0,8 procent

1 ud af 31 født i 1990'erne blev afskediget svarende til 3,2 procent

Der var ifølge den procentvise andel af afskedigede i de forskellige aldersgrupper i forhold til andel af den samlede medarbejdergruppe en lille overvægt af medarbejdere født i 1950'erne, der blev udvalgt til afskedigelse. Imidlertid blev der afskediget antalsvist flere medarbejdere født i 1960'erne. Denne gruppe var også den største blandt alle ansatte. Derudover blev de ældste medarbejdere ikke afskediget.

På afskedigelsestidspunktet var der 150 medarbejdere i Kundeservice, hvor klager var ansat. Medarbejderfordelingen i Kundeservice var:

7 ud af de 150 var født i 1950'erne svarende til 4,7 procent

31 ud af de 150 var født i 1960'erne svarende til 20,7 procent

33 ud af de 150 var født i 1970'erne svarende til 22 procent

62 ud af de 150 var født i 1980'erne svarende til 41,3 procent

17 ud af de 150 var født i 1990'erne svarende til 11,3 procent

De afskedigede medarbejdere i Kundeservice var 64, 61, 59, 52, 37, 34 og 25 år, dvs. et aldersgennemsnit på 47,43 år.

3 ud af 7 født i 1950'erne blev afskediget svarende til 42,9 procent

1 ud af 31 født i 1960'erne blev afskediget svarende til 3,2 procent

1 ud af 33 født i 1970'erne blev afskediget svarende til 3 procent

1 ud af 62 født i 1980'erne blev afskediget svarende til 1,6 procent

1 ud af 17 født i 1990'erne blev afskediget svarende til 5,9 procent.

I forhold til aldersgruppernes procentvise andel af den samlede medarbejdergruppe i Kundeservice blev der således afskediget en betydelig andel af medarbejdere født i 1950'erne. Klager var den ældste medarbejder i Kundeservice. Derudover blev den næsteældste medarbejder i afdelingen afskediget.

For at statistiske oplysninger i sig selv kan skabe en formodning om forskelsbehandling på grund af alder, skal de være tilstrækkeligt signifikante og pålidelige.

Det er nævnets vurdering, at de statistiske oplysninger om aldersfordelingen i indklagede generelt og i Kundeservice specifikt sammenholdt med alderen på de afskedigede medarbejdere og det forhold, at der dels var en ikke ubetydelig aldersspredning blandt de afskedigede og dels, at der fortsat var flere tilbageværende medarbejdere i aldersgruppen 60+ gør, at der ikke er skabt en formodning om forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet vurderer videre, at der ikke i øvrigt er oplysninger i sagen, der tyder på, at alder indgik i vurderingen af, hvem der skulle udvælges til afskedigelse, herunder i beslutningen om at afskedige klager.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Den særlige godtgørelse og pensionsbidrag

Klager var under sin ansættelse omfattet af standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Det følger af overenskomstens § 88, stk. 4, at medarbejdere, der er fyldt 40 år og har været uafbrudt beskæftiget i mindst 12 år, ved opsigelse får udbetalt en særlig godtgørelse svarende til mellem 1 og 6 månedslønninger afhængig af alder. For medarbejdere over 50 år betaler virksomheden derudover arbejdsgiver- og medarbejderpensionsbidrag på mellem 8 og 20 måneder afhængig af alder. For medarbejdere, der er fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet eller overgår til pension fra virksomheden eller folkepension i tilknytning til fratrædelsen bortfalder den særlige godtgørelse og pensionsbidraget.

Klager, der fyldte 65 år før sin fratrædelse, fik derfor ikke udbetalt den særlige godtgørelse og pensionsbidraget efter overenskomstens § 88, stk. 4.

Bestemmelsen om, at den særlige godtgørelse og pensionsbidraget ikke kom til udbetaling, når medarbejderen var fyldt 65 år på fratrædelsestidspunktet, var også en del af overenskomsten fra 2001.

Sagen skal derfor behandles efter forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3, hvorefter gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster kan opretholdes, forudsat at aldersgrænserne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Nævnet lægger efter indklagedes oplysninger til grund, at formålet med § 88 stk. 4, er at mildne overgangen til anden beskæftigelse for medarbejdere, der har været ansat gennem en længere årrække. Nævnet lægger endvidere til grund, at baggrunden for at undtage medarbejdere, der har nået folkepensionsalderen, er, at disse medarbejdere ikke har de samme økonomiske behov, da de er sikret et andet forsørgelsesgrundlag.

Det er nævnets vurdering, at dette formål er objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål.

Det er dog nævnets vurdering, at bestemmelsen går ud over, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at forfølge det pågældende formål.

Nævnet har særligt lagt vægt på, at bestemmelsen for klager medførte, at han mistede en betydelig økonomisk ydelse og et væsentligt bidrag til sin pensionsordning, hvilket ville medføre et væsentligt indtægststab på længere sigt for klager.

Klager får derfor medhold i denne del af klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 250.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelsen af godtgørelsens størrelse lagt vægt på ansættelsesperiodens længde og det i øvrigt oplyste i sagen. Ligebehandlingsnævnet har i den forbindelse lagt vægt på, at der foreligger undskyldende omstændigheder, da aldersgrænsen, der betød, at den særlige godtgørelse og pensionsbidrag ikke kunne komme til udbetaling, var en del af den gældende overenskomst indgået mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Indklagede skal herefter betale 250.000 kr. til klager med procesrente fra den 15. februar 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

§ 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence

§ 9, stk. 1, om klagebehandling

§ 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

§ 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde

§ 2 om forbud mod forskelsbehandling

§ 5 a, stk. 3, om opretholdelse af aldersgrænser

§ 7, stk. 1, om godtgørelse

§ 7a om delt bevisbyrde

<2017-6810-11551>