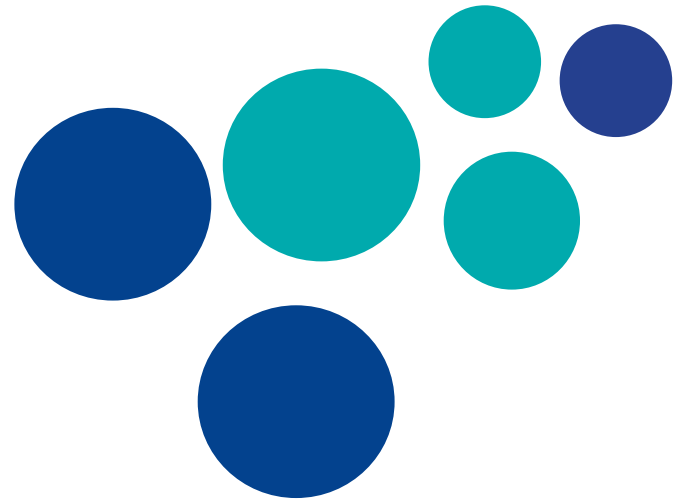


# Usaglig afskedigelse





# Usaglig afskedigelse

Udgivet af CO-industri oktober 2009

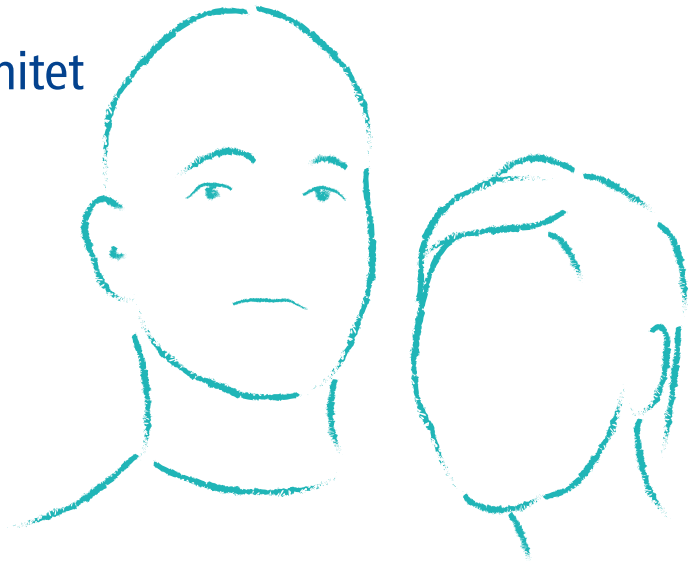
Redaktion: Azad Cakmak  
Layout: Lise Trampedach  
Tryk: Hellbrandt Trykcenter  
Oplag: 5000 stk  
ISBN/EAN EAN 9788792141026  
CO-Meddelelse nr. 2009/092

CO-industri  
Vester Søgade 12,<sup>2</sup>  
1790 København V  
Telefon 3363 8000  
Fax: 3363 8099  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
e-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)



# Usaglig afskedigelse

Det særlige hensyn der skal tages til medarbejdere med høj alder og anciennitet





## Forord

Der følger ofte store menneskelige omkostninger med, når en virksomhed fyrer medarbejdere, omstrukturerer eller flytter dele af produktionen til udlandet eller andre egne af landet. Ikke mindst for medarbejdere, der har været på den samme virksomhed i mange år.

Mange virksomheder lever op til deres sociale og menneskelige ansvar og sørger for omskoling og omplacering af de ansatte til andre dele af produktionen, mens andre uden videre har fyret ældre medarbejdere uden hensyn til deres langvarige tilknytning til virksomheden.

I en række konkrete sager er det gennem Afskedigelsesnævnet blevet slået fast, at virksomhederne har en særlig forpligtigelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, som har været beskæftiget i en virksomhed i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og derfor har nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er vanskeligt at finde nyt arbejde.

CO-industri og medlemsforbundene har i lang tid ført sager om usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnet og i andre tilfælde indgået forlig, der har sikret godtgørelser til de fyrede ældre medarbejdere.

Det er vigtigt, at tillidsrepræsentanterne kender mulighederne for at rejse en sag for Afskedigelsesnævnet og også overholder de stramme tidsfrister, der er, hvis der skal rejses sager om usaglig afskedigelse. Med denne pjece forsøger vi at orientere om de regler, der gælder på området, ligesom pjecen omtaler en række af de sager, hvor ældre medarbejdere med lang anciennitet har fået tilkendt en godtgørelse for urimelig afskedigelse.

Bemærk at pjecen er revideret i september 2009 med nye afsnit og ny praksis.



Arne Sørensen  
organisationssekretær  
CO-industri

# Beskyttelse mod usaglig afskedigelse

Når der sker afskedigelser på en virksomhed, er det oftest for alle involverede parter en ubehagelig situation. For den enkelte medarbejder kan en afskedigelse få alvorlige konsekvenser.

Medarbejdere er dog ikke uden beskyttelse i en situation, hvor der sker afskedigelser på en virksomhed. I Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) er der aftalt regler, som beskytter mod afskedigelse på usagligt grundlag.

I særlig grad gælder der en afskedigelsesbeskyttelse, hvis den afskedigede er en ældre medarbejder med høj anciennitet. Denne pjeces er en orientering om de grundlæggende regler om den særlige afskedigelsesbeskyttelse, der gælder for ældre medarbejdere med høj anciennitet.

På den korte plads er det ikke muligt at give en fuldstændig beskrivelse af alle forhold vedrørende afskedigelser af ældre medarbejdere med høj anciennitet, men forhåbentlig kan pjecen være et redskab, når det skal vurderes, om der skal rejses en sag over for virksomheden.

## Reglerne om usaglig afskedigelse

Det er kun **medarbejdere**, der er omfattet af enten reglerne i Hovedaftalen, Funktionærlovens regler eller tilsvarende regler om usaglig afskedigelse.

På industriens område vil ansatte omfattet af Industriens Overenskomst kunne få behandlet en sag om usaglig afskedigelse med baggrund i Hovedaftalens regler, mens ansatte omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst vil kunne få behandlet en sag om usaglig afskedigelse med baggrund i Hovedaftalens regler eller med baggrund i Funktionærlovens regler.

# Hovedregel om ledelsesretten og usaglig afskedigelse

Skal der på en virksomhed ske afskedigelser af medarbejdere, vil det som hovedregel være virksomheden, der egenhændigt kan beslutte, hvem der skal afskediges ud fra saglige hensyn, og hvem der fortsat skal være ansat på virksomheden. Ledelsesretten giver virksomheden denne ret. For at afskedigelser skal anses for saglige, må der stilles krav til, at der foreligger en god begrundelse for, hvorfor netop de berørte medarbejdere er blevet afskediget.

## **Det står i reglerne:**

Af Hovedaftalen mellem DA og LO § 4, stk. 3 fremgår bl.a.:

“Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler... ”

Af Funktionærlovens § 2 b fremgår bl.a.:

“Såfremt opsigelse af en funktionær, der er fyldt 18 år og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.”

Det er en betingelse for at en lønmodtager kan få behandlet en sag ved Afskedigelsesnævnet, at denne har været ansat i mindst 9 måneder.

## Tillidsrepræsentantens opgave

Forekommer en afskedigelse, der muligvis kan karakteriseres som usaglig, er det særdeles vigtigt, at der protesteres over dette hurtigst muligt. Det er tillidsrepræsentantens opgave, at dette sker.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der er strenge tidsfrister, der skal overholdes, hvis sagen skal behandles af Afskedigelsesnævnet (se om Afskedigelsesnævnet senere i pjecen).

Skal en sag indbringes for Afskedigelsesnævnet, skal den behandles og afsluttes ved lokalforhandling inden 14 dage efter afskedigelsen. **Der skal altså protesteres over afskedigelsen senest 14 dage efter afskedigelsen har fundet sted, og de lokale forhandlinger skal altså afsluttes inden for denne frist.** Parterne behøver ikke at opnå enighed ved de lokale forhandlinger.

Har arbejdsgiveren opgivet urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, kan fristen for de lokale forhandlinger forlænges op til maksimalt 3 måneder. Denne frist beregnes fra det tidspunkt, hvor afskedigelsen fandt sted. Det er i sådan en situation vigtigt, at tillidsrepræsentanten reagerer, lige så snart at denne bliver vidende om, at arbejdsgiveren har opgivet urigtige oplysninger.

Ved den lokale forhandling skal der protesteres over afskedigelsens saglighed. Der er ikke noget krav om, at protesten skal munde ud i et skriftligt forhandlingsreferat, men det må anbefales, at der udfærdiges et skriftligt forhandlingsreferat.

En lokalforhandling kan selvfølgelig resultere i, at virksomheden trækker afskedigelsen tilbage, men sker dette ikke, skal sagen indbringes for forbundet.

På side 21 i denne pjec er optrykt et skema til brug for sager om usaglig afskedigelse. Det må anbefales, at man ved indbringelse for forbundet har fremskaffet de oplysninger, som dette skema opregner.

Mæglingssmøde skal afholdes hurtigst muligt efter lokalforhandlingen, og inden 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling skal sagen indbringes for Afskedigelsesnævnet.





# Usaglig afskedigelse

Definitionen på en usaglig afskedigelse er "en afskedigelse, der ikke er sagligt begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold."

Saglig afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold kan bl.a. ske som følge af:

- Omstruktureringer
- Rationaliseringer
- Arbejdsmangel som følge af ordremangel eller krisetid
- Lønbesparseshensyn

Saglig afskedigelse begrundet i arbejdstagerens forhold kan bl.a. ske med baggrund i:

- Manglende arbejdsindsats kvalitativt/kvantitativt
- Manglende evner
- Konkurrerende virksomhed (illoyalitet)
- Samarbejdsvanskeligheder

Udgangspunktet i sager om usaglig afskedigelse er, at det er den afskedigede, der skal bevise, at afskedigelsen er usaglig. I de fleste tilfælde vil virksomheden dog være nærmest til at ligge inde med oplysninger, der kan bruges som beviser i sagen, og derfor vil bevisbyrden i realiteten ofte i en vis grad være virksomhedens. I en afskedigelsesnævns sag har en arbejdsgiver som regel en pligt til at fremlægge de oplysninger, som arbejdstagerens repræsentant beder om.

For så vidt angår sager om afskedigelse af medarbejdere med høj alder og en **anciennitet på 25** år eller derover, påhviler bevisbyrden virksomheden. Denne 25 års-regel følger af Afskedigelsesnævnets praksis. I sådanne sager er der altså tale om **omvendt bevisbyrde**. Virksomheden skal bevise, at den ud fra "**afgørende hensyn**" har et sagligt grundlag for at afskedige den pågældende medarbejder i stedet for andre medarbejdere med lavere anciennitet. Virksomheden har med andre ord en særlig pligt til at holde på sådanne lønmodtagere i en afskedigelsessituation og må derfor så vidt muligt ikke afskedige disse.

Dette betyder dog ikke, at der ikke kan ske afskedigelse af medarbejdere med høj alder og lang anciennitet, hvis der er gode saglige begrundelser herfor.

# Medarbejdere der nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse

- **Beskyttelse af tillidsrepræsentanter mv.:**

Tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og medlemmer af samarbejdsudvalg nyder særlig beskyttelse mod afskedigelse i kraft af regler i overenskomst og lovgivning. Der skal ifølge Industriens Overenskomster være "tvingende årsager" til stede, hvis disse skal afskediges. Husk også, at der i lovgivningen og overenskomsten findes regler om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

- **Anciennitet:**

Ud over de medarbejdergrupper, der er angivet ovenfor, er det som nævnt i praksis fastslået, at der skal tages et særligt hensyn til medarbejdere med en anciennitet på 25 år eller derover.

Når en virksomhed vælger, hvem der skal afskediges, vil dette almindeligvis ske ved en vurdering af de ansatte medarbejders kvalifikationer. Virksomheden har dog pligt til at tage andre momenter med i sine overvejelser om, hvem der skal afskediges.

- **Alder**

En saglig afskedigelse af en medarbejder **kan ikke** begrundes i vedkommendes alder. Tværtimod kræves en ekstra god begrundelse, hvis der sker afskedigelse af en medarbejder med høj alder. At afskedigelsen angår en medarbejder med høj anciennitet, gør også, at kravet til begrundelsen skærpes, da medarbejderen der har **nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er svært at finde et nyt arbejde.**

Beskyttelsen af ældre medarbejdere med høj alder og anciennitet går endnu videre. Såfremt medarbejderens job i virksomheden bortfalder, og denne ikke har kvalifikationer til at bestride et andet job i virksomheden, så er virksomheden formentlig forpligtet til at **forsøge en omskoling** af medarbejderen, før vedkommende afskediges.

Har en medarbejder en **arbejdsskade**, gælder der en særlig pligt for virksomheden til at tage hensyn til dette i forbindelse med afskedigelser. Pligten indebærer, at der så vidt muligt ikke skal ske afskedigelse af sådanne medarbejdere.

## Procedure, Afskedigelsesnævn og domstole

En sag om usaglig afskedigelse kan efter omstændighederne behandles både ved de almindelige domstole og ved det særlige Afskedigelsesnævn. Afskedigelsesnævnet er et organ, der er oprettet som følge af Hovedaftalens regler om usaglig afskedigelse. For medarbejdere der ikke er funktionærer behandles sagerne om usaglig afskedigelse af Afskedigelsesnævnet. Spørgsmål om usaglig afskedigelse af funktionærer, som er undergivet Hovedaftalens regler, kan behandles ved Afskedigelsesnævnet, men kan efter omstændighederne også behandles ved de almindelige domstole.

Afskedigelsesnævnet er et domstolslignende organ, der består af 5 medlemmer (samt stedfortrædere for disse). 2 af nævnets medlemmer er udpeget af LO, og 2 er udpeget af DA. Det sidste medlem af Afskedigelsesnævnet er en højesteretsdommer. Højesteretsdommeren er formand for nævnet.

Afskedigelsesnævnet virker stort set på samme måde som en faglig voldgift. Dvs. sagerne indledes med en skriftveksling mellem parterne. Sagerne procederes herefter for nævnet, og de relevante parter fremføres som vidner. Herefter afgør Afskedigelsesnævnet sagen.

Husk, at Afskedigelsesnævnet ikke kan behandle spørgsmål om bortvisning af medarbejdere, medmindre overenskomstparterne aftaler det.

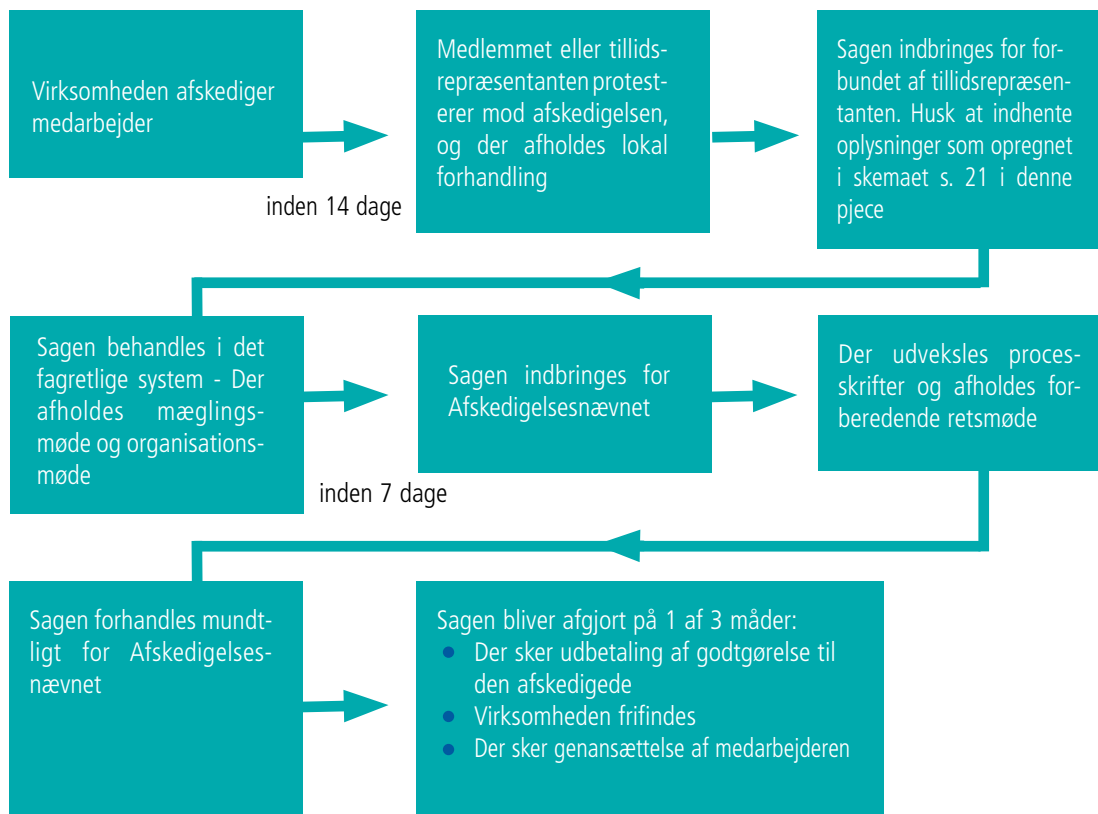
## Konsekvenser af at afskedigelsen er usaglig

Hvis Afskedigelsesnævnet finder, at en afskedigelse er usaglig, er der mulighed for, at afskedigelsen bliver underkendt, eller mulighed for at tilkende den afskedigede en godtgørelse.

Underkendelse af afskedigelser sker sjældent. Underkendelser forudsætter nemlig, at samarbejdet mellem den ansatte og arbejdsgiveren ikke har lidt væsentlig skade.

Størrelsen af en tilkendt godtgørelse afhænger af sagens omstændigheder og ancienniteten af den afskedigede, men kan højst udgøre et beløb svarende til 52 ugers løn. Normalt vil godtgørelsen dog udgøre et noget mindre beløb – ca. løn svarende til 10-14 uger.

## Typisk sagsforløb i hovedtræk



Sagen kan naturligvis forliges og dermed afsluttes, inden sagsforløbet er tilendebragt.

## Eksempler på sager ført for Afskedigelsesnævnet

De følgende afskedigelsesnævnsager viser, at der tages et særligt hensyn til medarbejdere, der har været ansat i mindst 25 år. I visse af sagerne tilkendes medarbejdere med kortere anciennitet end 25 år godtgørelse, mens disse i andre sager ikke tilkendes godtgørelser.

Nogen af sagerne viser desuden, at medarbejdere med en anciennitet på over 25 år godt kan afskediges, når der foreligger **saglige grunde** hertil.

Sagerne er navnlig ført af CO-industri, mens to af sagerne er ført af 3F. Særligt henledes opmærksomheden på kendelsen af 4. august 2009, hvor godtgørelsesniveauet for usaglig afskedigelse ligger væsentligt højere end normalt i sager ved Afskedigelsesnævnet – nemlig på 250.000 kr. svarende til ca. 35 ugers løn. Denne sag viser muligvis en ny tendens ved udmåling af godtgørelse i Afskedigelsesnævnet. Det er dog vigtigt at være opmærksom på opmandens begrundelse for resultatet, som er gengivet nedenfor.

### Thrige Electric A/S

Sagen vedrørte 4 medarbejdere, som var blevet afskediget, fordi der var arbejdsmangel på virksomheden. De afskedigede var hhv. 59 år og med 34½ års anciennitet, 57 år med 31 års anciennitet, 53 år med 19 års anciennitet og 50 år med 11 års anciennitet.

Særligt gjorde sig for den afskedigede med 19 års anciennitet gældende, at denne var blevet overført til andet arbejde i virksomheden kort forinden. Vedkommende var herefter blevet afskediget under sin oplæringsperiode med henvisning til, at denne ikke var i stand til at bestride sit nye arbejde.

Opmanden udtalte bl.a.:

Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at *der påhviler en virksomhed en særlig forpligtigelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, som har været beskæftiget i en virksomhed i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og derfor har nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er vanskeligt at finde nyt arbejde.* Ved arbejdsmangel må det påhvile den indklagede virksomhed at godtgøre, at afgørende hensyn til virksomheden har gjort det påkrævet at afskedige sådanne medarbejdere i stedet for medarbejdere med lavere anciennitet.

Herefter fik de tre medarbejdere med længst anciennitet tilkendt en godtgørelse.

## Gram A/S

Sagen vedrørte 3 medarbejdere, som var blevet afskediget, fordi der var arbejdsmangel på virksomheden. De afskedigede var hhv. 57 år og med 30 års anciennitet, 57 år med 29 års anciennitet og 53 år med 23 års anciennitet.

For medarbejderen med 23 års anciennitet gjorde sig særligt gældende, at denne havde pådraget sig en arbejdsskade under sit arbejde på virksomheden.

Opmanden udtalte bl.a.:

Det er ubestridt, at afskedigelserne er sket som følge af arbejdsmangel. Efter Afskedigelsesnævnets praksis tilkommer det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. *Der må imidlertid påhvile en virksomhed en forpligtigelse til at tage særlig hensyn til medarbejdere, der har været beskæftiget i en virksomhed i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og derfor har nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er vanskeligt at finde nyt arbejde.*

Om medarbejderen med arbejdsskaden udtalte opmanden særligt:

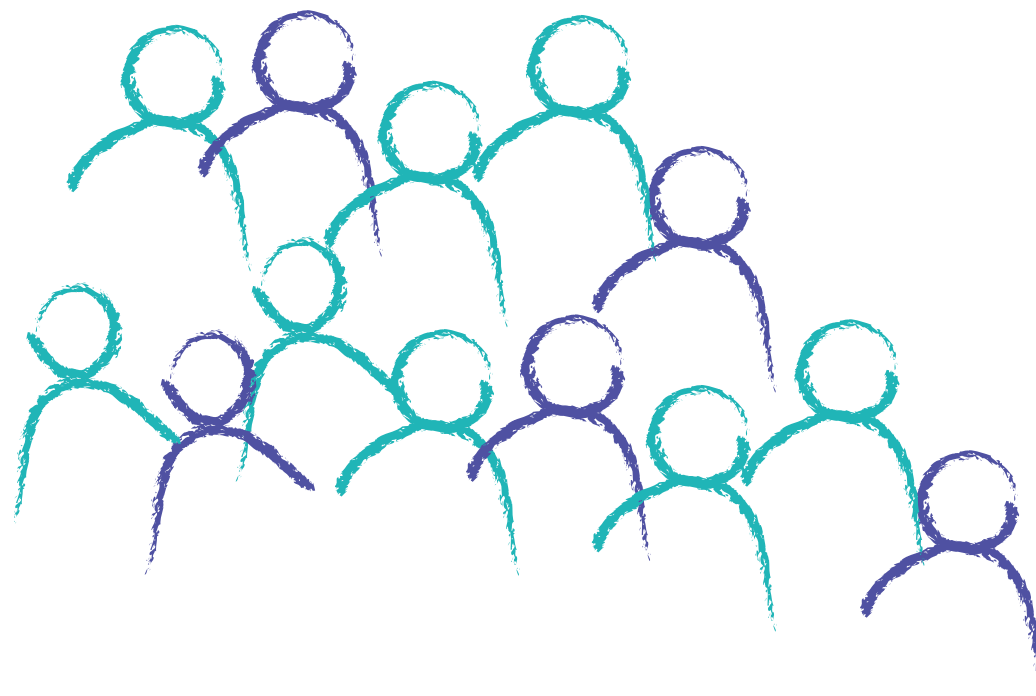
Det må efter min opfattelse *påhvile virksomheden at påvise at helt særlige og afgørende hensyn begrundes, at en sådan medarbejder bør afskediges i stedet for medarbejdere med væsentlig lavere alder og anciennitet.*

Alle tre medarbejdere fik herefter tilkendt godtgørelser.

## A/S Roulunds Fabriker

Sagen vedrørte 2 medarbejdere, som var blevet afskediget, fordi der var arbejdsmangel på virksomheden. De afskedigede var hhv. 55 år og med 33 års anciennitet og 55 år med 21 års anciennitet.

Det skal særligt bemærkes, at de berørte medarbejders tillidsrepræsentant var bortrejst på tidspunktet for afskedigelsen. En anden tillidsrepræsentant på virksomheden gjorde imidlertid opmærksom på, at forholdene vedrørende afskedigelserne ville blive drøftet når den bortrejste tillidsrepræsentant kom tilbage 18 dage efter.





Opmanden udtalte bl.a.:

Under disse omstændigheder finder jeg ikke at kunne give indklagede (virksomheden) medhold i påstanden om, at der skal ske afvisning efter Hovedaftalen § 41, stk. 3, litra d, fordi lokalforhandlingen ikke er sket rettidigt.

Det er ubestridt, at afskedigelserne er sket som følge af arbejdsmangel...(..). Der må imidlertid *påhvile en virksomhed en forpligtigelse til at tage særlige hensyn til medarbejdere, der har været beskæftiget i en virksomhed i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og derfor har nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er vanskeligt at finde nyt arbejde.*

Medarbejderen med anciennitet på over 25 år fik tilkendt en godtgørelse, mens den anden medarbejder ikke fik tilkendt en godtgørelse.

### **A/S Chr. Fabers Fabriker**

Sagen vedrørte en medarbejder, som var blevet afskediget, fordi der var arbejdsmangel på virksomheden. Den afskedigede var 48 år og havde 31,8 års anciennitet.

Medarbejderen havde været ansat på virksomheden i hele sit arbejdsliv, idet han var startet som arbejdsdreng på virksomheden. Virksomheden havde ikke foretaget noget forsøg på omplacering eller lign. af medarbejderen. På tidspunktet for nævnets behandling havde medarbejderen fået arbejde i anden virksomhed.

Opmanden udtalte bl.a.:

Efter Afskedigelsesnævnets praksis tilkommer det i en arbejdsmangelsituation som udgangspunkt en arbejdsgiver ud fra saglige hensyn at afgøre, hvem af de ansatte der skal afskediges. *Der må imidlertid påhvile en virksomhed en forpligtigelse til at tage særlige hensyn til medarbejdere, der har været beskæftiget i en virksomhed i den overvejende del af deres aktive arbejdsliv og derfor har nået en alder, hvor det erfaringsmæssigt er vanskeligt at finde nyt arbejde.*

Medarbejderen fik herefter tilkendt en godtgørelse.

## Royal Scandinavia A/S

Sagen vedrørte 13 medarbejdere, hvoraf de 11 havde en anciennitet på mere end 25 år. På virksomheden var der foretaget en større mængde afskedigelser med baggrund i arbejdsmangel. Virksomheden havde i forbindelse med afskedigelserne iværksat en særlig procedure til udvælgelse af, hvem der skulle afskediges.

Opmanden udtalte bl.a.:

*Der er tale om en virksomhed, der beskæftiger forholdsmæssigt mange medarbejdere med høj anciennitet. Henset til aldersfordelingen blandt de ansatte sammenholdt med aldersfordelingen blandt de afskedigede medarbejdere er der generelt ingen grund til at tro, at virksomheden ikke ved afskedigelserne har taget de nødvendige anciennitetsmæssige hensyn.*

Virksomheden blev herefter frifundet.

## Maxit A/S – sag af 4. august 2009

På grund af ordremangel blev en række medarbejdere afskediget på virksomheden. Herunder blev en medarbejder med 35 års anciennitet afskediget. Han havde aldrig modtaget nogen former for påtaler under sin ansættelse. I forbindelse med afskedigelsen blev medarbejderen tilbudt en godtgørelse på 100.000 kr., hvis han ikke prøvede sagen i det fagretlige system.

Opmanden udtalte bl.a.:

*”at der påhviler en virksomhed en særlig forpligtigelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af deres aktive arbejdsliv, og at det derfor påhviler en virksomhed ved afskedigelse af en medarbejder med 35 års anciennitet på opsigelsestidspunktet at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet.*

*Maxit beskæftigede på tidspunktet for afskedigelsen af A den 1. oktober 2008 godt 60 uflaglærte og valgte at afskedige A, der var 57 år og havde 35 års anciennitet i virksomheden. Afgørende hensyn skal således have gjort det påkrævet at afskedige netop A frem for en anden medarbejder med en væsentlig lavere alder og anciennitet. Maxit var derfor forpligtet til inden afskedigelse nøje at undersøge mulighederne for fortsat at beskæftige ham ved omplacering.*

Det må efter bevisførelsen lægges til grund, at der under virksomhedens fortsatte drift var adskillige arbejdsopgaver, som A ville være fuldt ud kvalificeret til at udføre, og at Maxit forud for afskedigelsen af ham overhovedet ikke gik ind i en nærmere overvejelse af mulighederne for at bevare ham som medarbejder ved hel eller delvis omplacering.

### **Godtgørelsens størrelse**

Når en afskedigelse er urimelig og i strid med Hovedaftalens § 4, stk. 3, og der ikke er spørgsmål om underkendelse af opsigelsen, følger det af bestemmelsen, at den afskedigede som udgangspunkt har krav på en godtgørelse, hvis størrelse "skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager" og ikke kan overstige 52 ugers løn. En sags omstændigheder kan således i sig selv begrunde en betydelig godtgørelse inden for den aftalte ramme på 52 ugers løn, og anciennitet er i sig selv en væsentlig udmålingsfaktor.

I overensstemmelse hermed indgår der ved udmåling af godtgørelse efter Afskedigelsesnævnets praksis – ud over ancienniteten – en sags konkrete omstændigheder, herunder typeomstændigheder som f.eks., om virksomheden i opsigelsesperioden har tilbudt at trække opsigelsen tilbage, om den afskedigede straks er blevet fritstillet i en opsigelsesperiode af betydelig længde og har kunnet udnytte fritstillingen til indtjening ved andet arbejde uden modregning, og om den afskedigede i øvrigt har søgt og fået eller har rimelig udsigt til at få passende arbejde af varig karakter. I sager, hvor afskedigelsen vel er anset for usaglig, men hvor der ved bedømmelsen af den afskedigede med rimelighed har kunnet tages hensyn til negative forhold vedrørende den afskedigede, kan sådanne forhold indgå i afgørelsen om udmåling som en væsentlig reducerende faktor. Det er indbygget i bestemmelsens maksimering af godtgørelse til 52 ugers løn, at godtgørelsesudmåling skal følge lønudviklingen. En fast beløbsgrænse for alle eller en vis type af sager er allerede derfor uden mening.

Den foreliggende sag angår en åbenbart urimelig afskedigelse af en 57-årig medarbejder, A, med 35 års anciennitet – Maxit end ikke overvejede, om der gennem omplacering kunne være mulighed for fastholdelse af en mangeårig, særdeles pligtopfyldende medarbejder. Han blev ikke fritstillet i opsigelsesperioden, og virksomheden tilbød ikke efterfølgende at trække opsigelsen tilbage. Han har forgæves søgt andet arbejde. Virksomheden tilbød ham vel en godtgørelse på 100.000 kr., men betinget af, at han gav afkald på at anfægte afskedigelsen.

Herefter blev medarbejderen tilkendt en godtgørelse på 250.000 kr.

# Et eksempel på afskedigelsessag, der er forligt inden behandling ved Afskedigelsesnævnet

## **Elsam A/S**

I forbindelse med omstrukturering i den danske elsektor skete afskedigelse af en lang række medarbejdere. Der skete afskedigelse af en række medarbejdere med lang anciennitet og høj alder.

Ved et forlig blev aftalt, at Elsam A/S skulle betale i alt 2 mio. kr. til fordeling blandt en række medarbejdere.

# Afskedigelse af medarbejder med høj anciennitet

Skema til brug for sager om afskedigelse af ældre medarbejdere med høj anciennitet. Når en tillidsrepræsentant står over for en sag om en mulig usaglig afskedigelse, anbefales det, at nedenstående oplysninger tilvejebringes:

Navn	Forbund	Født den	Alder

Berørte virksomhed	Medarbejderens ansættelsesdato	Ansættelsesform
		<input type="checkbox"/> Timeløn <input type="checkbox"/> Funktionær <input type="checkbox"/> Funktionærlign. ansættelse

Hvilke kvalifikationer/uddannelse har medarbejderen	Tilbageværende medarbejdere i afdeling/virksomhed* se *næste side	Bemærkninger

\* Med tilbageværende medarbejdere i afdelingen menes, at der her skal fremgå oplysninger om, hvilke medarbejdere der fortsat er ansat i afdelingen/virksomheden. Oplysningen skal bruges til at vurdere, hvorvidt der fortsat er arbejdsopgaver i virksomheden, den afskedigede kan bestride.







Vester Søgade 12,<sup>2</sup>  
1790 København V  
Telefon 33 63 80 00  
[www.co-industri.dk](http://www.co-industri.dk)  
e-mail: [co@co-industri.dk](mailto:co@co-industri.dk)