

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9508 af 27/05/2023 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn og alder - forsikring - kompetence - afvisning

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 23-15023

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn og alder - forsikring - kompetence - afvisning

J.nr. 23-15023

En 55-årig kvinde klagede over forskelsbehandling på grund af alder, fordi hun ikke kunne få samme lønsikring, som en person der var yngre, end hende selv, selvom personen havde en lignende stilling. Kvinden klagede også over forskelsbehandling på grund af køn, fordi kvinder har sværere ved at få job i en høj alder og er i større risiko for at blive afskediget i en høj alder.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at lønsikringen havde karakter af en social sikringsordning, som faldt uden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Nævnet har ikke kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af alder uden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde. Nævnet kunne derfor ikke behandle den del af klagen der omhandlede forskelsbehandling på grund af alder.

Ligebehandlingsnævnet vurderede også, at kvinden ikke havde påvist faktiske omstændigheder der tydede på, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn. Efter nævnets faste praksis var det herefter åbenbart, at kvinden ikke kunne få medhold i klagen. Nævnet afviste herefter at behandle den del af klagen der omhandlede forskelsbehandling på grund af køn.

Afgørelsen blev truffet af et medlem af nævnets formandskab.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder og køn i forbindelse med, at klager ville tegne en lønsikring hos den indklagede A-kasse.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle den del af klagen, som vedrører forskelsbehandling på grund af alder.

Ligebehandlingsnævnet afviser at behandle den del af klagen, som vedrører forskelsbehandling på grund af køn.

Sagens behandling

Afgørelsen er truffet af et medlem af Ligebehandlingsnævnets formandskab.

Sagsfremstilling

Klager, der er 55 år, ønskede i forbindelse med jobskifte at forhøje og flytte sin lønsikring til den indklagede A-kasse, som hun var medlem af.

Klager har oplyst, at hun tastede det forkerte årstal på indklagedes hjemmeside, hvorved hun opdagede, at hun ikke kunne få samme lønsikring, som en person der var yngre, end hende selv, selvom personen havde en lignende stilling som klager.

Klager har fremlagt to skærmpoint fra indklagedes hjemmeside, hvoraf der fremgår forskellige månedlige forsikringspræmier og forskellige dækningsperioder. Den månedlige forsikringsydelse er den samme på begge skærmpoint. Det fremgår ikke af skærmpointene, hvilke oplysninger der ligger til grund for beregningen af den månedlige forsikringspræmie og de forskellige dækningsperioder, herunder hvilken alder der er indtastet.

Klager har oplyst, at hun har henvendt sig telefonisk til indklagede for at få oplyst, om der var tale om en fejl. Indklagede oplyste, at det skyldes, at ældre medlemmer oftere bliver ledige og ikke så ofte får et nyt arbejde sammenlignet med yngre arbejdstagere, hvorfor det er dyrere for indklagede at forsikre ældre arbejdstagere, end det er at forsikre yngre arbejdstagere.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 14. februar 2023.

Klager har fremsat påstand om betaling af en godtgørelse på 86.670 kr.

Klagers bemærkninger

Klager gør gældende, at hun er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder og køn i forbindelse med, at hun ville tegne en lønsikring hos indklagede.

Der er tale om en usaglig, ikke legitim og ikke nødvendig diskrimination.

Det er direkte forskelsbehandling på grund af alder, at klager ikke kan opnå samme dækning, som personer der er yngre end hende.

Indklagede har fastsat en praksis, hvor det er dyrere for ældre medlemmer at blive forsikret, end det er for yngre medlemmer. De ældre medlemmer kan heller ikke forsikre sig i lige så mange måneder, som de yngre medlemmer kan forsikre sig. Baggrunden for forskelsbehandlingen er at spare penge, når den ældre del af arbejdsstyrken forsikres, fordi de bliver fyret oftere, end den yngre del af arbejdsstyrken.

Forskellen betyder i praksis, at en yngre person, med samme løn og samme stillingsbetegnelse som klager, har bedre vilkår, end klager i forbindelse med lønsikring.

Indklagedes forskelsbehandling kan ikke retfærdiggøres med, at det er dyrt for indklagede at forsikre de ældre medlemmer, fordi de ældre medlemmer har sværere ved at få job, fravælges oftere i ansættelsesprocessen og oftere bliver fyret, da indklagede hermed tager udgangspunkt i forhold, som er ulovlig forskelsbehandling på grund af alder.

Det er ikke nødvendigt at forskelsbehandle på grund af økonomi, fordi indklagede kunne brede den økonomiske belastning ud på alle forsikringerne, således at alle betalte den samme månedlige ydelse.

Det er ikke legitimt at stille to personer, som er i samme situation i forhold til stillingsforhold og løn, forskelligt på grund af alder. For at en sådan praksis kunne være legitim, skulle den medføre et positivt resultat, for eksempel at man kom hurtigere i job eller blev kompenseret på anden vis, og således blev stillet lige, hvilket ikke er tilfældet.

Der er tale om indirekte ”krydsdiskrimination” på grund af køn, fordi kvinder har sværere ved at få job i en høj alder end mænd har. Den seneste statistik viser, at 22 procent flere kvinder, end mænd, i samme aldersgruppe bliver fyret, og at kvinderne har sværere ved at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Det er ”krydsdiskrimination”, fordi der opstår et skæringspunkt og krydsfelt mellem alder og køn, da kvinder med en høj alder er mere udsatte for at blive fyret, end mænd med en høj alder er. Samtidig har kvinder med en høj alder sværere ved at finde et nyt job efterfølgende, end mænd med en høj alder har.

Efter indholdet af klagen sammenholdt med oplysningerne i sagen har nævnet ikke fundet anledning til at foretage høring af **indklagede**.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Om forskelsbehandling på grund af alder

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

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.

Forskelsbehandlingsloven gælder tillige enhver, der driver vejlednings- og uddannelsesvirksomhed med blandt andet erhvervsmæssig videreuddannelse, og enhver, der anviser beskæftigelse.

Endelig gælder forskelsbehandlingsloven for enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Forskelsbehandlingsloven implementerer Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet) og skal fortolkes i overensstemmelse hermed.

Det fremgår af direktivets artikel 3, stk. 1, at direktivet finder anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår blandt andet a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, og d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation, herunder de fordele sådanne organisationer giver medlemmerne.

Direktivet omfatter dog efter artikel 3, stk. 3, ikke udbetalinger af enhver art fra offentlige eller lignende ordninger, herunder offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger.

Det følger uddybende af direktivets betragtning 13, at direktivet ikke finder anvendelse på ordninger for social sikring og social beskyttelse, hvis ydelser ikke er sidestillet med løn i den betydning, dette udtryk er anvendt i EF-traktatens artikel 141 (nu TEUF artikel 157), eller på udbetalinger af enhver art fra staten, hvor formålet er adgang til eller bibeholdelse af beskæftigelsen.

Det fremgår af TEUF artikel 157, at der ved løn i denne artikel forstås den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.

Lønsikringen er en forsikringsordning, der udgør et privat supplement til arbejdsløshedsforsikring.

Nævnet vurderer, at lønsikringen har karakter af en social sikringsordning, der falder uden for beskæftigelsesdirektivets og dermed forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

Nævnet har herved lagt vægt på, at der er tale om en løbende forsikringsudbetaling, som ikke modtages fra arbejdsgiveren som følge af et arbejdsforhold, og at lønsikringen dermed ikke kan sidestilles med løn.

Ligebehandlingsnævnet har ikke kompetence til at behandle klager over forskelsbehandling på grund af alder uden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

Nævnet kan derfor ikke behandle denne del af klagen.

Der henvises til nævnets faste praksis som udtrykt i sag nr. 21-52144.

Om forskelsbehandling på grund af køn

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser (forsikringsligebehandlingsloven).

Det fremgår af forsikringsligebehandlingsloven, at der i de erhvervstilknyttede sikringsordninger, der vedrører blandt andet arbejdsløshed, ikke må ske forskelsbehandling på grund af køn.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn.

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

Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

Ligebehandlingsnævnet kan afvise at behandle en klage, hvis det er åbenbart, at der ikke kan gives klageren medhold i klagen.

Klager har gjort gældende, at hun er blevet udsat for indirekte diskrimination på grund af køn, fordi kvinder har sværere ved at få job i en høj alder og er i større risiko for at blive afskediget i en høj alder.

Klager har, på trods af anmodning herom, ikke uddybet dette synspunkt.

På baggrund af sagens oplysninger vurderer nævnet herefter, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der tyder på, at hun blev udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

På baggrund af nævnets faste praksis er det herefter åbenbart, at klager ikke kan få medhold i klagen.

Ligebehandlingsnævnet afviser derfor at behandle denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, stk. 2, nr. 4, og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 6, stk. 3, om formandsafgørelser
- § 8, stk. 2, nævnets afvisning af klagen
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 3, om forbud mod forskelsbehandling

Beskæftigelsesdirektivet (Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000)

- Artikel 3, stk. 1, om direktivets anvendelsesområde
- Artikel 3, stk. 3, om undtagelser fra direktivets anvendelsesområde
- Betragtning 13, om ordninger for social sikring og social beskyttelse.

EUF-traktaten

- Artikel 157, om ligeløn og ligebehandling

Lov om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med forsikring, pension og lignende finansielle ydelser

- § 1, stk. 2, om erhvervstilknyttede sikringsordninger
- § 3 a, stk. 1-3, om forskelsbehandling
- § 4, stk. 1, nr. 4, om lovens anvendelsesområde
- § 7, om forbud mod forskelsbehandling
- § 8, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 9, stk. 2, om delt bevisbyrde