

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9976 af 27/09/2024 (Gældende)

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - pension - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-17876

# Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - pension - ej medhold

## J.nr. 22-17876

En kvinde (klager), der blev født i 1954 klagede over sin fagforening (indklagede). Kvinden mente, at fagforeningen havde forskelsbehandlet hende på grund af alder i forbindelse med, at de havde indgået en overenskomst, hvorefter hun ikke havde ret til indbetaling af pensionsbidrag efter det fyldte 67. år.

Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 6 a, at lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Bestemmelsen har hjemmel i beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at indbetaling af pensionsbidrag må anses for omfattet af begrebet erhvervstilknyttet social sikringsordning. Da disse sikringsordninger direkte er undtaget fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, fandt nævnet ikke, at overenskomstbestemmelsen om pension var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at den indklagede fagforening indgik en overenskomst, som indeholdte en bestemmelse om, at der ikke ydes pension fra det fyldte 67. år.

## Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at indklagede indgik en overenskomst, som indeholdte en bestemmelse om, at der ikke ydes pension fra det fyldte 67. år.

## Sagsfremstilling

Klager, som er født i 1954, arbejdede i 2021 og 2022 som timelønnet vikar ved et vikarbureau.

Den 7. april 2022 modtog klager sit pensionsoverblik for 2021. Af overblikket fremgår, at der i 2021 var indbetalt 906 kr. på klagers pensionsopsparing.

Klager har oplyst, at hun herefter kontaktede indklagede. Indklagede mente, at der måtte være sket en fejl, og henviste klager til at kontakte sin arbejdsgiver. Klager kontaktede ikke sin arbejdsgiver, men undersøgte i stedet den overenskomst for 2020 til 2023 mellem indklagede og brancheforening A, som klager var omfattet af. Af overenskomstens bestemmelser om pension fremgår bl.a.:

## ”Særlige bestemmelser for timelønnet vikararbejde

...

## § 15. Pension

...

Der ydes ikke pension fra det fyldte 67. år.

...

## Særlige bestemmelser for månedslønnet vikararbejde

...

## § 29. Pension

...

Der ydes ikke pension fra det fyldte 67. år. ”

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 8. april 2022.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb.

Indklagede har fremlagt andre overenskomster på det private arbejdsmarked fra perioden 2000 til 2007. Af disse fremgår, at der blev ydet pension til personer, som var fyldt 67. år eller oppebar folkepension.

Indklagede har også fremlagt en af deres overenskomster fra 2021 til 2024 fra det offentlige arbejdsmarked. Overenskomsten omhandler den faggruppe, som klager er en del af. Af denne overenskomst fremgår bl.a. følgende bestemmelse:

### ”§ 11. Pension

...

**Stk. 3** Bestemmelserne i § 11 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

### **Bemærkning:**

Ansatte på delpension er i relation til stk. 3 ikke at betragte som pensionerede og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

### **[Indklagede]-bemærkning:**

Undtagelsen for pensionsbestemmelsen gælder kun, hvis den ansatte får udbetalt pension fra en tjenestemandspension eller fra en arbejdsmarkedspension. Får man udbetalt fra en social pension, skal man have indbetalt pension i henhold til overenskomstbestemmelsen. ”

### **Parternes bemærkninger**

**Klager** gør gældende, at indklagede har udsat hende for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at indklagede indgik en overenskomst, hvor pensionsindbetaling bortfaldt fra det fyldte 67. år.

Det er forskelsbehandling på grund af alder, at der ikke ydes pension fra det fyldte 67. år.

Klager er fuldtidsforsikret medlem af indklagede. Hun har krav på, at indklagede varetager hendes interesser.

Indklagede udsætter sine medlemmer, herunder klager, for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager modtager ikke folkepension. Hun lever udelukkende af sin lønindkomst og arbejder mere end 30 timer om ugen.

Indklagede er rette indklagede, da de har indgået overenskomsten med brancheforening A. Indklagede har dermed været med til at aftale overenskomstbestemmelsen, hvorefter pensionsindbetalingen bortfalder fra det fyldte 67. år.

Der er mangel på arbejdskraft på klagers fagområde. Regeringen belønner derfor ældre medarbejdere for at blive på arbejdsmarkedet efter pensionsalderen. Indklagede straffer dog klager, da de fratager hende det arbejdsgiverbetalte pensionsbidrag. Indklagede belønner i stedet klagers arbejdsgiver, da arbejdsgiveren sparer pensionsbidraget.

Overenskomstbestemmelsen er imod indklagedes eget formål, som er at sikre og forbedre medlemmernes løn, pension og ansættelsesvilkår.

**Indklagede** gør gældende, at de ikke har udsat klager for forskelsbehandling på grund af alder.

Indklagede er ikke rette indklagede. Der er klaget over en overenskomst, som indklagede har indgået med brancheforening A. Såfremt klager er blevet forskelsbehandlet, er det imidlertid hendes arbejdsgiver, der har udsat hende for forskelsbehandling, da overenskomstens parter ikke er pligts subjekter efter forskelsbehandlingslovens kapitel 2.

Det er korrekt, at overenskomsten indeholder en bestemmelse om, at der ikke ydes pension fra det fyldte 67. år.

Overenskomsten blev indgået første gang omkring 2004. Den bestemmelse, der klages over, var og er, både dengang og nu, en sædvanlig figur i overenskomster på det private arbejdsmarked.

Adskillige af indklagedes overenskomster på det offentlige arbejdsmarked indeholder lignende bestemmelser.

Forskellen i bestemmelserne i de offentlige og de private overenskomster skyldes formentlig, at tjenestemandspension ofte udbetales af den ansættende myndighed, mens en privatansat får folkepension og evt. en arbejdsmarkedspension, men ikke får udbetalt pensioner fra arbejdsgiveren. Tidligere blev

folkepension udbetalt pr. automatik, når man nåede pensionsalderen, som var 67 år, man kunne altså ikke vælge at udsætte pensionen.

De nærmere omstændigheder omkring overenskomstindgåelsen er tabt i fortiden. Indklagede kan derfor ikke mere præcist dokumentere forholdene omkring indgåelsen af den første overenskomst i 2004.

Indklagede er overbevist om, at de tilbage i 2004 har måttet acceptere bestemmelsen med henvisning til, at andre parallelle overenskomster havde samme indhold. Samlet set har fordelene ved at have en overenskomst for vikarbureauer utvivlsomt oversteget ulempen ved at acceptere den nævnte bestemmelse.

Historisk set har der formentlig været lagt to hensyn til grund for bestemmelsen.

For det første, kunne det forhold, at en medarbejder både kunne modtage folke-, arbejdsmarkeds-, ATP- og/eller tjenestemandspension og pensionsbidrag samtidig, anses for at være en fortrinsstilling for medarbejderen, som er urimeligt gunstig i forhold til de øvrige medarbejdere.

For det andet vil pensionsbidrag, der indbetales til en pensionsordning, når den pågældende har nået pensionsalderen, blive spist op af administration og forsikringsdækninger, som den pågældende alligevel ikke har fornøjelse af. Pensionskasserne er desuden forpligtede til at gøre investeringsprofilen af den opsparede pensionsformue mere og mere likvid, efterhånden som medlemmet nærmer sig sin mulige pensionsalder, hvorved forrentningen af pensionsformuen forringes.

Indklagede er ikke nødvendigvis af den overbevisning, at disse hensyn er rimelige i en nutidig kontekst, men indklagede tror dog, at det er forklaringer på baggrunden for bestemmelsen.

Indklagede er grundlæggende enig med klager i, at overenskomstbestemmelser om, at der ikke ydes pension fra det fyldte 67. år, ikke er tidssvarende. Dette gælder ikke mindst i lyset af ændringen af forskelsbehandlingsloven i 2004, hvor kriteriet om alder blev tilføjet. Indklagede bemærker, at forskelsbehandling på grund af alder ikke var forbudt efter forskelsbehandlingsloven, da overenskomsten blev indgået første gang i 2004.

I en lang række overenskomster på det private område, herunder en række af indklagedes, er der efterfølgende gennemført bestemmelser, ifølge hvilke medarbejdere, der når folkepensionsalderen, fortsat er pensionsberettigede, men man kan vælge, om man ønsker arbejdsgiverens pensionsbidrag indsat på pensionsordningen, eller om det ønskes udbetalt som løn.

Det bemærkes også, at der er en stadig og stigende mangel på arbejdskraft, ikke mindst inden for velfærdsområderne, hvorfor der er en klar samfundsmæssig interesse i, at flest muligt bliver længst muligt på arbejdsmarkedet. Bestemmelser som de i denne sag omhandlede, hjælper ikke på seniorernes motivation for at blive på arbejdsmarkedet.

Indklagede har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne på det offentlige område, senest ved forhandlingerne i 2021, rejst krav over for de offentlige arbejdsgivere om, at medarbejdere, der når pensionsalderen, skal omfattes fuldt ud af pensionsordningen, men med mulighed for at vælge udbetaling. Kravet er indtil videre blevet afvist af arbejdsgiversiden. Indklagede vil rejse kravet igen.

Disse betragtninger kan imidlertid ikke føre til en konklusion om, at indklagede, eller andre overenskomstparter, har forskelsbehandlet klageren i nærværende sag. Indklagede har tværtimod forsøgt at ændre bestemmelser med et tilsvarende indhold, dog indtil videre uden held.

Ligebehandlingsnævnet har i en række sager behandlet problemstillingen på baggrund af bestemmelser svarende til bestemmelsen i den af indklagede fremlagte overenskomst fra 2021 til 2024 på det offentlige arbejdsmarked. Indklagede henviser til Ligebehandlingsnævnets afgørelse i sagsnr. 21-12682, sagsnr. 19-47174 og sagsnr. 19-32165. Indklagede henviser også til Højesterets dom af 18. juni 2021.

Det er indklagedes opfattelse, at det ikke er afgørende for udfaldet, om klager selv har valgt at få udbetalt sin pension, som det er tilfældet i sagsnr. 21-12682 og sagsnr. 19-47174, om klagers pension udbetales automatisk, som det er tilfældet i sagsnr. 19-32165, eller om klager, som i den foreliggende sag, har valgt at udskyde udbetalingen af sine pensioner. Indklagede vurderer, at princippet er det samme.

### **Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion**

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

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.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele sådanne organisationer giver medlemmerne.

Det følger af undtagelsesbestemmelsen i lovens § 6 a, at lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder ikke er til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

Bestemmelsen i § 6 a skal fortolkes i overensstemmelse med undtagelsesbestemmelsen i beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2.

Det følger af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2, at medlemsstaterne, uanset forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, kan bestemme, at fastsættelse af aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte, og anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt dette ikke medfører forskelsbehandling på grund af køn.

Ligebehandlingsnævnet vurderer, at indbetaling af pensionsbidrag må anses for omfattet af begrebet erhvervstilknyttet social sikringsordning i forskelsbehandlingslovens forstand.

Da der direkte i loven med hjemmel i direktivet er gjort undtagelse fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder, for så vidt angår de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, finder nævnet ikke, at den omhandlede overenskomstbestemmelse om pension er i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

## **Retsregler**

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

### **Lov om Ligebehandlingsnævnet**

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

### **Forskelsbehandlingsloven**

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, stk. 1, om forbud mod forskelsbehandling
- § 3, stk. 4, om forbud mod forskelsbehandling
- § 6 a om undtagelser til forbuddet mod forskelsbehandling

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

- Artikel 6, stk. 2, om berettigelse af ulige behandling på grund af alder i relation til adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger