

Arbejdsgiver måtte betale 180.000 kr. for aldersbetinget opsigelse

Ligebehandlingsnævnet har netop tilkendt en medarbejder 180.000 kr. i godtgørelse. Medarbejderen var blevet opsagt med henvisning til en bestemmelse i personalehåndbogen om, at ansættelsesforholdet automatisk ophørte, når medarbejderen fyldte 70 år.

I den konkrete sag var der tale om en medarbejder, som blev opsagt med henvisning til en bestemmelse i personalehåndbogen. I håndbogen stod der, at medarbejderen havde pligt til at fratræde, når vedkommende fyldte 70 år.

Opsigelsen skete før lovændringen i forskelsbehandlingen om, at en arbejdsgiver og en medarbejder ikke gyldigt kan indgå aftale om automatisk ophør af ansættelsesforholdet, når medarbejderen når en bestemt alder. Medarbejderen klagede alligevel til Ligebehandlingsnævnet, fordi hun mente, at der var tale om aldersdiskrimination.

På tidspunktet for opsigelsen var det lovligt at indgå aftaler om aldersbetinget fratræden. Ligebehandlingsnævnet skulle derfor tage stilling til, hvorvidt der egentlig var indgået en sådan aftale.

Aldersbetinget ophør skulle have været særskilt aftalt

Ligebehandlingsnævnet kom frem til, at bestemmelsen i personalehåndbogen ikke uden nærmere aftale kunne anses som en del af det konkrete ansættelsesforhold. Den automatiske fratræden skulle derfor have været aftalt særskilt.

Herefter blev medarbejderen tilkendt en godtgørelse på 180.000 kr., hvilket svarer til 9 måneders løn. Godtgørelsen blev blandt andet udmålt på baggrund af ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse.

Afgørelsen viser, at ...

Det kan blive en dyr fornøjelse for arbejdsgiver, hvis bestemmelser om automatisk fratræden, når medarbejderne når en bestemt alder, er skrevet ind i både ansættelseskontrakter og personalehåndbøger.

Med virkning fra den 1. januar 2016 blev forskelsbehandlingsloven ændret. En arbejdsgiver og en medarbejder må derfor ikke længere indgå aftaler om, at ansættelsesforholdet automatisk ophører, når medarbejderen når en bestemt alder.

Hvis man som arbejdsgiver endnu ikke har ændret eventuelle vilkår herom, bør man gøre det nu. Det kan eksempelvis være som et tillæg til ansættelsesbeviset med oplysning om, at det pågældende vilkår om automatisk fratræden ved en bestemt alder bortfalder.