

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 10306 af 15/11/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6810-18171

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - medhold

J. nr. 2017-6810-18171

En bibliotekar født i 1952 var udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse som afdelingsleder, fordi hun modtog tjenestemandspension fra et tidligere ansættelsesforhold. Nævnet vurderede, at beslutningen herom var uadskilleligt forbundet med bibliotekarens alder. Der var derfor tale om direkte forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik medhold og blev tilkendt en godtgørelse på 125.000 kr.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager er udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse som afdelingsleder, da hun modtager tjenestemandspension fra et tidligere ansættelsesforhold.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager er udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse som afdelingsleder i den indklagede kommune.

Indklagede skal inden 14 dage betale en godtgørelse til klageren på 125.000 kr. med procesrente fra den 28. marts 2017, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

Sagsfremstilling

Klager, der er født i 1952, blev pr. 1. november 2004 ansat som afdelingsleder på et bibliotek i den indklagede kommune. Klager var ifølge ansættelsesbrevet omfattet af overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og Bibliotekarforbundet. Der blev i anledning af ansættelsen oprettet en pensionsordning i Pensionskassen for Bibliotekarer.

Af tillæg til ansættelsesbrev af 28. november 2015 fremgår det:

”Kommunalt ansatte skal informere arbejdsgiveren om eventuel pensionsudbetaling.

Som ansat ved [indklagede] Kommune har du pligt til at give os besked, hvis du under din ansættelse modtager invalidepension eller anden pension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning.

Hvis du samtidig med din ansættelse modtager en af ovennævnte ydelser, vil du ikke være berettiget til indbetaling af pensionsbidrag fra [indklagede] Kommune.

Besked gives skriftligt til [indklagede] Kommune via blanketten på dette link:

...”

”Kommunalt ansatte skal informere arbejdsgiveren om eventuel pensionsudbetaling.

[Indklagede] Kommune er fra Kommunernes Landsforening blevet gjort opmærksom på, at vi kan mangle information fra ansatte, der modtager pension, samtidig med deres ansættelse ved [indklagede] Kommune.

Kommunernes Landsforening anbefaler samtidigt, at der til allerede ansatte fremsendes et "Tillæg til ansættelsesbrev", som beskriver pligten til at informere arbejdsgiveren.

Du kan eventuelt tidligere have modtaget information om dette i dit ansættelsesbrev, da vi efter henvendelsen fra Kommunernes Landsforening har tilrettet vores ansættelsesbreve. ”

Bibliotekarforbundet sendte den 4. december 2015 sine kommentarer til indklagede. Forbundet anførte, at situationen for allerede ansatte medarbejdere, der fik udbetalt en opsat tjenestemandspension, adskilte sig fra den situation, hvor et fratrådt medlem modtog egenpension og derfor ikke ved en ny ansættelse kunne omfattes af overenskomsten. Det fremgår videre:

”For allerede ansatte medarbejdere, der får udbetalt en opsat tjenestemandspension, mener vi derfor, at

- Ansættelsen fortsætter på en individuel kontrakt, men i øvrigt uændret, hvorfor det som udgangspunkt skal ske på vilkår svarende til de hidtidige vilkår jf. akademikeroverenskomsten. Der laves således en individuel kontrakt med ansættelsesvilkår svarende til akademikeroverenskomsten.
- Hvis kommunen ønsker at ændre nuværende løn- og ansættelsesvilkår, herunder pensionsindbetaling, kræver det enighed ved en forhandling. Alternativt vil det kunne varsles gennemført efter afgivelse af et individuelt opsigelsesvarsel. Det kræver dog at den ønskede ændring er sagligt begrundet.
- Det forhold, at man ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde er ikke i sig selv en saglig opsigelsesgrund, og derfor heller ikke en saglig grund til at kunne stoppe med at indbetale pension. ”

Indklagede svarede den 29. januar 2016:

”Det er [indklagede] Kommunes opfattelse, at en bibliotekar, der får udbetalt en opsat pension fra en tidligere ansættelse, i henhold til overenskomsten for akademikere § 1, stk. 2 ikke vil være omfattet af overenskomsten.

Der skal derfor laves en individuel ansættelsesaftale, og [indklagede] kommunes holdning vil være, at medarbejderen i den ændrede ansættelse ikke vil være omfattet af bestemmelserne om pensionsindbetaling.

[Indklagede] Kommune finder ikke, der er tale om vilkårsændringer, der skal varsles overfor den enkelte med det individuelle opsigelsesvarsel, da det er et vilkår i overenskomsten. ”

Klager oplyste den 7. april 2016, at hun modtog pension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning fra en anden kommune.

Ved brev af 5. juli 2016 fik klager meddelelse om, af indklagede ville stoppe pensionsindbetalingen. Det fremgår af brevet:

”Vi har modtaget meddelelse om, at du modtager pension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Du er derfor ikke omfattet af overenskomsten for AC’ere, idet det af overenskomstens § 1, stk. 2 bl.a. fremgår, at overenskomsten ikke omfatter:

Tjenestemænd

Pensionerede tjenestemænd fra

A. staten, folkeskolen og folkekirken

B. kommuner og amter/regioner

C. statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder

Andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til. Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til overenskomsten.

Vi har derfor foreslået bibliotekarforbundet, at der indgås en individuel aftale om, at dine ansættelsesvilkår fortsat omfattes af bestemmelserne i overenskomsten - dog undtaget bestemmelserne om pensionsindbetaling.

Indbetaling til pensionsordningen vil ophøre pr. 1. juli 2016. ”

Den 7. september 2016 skrev Bibliotekarforbundet til indklagede:

”En ændring som den påtænkte vil indebære at [klagers] bruttoløn (løn ind. pension) nedsættes med 18,29 %. Dette må betragtes som en væsentlig vilkårsændring, hvorfor det er Bibliotekarforbundets opfattelse, at en ændring som den påtænkte skal følge proceduren for væsentlige vilkårsændringer.

Med henvisning til den tidligere fremsendte afgørelse fra Ligebehandlingsnævnet (nr. 23/2016 af 24. februar 2016), tager Bibliotekarforbundet derudover forbehold for at gøre gældende, at en ændring som den påtænkte vil udgøre en overtrædelse af Forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. ”

Forbundet foreslog et møde, der blev afholdt den 20. oktober 2016 med deltagelse af repræsentanter fra forbundet og indklagede. Ifølge referatet var der uenighed mellem indklagede og forbundet om ophør af pensionsindbetaling.

Det fremgår af forbundets kommentarer vedlagt referatet, at forbundet var indforstået med, at klager overgik til en ansættelse på individuel kontrakt. Forbundet formodede, at ansættelsesforholdet i øvrigt fortsatte uændret, da klagers opgaver ville være uændrede. Bortfald af pensionsindbetalinger ville være en væsentlig vilkårsændring, der ville indebære partshøring, varsling mv., ligesom ændringen skulle være

sagligt begrundet. Denne procedure havde indklagede ikke iagttaget. Forbundet mente, at der var tale om ulovlig forskelsbehandling på grund af alder.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev modtaget den 28. marts 2017.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet forskelsbehandlet på grund af alder.

Klager var fra tidspunktet for sin ansættelse omfattet af Overenskomst for akademikere ansat i kommuner, hvilket indebar, at indklagede indbetalte et pensionsbidrag, der pr. 1. april 2016 udgjorde 18,29 procent.

Før ansættelsen ved indklagede var klager i perioden 1. august 1996 til 31. oktober 2004 ansat som tjenestemandsansat bibliotekar i en anden kommune. Klager oppebar en opsat tjenestemandspension, der kan udbetales fra det fyldte 60. år. Klager begyndte at få udbetalt sin alderspension i august 2014.

Fra 1. juli 2016 indbetalte indklagede ikke længere pensionsbidrag til klager.

Klager blev stillet ringere end sine ikke-pensionerede kolleger, idet klager ved ikke længere at få indbetalt pension, har fået en bruttolønnedgang på 18,20 procent. Lighedsgrundsætningen må føre til, at klager ikke kan stilles ringere end sine ikke-pensionerede kolleger.

Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 24. februar 2016 (KEN nr. 9260), at "*... pensionisten fik tilbudt en lavere fremadrettet bruttoløn end sine ikke-pensionerede kolleger... Den tilbudte løn var begrundet i, at han var pensioneret. Pensionering forudsætter opnåelse af en vis alder, og der var derfor tale om forskelsbehandling. Indklagede havde ikke i tilstrækkelig grad begrundet, hvorfor pensionisten ikke kunne optjene et beløb svarende til pension*".

Klager får ikke en dobbeltspension, da den udbetalte tjenestemandspension vedrører pension optjent i den tidligere kommune frem til 31. oktober 2004, og den nu stoppede pensionsindbetaling vedrører ansættelsen i den indklagede kommune fra 1. november 2004 og frem. Ændringen indebærer en besparelse for indklagede og en forringelse af klagers fremadrettede pension. Denne forringelse skyldes alene, at klager har opnået en alder, hvor hun kan få alderspension fra det tidligere ansættelsesforhold.

Forbuddet mod forskelsbehandling omfatter ikke alene direkte forskelsbehandling, men også indirekte forskelsbehandling.

Det er korrekt, at akademikeroverenskomsten ikke omfatter pensionerede tjenestemænd (§ 1, stk. 2). Der er dog intet til hinder for, at indklagede havde valgt en løsning, hvor ansættelsen overgik til at være på individuel kontrakt, men med bevarelse af hidtidige vilkår, herunder med fortsat indbetaling af pension eller evt. alternativt tillæg af et beløb til lønnen svarende til pensionsbidraget.

De af indklagede beskrevne overenskomster er anderledes, da det eksplicit fremgår, at pensionerede tjenestemænd ikke er omfattet af pensionsbestemmelsen. Det er afgørende for klagers sag, at der er tale

om forskellige overenskomstbestemmelser. Den af indklagede anførte fagretlige sag er ikke relevant for klagers sag, da der netop er tale om en fortolkning af en væsentlig anderledes overenskomstbestemmelse, og der er derfor ikke grundlag for at sætte sagen i bero.

Klagen vedrører ikke fortolkningen af den kommunale overenskomst, men om indklagedes stop af pensionsindbetaling pr. 1. juli 2016 er i strid med forskelsbehandlingsloven.

Den statslige akademikeroverenskomst har i § 1, stk. 2 en bestemmelse svarende til den kommunale akademikeroverenskomsts § 1, stk. 2. Moderniseringsstyrelsen har om forståelsen af den statslige overenskomst beskrevet i PAV kap. 15.3.2.4. :

"Hvis den opsatte pension kommer til udbetaling under ansættelsen, giver det ikke anledning til at ændre de individuelle løn- og ansættelsesvilkår. Den pågældende er dog ikke længere direkte omfattet af overenskomsten, jf. pkt. 2 ovenfor, men følger denne i kraft af sit individuelle ansættelsesforhold. Den pågældende skal derfor have udleveret et nyt ansættelsesbevis eller et tillæg til det eksisterende, hvoraf det fremgår, at ansættelsen fortsætter på vilkår svarende til overenskomstens.

I de tilfælde, hvor ansættelse ikke kan ske i henhold til overenskomst, kan ansættelse i stedet for ske på individuel kontrakt, hvor løn- og ansættelsesvilkår fastsættes ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den pågældende selv, jf. kapitel 2. "

Samme sted fremgår ligeledes (i forbindelse med omtale af ansættelse af pensionerede): *"Det må imidlertid antages at være i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis ansættelsesmyndigheden ved lønfastsættelsen lægger vægt på, at den ansatte er alderspensioneret og får udbetalt pension fra ansættelse i staten eller anden offentlig ansættelse. "*

Der er således ingen hjemmelsmæssige problemstillinger, der hindrer arbejdsgiver i at fortsætte pensionsindbetalingen til en pensioneret tjenestemand på Statens område. Tværtimod antager Moderniseringsstyrelsen, at det vil være i strid med forskelsbehandlingsloven at lægge vægt på, at den ansatte er alderspensioneret og får udbetalt pension.

Det er korrekt, at Moderniseringsstyrelsens vejledning vedrører den statslige overenskomst. Imidlertid er overenskomstbestemmelsen enslydende med bestemmelsen i den kommunale akademikeroverenskomst, og det er derfor relevant for sagen, hvordan Staten som arbejdsgiver fortolker og anvender bestemmelsen.

Akademikeroverenskomstens § 1 er af ældre dato og bestemmelsen har i hvert fald været enslydende siden 1991. Forbuddet mod forskelsbehandling pga. af alder blev indført i forskelsbehandlingsloven i 2004.

Der skal så vidt muligt foretages en EU-konform fortolkning, hvis det er muligt. Der er ikke noget i overenskomstbestemmelsen til hinder for at fortolke den i overensstemmelse med EU-retten og forskelsbehandlingsloven. I klagers tilfælde har indklagede både pligt og mulighed for at indgå en individuel aftale, der ikke forringer klagers løn- og pensionsvilkår.

Undtagelsen i forskelsbehandlingslovens § 6 a er ikke relevant i nærværende sag. Undtagelsen af arbejdsmarkedspensioner fra forbuddet mod forskelsbehandling efter § 6 a er i øvrigt kun mulig, hvis

dette er foreneligt med EU-retten, jf. blandt andet U. 2016.749H. I dommen henviser Højesteret til beskæftigelsesdirektivets art. 2 og art. 6, stk. 1, hvorefter en eventuel ulige behandling forudsætter, at den er hensigtsmæssig og nødvendig for at opfylde et legitimt formål.

Klager ønsker, at Ligebehandlingsnævnet fastsætter en godtgørelse. Retstilstanden er tilstrækkelig klar til, at der kan tilkendes en godtgørelse, jf. også praksis på det statslige område. Som minimum bør klager få godtgjort de ikke-indbetalte pensionsbeløb.

Indklagede gør gældende, at ophøret af pensionsindbetalingerne ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven.

Indklagede undtog helt i overensstemmelse med overenskomsten klager fra ansættelse under overenskomsten, fordi hun samtidig med ansættelsen modtager tjenestemandspension. Parterne er enige om, at klager er undtaget fra overenskomsten, jf. § 1, stk. 2. Klager har derfor ikke ret til pensionsydelse i medfør af overenskomsten.

Indklagede er berettiget til at undtage grupper af ansatte (her gruppen af tidligere tjenestemænd, det modtaget tjenestemandspension) fra at deltage i pensionsordningen, og der er derfor intet grundlag for at give klager medhold i klagen.

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i forhold til pensionsordningen er undtaget efter forskelsbehandlingslovens § 6 a, hvorefter der kan fastsættes en aldersgrænse for adgang eller ret til pensionsydelser. De mange hensyn, der kan legitimere særlige aldersrelaterede forskelle på pensionsområdet, er indgående behandlet af Højesteret og EU-domstolen, herunder i U. 2016.749H.

Det er anerkendt, at der kan være gode og saglige grunde til, at personer behandles aldersmæssigt forskelligt i pensionsmæssigt henseende. § 6 a omfatter ifølge bemærkningerne til bestemmelsen tjenestemandspensioner, jf. Folketingstidende 2004-2005, 1. samling, Tillæg A, side 2709.

Spørgsmålet, der var behandlet i U. 2016.749H, som klager henviser til, var, om pensionsbidrag inden for en pensionsordning var i strid med forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet. Direktivets art. 6, stk. 2, som forskelsbehandlingslovens § 6 a er baseret på, giver hjemmel til at udelukke medarbejdere og grupper af medarbejdere fra pensionsordningen og dermed værdien af de hertil knyttede pensionsbidrag. Art. 6, stk. 2, indeholder ikke et krav om saglighed og proportionalitet.

EU-domstolen fastslog i sagen, at art. 6, stk. 2, alene kan bringes i anvendelse i forhold til spørgsmålet om adgang til pensionsordninger, mens forskelsbehandling i form af optrapning på grund af alder for medarbejdere, der allerede er optaget i pensionsordningen, ikke pr. automatik kan legitimeres i medfør af § 6, stk. 2. Det er derimod art. 6, stk. 1, der er afgørende for, om en sådan forskelsbehandling kan legitimeres. Da art. 6, stk. 1, i modsætning til art. 6, stk. 2, indeholder et krav om hensigtsmæssighed og nødvendighed i forhold til et legitimt formål, var spørgsmålet under behandlingen for Højesteret, om disse krav var opfyldt i relation til optrapningsordningen.

I modsætning til højesteretssagen angår klagers sag et tilfælde, hvor klager som aktuel modtager af tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse indirekte på grund af alder er blevet afskåret fra at

deltage i en pensionsordning og dermed modtage pensionsbidrag. Dette er omfattet af undtagelsen i § 6 a og art. 6, stk. 2.

Udover undtagelsen i forskelsbehandlingslovens § 6 a kan indirekte forskelsbehandling være legitim, hvis den er begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Indklagede er som kommunal arbejdsgiver underlagt et krav om hjemmel og lige behandling af lige tilfælde. En konvertering af et overenskomstbaseret pensionsbidrag til en kontant ydelse vil være uforenelig med disse forvaltningsretlige krav.

Overenskomsten er en kollektiv aftale indgået mellem Kommunernes Landsforening som repræsentant for de danske kommuner på den ene side og adskillige lønmodtagerorganisationer på den anden. Det må lægges til grund, at overenskomstparterne har anset det for at være sagligt, relevant, nødvendigt og hensigtsmæssigt specifikt fra overenskomsten at undtage pensionerede tjenestemænd og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, som en offentligt arbejdsgiver har ydet bidrag til.

Ifølge kommunalstyrelseslovens § 67 skal bestemmelser om løn- og øvrige ansættelsesforhold for personale i kommunal tjeneste godkendes af Kommunernes Lønningsnævn. Derved opfyldes kravet om hjemmel.

Bestemmelsen om, at pensionsbidrag ikke skal ydes til medarbejdere, der aktuelt oppebærer pension fra offentlige arbejdsgivere, findes også generelt i andre kollektive aftaler. Det følger af § 19, stk. 3 i en aftale indgået mellem KL og en række lønmodtagerorganisationer om aflønning af chefer, at der ikke ydes pensionsbidrag til denne gruppe af medarbejdere. Dette følger også af § 13, stk. 3 i en overenskomst indgået mellem KL og HK/Kommunal.

Ifølge disse bestemmelser er aktuelle nydere af offentligt finansierede pensioner ekskluderet fra retten til at modtage pensionsbidrag, og der findes ikke det fornødne hjemmelsgrundlag for at udbetale bidraget i disse tilfælde.

Formuleringen i den overenskomst, som klager var omfattet af, stiller ikke medarbejdere på akademikeroverenskomsten mere gunstigt end medarbejdere, der er omfattet af de nævnte overenskomster. Det vil være i strid med lighedsgrundsætningen, hvis klager underlægges en gunstigere retsstilling end den, der er gældende på de øvrige overenskomstområder.

Der er på overenskomstniveau indledt en fagretlig proces om forståelsen af formuleringen af overenskomsterne. Indklagede foreslår, at klagers sag sættes i bero og afventer udfaldet af den igangsatte fagretlige behandling af problemstillingen.

Moderniseringsstyrelsens vejledning, som klager henviser til, er sagen uvedkommende, da vejledningen alene vedrører Statens område. Det forhold, at Staten som arbejdsgiver har valgt at give medarbejderne en mere gunstig retsstilling end det, der er tilladeligt i medfør af forskelsbehandlingsloven, er uden betydning for vurderingen i klagers sag.

Hvis det er klagers opfattelse, at der af det kommunale overenskomstgrundlag kan udledes relevante rettigheder til klager, opfordres Bibliotekarforbundet til at indlede en fagretlig proces herom. Ligebehand-

lingsnævnet er ikke kompetent til at træffe afgørelse om en eventuel uenighed om fortolkningen af en kollektiv overenskomst, som Bibliotekarforbundet er en del af.

Såfremt nævnet kommer frem til, at der er sket en tilsidesættelse af forskelsbehandlingsloven, er der ikke grundlag for at tilkende en godtgørelse, da retstilstanden i forhold til den rejste problemstilling er uafklaret. Indklagede henviser blandt andet til Højesterets dom i U. 2011.417H, hvor det blev fastslået, at der ikke var grundlag for at tilkende en godtgørelse, når en eventuel uberettiget forskelsbehandling beroede på et spørgsmål, der var retlig tvivl om.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af alder efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

Ligebehandlingsnævnet finder ikke grundlag for at stille sagen i bero

for at afvente udfaldet af den fagretlige behandling af forståelsen af overenskomstbestemmelser, idet denne sag vedrører et individuelt ansættelsesvilkår.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af alder.

Det fremgår også af loven, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af blandt andet alder.

Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af blandt andet alder behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt alder ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opnå det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Hvis en person, der anser sig for krænket, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

I 2014 begyndte klager at få udbetalt tjenestemandspension fra et tidligere ansættelsesforhold. Som følge heraf er hun ikke omfattet af den kommunale akademikeroverenskomst, jf. § 1, stk. 2, hvorefter hendes ansættelsesvilkår skulle fastsættes ved individuel aftale.

I den forbindelse meddelte indklagede, at hun ville fortsætte på vilkår svarende til overenskomsten, dog undtagen bestemmelserne om pensionsindbetaling. Dette medførte en væsentlig reduktion af klagers bruttoløn.

Denne beslutning var uadskilleligt forbundet med klagers alder og dermed udtryk for direkte forskelsbehandling.

Klager får herefter medhold i klagen.

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønmæssigt kan fastsættes til 125.000 kr.

Ligebehandlingsnævnet har ved fastsættelse af godtgørelsens størrelse taget udgangspunkt i sagens faktiske forhold, herunder størrelsen af det mistede pensionsbidrag frem til tidspunktet for nævnets afgørelse samt alvoren og karakteren af den skete krænkelse.

Indklagede skal herefter betale 125.000 kr. til klager med procesrente fra den 28. marts 2017, hvor sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet. Beløbet skal betales inden 14 dage.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1 og 2, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2 om forbud mod forskelsbehandling
- § 6 a, om undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling
- § 7, stk. 1, om godtgørelse
- § 7a om delt bevisbyrde

<2017-6810-18171>