



Afskedigelser i strid med Forskelsbehandlingsloven

Den 26. juni 2009 traf Ligebehandlingsnævnet afgørelse i en sag om forskelsbehandling på grund af alder. Afskedigelserne blev af Ligebehandlingsnævnet fundet i strid med Forskelsbehandlingsloven, og der blev tildelt godtgørelser på i alt over kr. fem mio.

Sagen kort

I sagen var seks piloter afskediget ved håndtering af en overtallighedssituation i et flyselskab. Piloterne var alle over 60 år og havde været ansat i flyselskabet i mellem 18 og 37 år. Piloterne indgav klage til Ligebehandlingsnævnet med påstand om ulovlig afskedigelse, da afskedigelserne blev foretaget på baggrund af alder og ikke var begrundede i saglige formål.

Før afskedigelserne havde piloternes fagforbund indgået aftale med flyselskabet om, at alle pensionsberettigede piloter skulle afskediges før øvrige piloter.

Den juridiske baggrund

Som udgangspunkt må en arbejdsgiver efter Forskelsbehandlingslovens §§ 1, stk. 1, og 2, stk. 1, ikke forskelsbehandle lønmodtagere ved afskedigelse på grundlag af alder. Såfremt der er tale om indirekte forskelsbehandling, må forskelsbehandlingen godt ske, såfremt den er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde formålet er hensigtsmæssige og nødvendige efter § 1, stk. 3.

Efter § 5b kan lovens bestemmelser ikke fraviges til ugunst for lønmodtagere.

Såfremt en lønmodtager kan påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at loven ikke var blevet krænket efter § 7a.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet fandt, at der forelå indirekte forskelsbehandling, da piloterne var blevet udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af deres alder. Den pensionsberettigede alder var det kriterium, der var blevet opstillet. Kriteriet var tilsyneladende neutralt, men ville i realiteten stille en person af en bestemt alder ringere end andre personer.

Nævnet fandt endvidere, at piloterne havde påvist omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet indirekte forskelsbehandling, og det flyselskabet havde ikke sandsynliggjort, at aftalen med piloternes fagforbund var objektivt og rimeligt begrundet i et sagligt formål, eller at aftalen var nødvendig til at opfylde et sådant formål.

At de afskedigede piloter alle var pensionsberettigede, og derfor ikke ville lide så stor økonomiske skade som andre ikke-pensionsberettigede piloter, blev af Ligebehandlingsnævnet ikke anset for at være et tilstrækkeligt sagligt formål.

Der forelå derfor ingen omstændigheder, der gjorde at udgangspunktet kunne fraviges og nævnet fandt derfor, at piloterne havde krav på godtgørelse efter Ligebehandlingslovens § 7.



Konklusion

Flyselskabet havde på trods af forudgående aftale med piloternes fagforbund brudt Ligebehandlingsloven, da der forelå indirekte forskelsbehandling uden objektiv og rimelig grund.

Virksomheder skal være opmærksomme på, at en aftale om afskedigelse med et fagforbund ikke altid vil være i overensstemmelse med Ligebehandlingsloven.

Hvis du har spørgsmål eller ønsker yderligere information om forskelsbehandlingsloven, er du velkommen til at kontakte advokat Dan Moalem (dmo@mwblaw.dk) eller advokat Christina Lund (clu@mwblaw.dk).

Ovenstående er ikke juridisk rådgivning, og Moalem Weitemeyer Bendtsen indestår ikke for, at indholdet af ovenstående er korrekt. Moalem Weitemeyer Bendtsen har med ovenstående ikke påtaget sig ansvar af nogen art som konsekvens af en læsers benyttelse af ovenstående som grundlag for beslutninger eller overvejelser.