

Alder **ingen** hindring

En arbejdsgiver skal spare og afskediger de to ældste medarbejdere i en afdeling – den ene psykolog. Ligebehandlingsnævnet har nu afgjort, at hun skal have en godtgørelse på 175.000 kr.

Man må ikke gøre forskel, siger en almindelig leveregel. At reglen også har praktisk virkning på arbejdsmarkedet, viser en sag fra dette efterår.

En 65-årig psykolog, der fungerer som børnesagkyndig, blev opsagt fra sit job med henvisning til manglende bevillinger. Selvfølgelig mente hun, at hun var udsat for forskelsbehandling, og at afskedigelsen var begrundet i hendes alder.

Nu har Ligebehandlingsnævnet afgjort sagen til hendes fordel og pålagt hendes arbejdsgiver at betale hende en godtgørelse på 175.000 kr.

Hvor sandsynligt er det lige –

Psykologen var den 1. januar 2007 blevet ansat i en statsforvaltning som børnesagkyndig rådgiver. Hun blev afskediget med fratrædelse 31. december 2009, og begrundelsen for afskedigelsen var manglende bevillinger for 2010.

I den skriftlige opsigelse hedder det, at Statsforvaltningen havde valgt ud, hvem der skulle afskediges, på baggrund af kriterier som produktivitet og faglig dygtighed, fleksibilitet, samarbejdsevner, projektansvar og innovation. Det fremgik også, at man ved udvælgelsen af psykologen blandt andet havde set på, hvem i den børnesagkyndige gruppe der belastede lønsummen mest. Med andre ord: hun var for dyr.

At hun var den dyreste i sin gruppe, skyldtes hendes alder. Hun var omfattet af en seniorordning, som gav hende en aldersbonus på 3 procent af grundlønnen, og desuden indebar arbejdspladsens egen seniorpolitik en månedlig betalt fridag.

Ud over psykologen blev også gruppens næstældste på 61 år opsagt. Det fik psykologen til at kontakte en professor i økonomi for at få lavet en sandsynlighedsberegning på, hvor tilfældigt eller ikke tilfældigt det mon var, at netop de to ældste blev fyret. Ifølge

hans beregninger – der naturligvis blev fremlagt i sagen – var sandsynligheden for, at alderen ingen betydning blev tillagt, kun 1/28. Følgelig var sandsynligheden for aldersdiskrimination 27 gange højere.

Nej, havde en kontorchef sagt til hende i opsigelsesperioden, det er på grund af lønnen. Pointen er imidlertid, at den høje løn skyldtes arbejdspladsens seniorpolitik.

Indirekte forskelsbehandling

Under sagen har psykologens arbejdsplads henholdt sig til rent saglige opsigelsesgrunde: Når nu der skulle spares, var psykologen den, man ud fra en samlet vurdering bedst kunne klare sig uden. Det var ganske vist korrekt, at lønnens størrelse indgik som kriterium, men ikke de løndelev, der vedrørte seniorordningen, hed det. Yngre medarbejdere havde fx barns første sygedag og omsorgsdage, som også koster.

På grund af nye bevillinger kunne Statsforvaltningen genansætte psykologen i en midlertidig stilling som børnesagkyndig rådgiver – fra 1. januar til 31. december 2011. Efterfølgende fik psykologen atter fast job i Statsforvaltningen, om end i en anden by. Var der så grund til andet end glæde?

Af principielle grunde valgte psykologen imidlertid ud fra den rådgivning, hun modtog i Dansk Psykolog Forening, at rejse sagen for Ligebehandlingsnævnet. Her har man lagt vægt på, at det var de to ældste i den børnesagkyndige gruppe, der blev opsagt. Nævnet har derfor fundet, at der ”efter en samlet vurdering er anledning til at formode, at klager har været udsat for indirekte forskelsbehandling på grund af sin alder.” En afgørelse, der altså har udløst 175.000 kr. til psykologen. ■

Jørgen Carl, redaktør



HVORDAN OG HVORLEDES

Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelser i konkrete klager over forskelsbehandling på grund af religion, alder, handicap, seksuel orientering, religiøse overbevisning, hudfarve, social oprindelse, religion eller tro, politisk anskuelse samt national, social eller etnisk oprindelse. Forskelsbehandlingen skal være foregået inden for arbejdsmarkedet.

Det er fx forskelsbehandling inden for arbejdsmarkedet, når man:

- Bliver afskediget på grund af sin alder.
- Bliver forskelsbehandlet, fordi man er ung.

Enhver kan klage til nævnet, og det er gratis at klage.

Den konkrete afgørelse er tilgængelig på www.ligebehandlingsnaevnet.dk > Afgørelser.