

Seniorpolitikker

Advokat Mads Krarup, Flink, Halling-Overgaard & Partnere
Advokat Yvonne Frederiksen, Norrbom Vinding

- Hvordan forenes en seniorpolitik med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder ?



- Direkte forskelsbehandling på grund af alder vil alene være tilladt, såfremt det kan henføres til en af undtagelserne i forskelsbehandlingsloven



- Alene enkelte undtagelser i loven til forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, herunder:
 - Mulighed for bestemmelser om pligtmæssig fratræden ved det 70. år (§ 5 a, stk. 4 – se bilag 1)
 - Iværksættelse af foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmulighederne for ældre lønmodtagere (§ 9, stk. 3 – se bilag 2)



- Hvor langt kan man gå i bestræbelserne på at fastholde de ældre medarbejdere ?
 - Tilbud om deltidsordninger uden lønnedgang
 - Tilbud om særligt fordelagtige benefits (eksempelvis ekstra feriefridage, ekstra bonus, forbedret mulighed for hjemmearbejde med videre)
 - Fratrædelsesgodtgørelse, der stiger i takt med medarbejderens fratrædelsesalder

- Har alle medarbejdere (over en given alder) krav på at modtage de samme attraktive ansættelsesvilkår i en seniorordning, eller har arbejdsgiveren mulighed for at udvælge de medarbejdere (over en given alder), som arbejdsgiveren ønsker at tilbyde en seniorordning?



- Må en seniorpolitik motivere medarbejderne til tidlig fratræden (før det 70. år) ?
 - Ved en degressiv fratrædelsesgodtgørelse fra 62 til 70 år
 - Ved en fratrædelsesgodtgørelse, der udløses ved frivillig fratræden ved en bestemt alder (eksempelvis 62 år), men som helt mistes ved senere fratræden



- Ved at fylde medarbejderen op pensionsmæssigt (indbetaling af eksempelvis 3 års pension ved medarbejderens fratræden som 62-årig)
- Automatisk indkaldelse af medarbejderen til en samtale, når medarbejderen når en bestemt alder med henblik på at drøfte eventuelle fratrædelsesplaner



- Tilbud om særligt fordelagtige fratrædelsesordninger til medarbejdere over en vis alder ved driftsmæssigt begrundede afskedigelsesrunder



- Hvad er konsekvensen, hvis en bestemmelse i en seniorpolitik er i strid med forskelsbehandlingsloven ?
 - Ugyldighed ?
 - Erstatning ?
 - Godtgørelse ?



Bilag 1

”§ 5 a, stk. 4

Uanset § 2, stk. 1, er loven ikke til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år. Bestemmelser i kollektive aftaler eller overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet før lønmodtageren fylder 70 år, som er omfattet af stk. 3, kan dog ændres, således at aldersgrænsen hæves til en alder under 70 år.”



Bilag 2

”§ 9, stk. 3

Loven er ikke til hinder for, at der iværksættes foranstaltninger til fremme af beskæftigelsesmuligheder for ældre lønmodtagere og personer med handicap.”

