

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

KEN nr 9878 af 01/07/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - kommuner - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 19-47174

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - kommuner - ej medhold

J.nr. 19-47174

En kvinde, der var ansat som tjenestemand, blev i 2017 pensioneret fra sin stilling som økonomimedarbejder hos en kommune. Samme dato blev kvinden ansat på deltid med vilkår gældende for HK-ansatte.

Det fremgik af en individuel aftale vedrørende ansættelsesforholdet, at lønnen blev fastsat med udgangspunkt i forskellen mellem kvindens tidligere løn og tjenestemandspensionen, såkaldt ”forskelsløn”. Kvinden gjorde gældende, at dette var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet anførte blandt andet, at kvinden efter eget ønske havde valgt at aktivere sin tjenestemandspension og kombinere denne med den individuelle kontrakt. Denne mulighed har kvindens yngre kolleger ikke, da de ikke har opnået en alder, hvor de kan anmode om udbetaling af tjenestemandspension.

Såfremt kvinden havde krav på at få udbetalt fuld tjenestemandspension samtidig med, at hun opnåede ansættelse på overenskomstvilkår med løn på det hidtidige aflønningsniveau, ville hun opnå en retsstilling, som ingen af hendes kolleger under 60 år har.

Nævnet vurderede på den baggrund, at kvinden ikke var blevet udsat for ringere behandling end sine yngre kolleger. Kvinden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klagers løn er fastsat med udgangspunkt i forskellen mellem klagers løn forud for, at hun blev pensioneret tjenestemand og tjenestemandspensionen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klagers løn er fastsat med udgangspunkt i forskellen mellem hendes løn forud for, at hun blev pensioneret tjenestemand og tjenestemandspensionen.

Sagsfremstilling

Klager blev pr. 1. januar 2017 pensioneret tjenestemand fra sin stilling som økonomimedarbejder hos den indklagede kommune. Pr. samme dato blev klager ansat på deltid på vilkår gældende for HK-ansatte.

Af aftale af 29. november 2019 vedrørende ansættelsesforholdet fremgår følgende:

”[Klager] opsiges hermed sin stilling som økonomimedarbejder ved [afdeling] til fratræden med udgangen af december måned 2016 med henblik på at overgå til tjenestemandspension fra 1. januar 2017.

2. I forbindelse med fratræden af tjenestemandsstillingen pr. 31. december 2016 udstedes der feriekort for optjeningsåret 2016 samt for evt. restferie vedrørende optjeningsåret 2015.

3. [Klager] ansættes samtidig fra 1. januar 2017 i en deltidsstilling som konsulent i [afdeling] med en ugentlig arbejdstid på 30 timer, svarende til en gennemsnitlig arbejdstidsnorm på 6,0 timer daglig.

4. Den nedsatte arbejdstid afvikles fleksibelt under hensyn til stillingens varetagelse i forhold til arbejds-mængde, mødevirksomhed m.v.

5. Ansættelsen sker på vilkår svarende til den til enhver tid gældende overenskomst mellem RLTN og HK/Kommunal for administrationspersonale, bortset fra bestemmelserne om indbetaling til pensionsordning i overenskomstens § 11.

6. Lønnen er fastsat med udgangspunkt i forskellen mellem [klagers] nuværende løn og tjenestemandspensionen ("Forskelsløn"), jfr. vedhæftede beregning.

Grundlønnen og alle tillæg er ikke-pensionsgivende.

7. Lønnen reduceres i forhold til den faktiske arbejdstid på 30,0 timer/ugl.

8. Lønnen udbetales månedsvis forud.

9. Opsigelse sker efter gældende overenskomst for administrationspersonale, idet ansættelsesancienniteten fra hidtidig tjenestemandsansættelse bevares.

10. Tilgodehavende flexsaldo, afspadsering o.l. ved fratræden af tjenestemandsstillingen overføres til den nye ansættelse pr. 1. januar 2017.

[A-by], den 29. november 2016"

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 26. september 2019.

Klager har ikke fremsat krav om tilkendelse af et bestemt godtgørelsesbeløb, men har i klagen oplyst, at hun bør blive reguleret i de år, hun er blevet underbetalt.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at hun bliver udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Den løn, som klager blev tilbudt, accepterede hun kun, fordi intet andet tilbud var muligt.

Klager har siden ansættelsen været den lavest lønnede blandt cirka 27 kolleger.

I den gruppe, hvori klager arbejder, er der fire ansatte. Den månedlige brutto gennemsnitsløn beregnet på fuldtid for klagers tre kolleger er på ca. 42.000 kr. Klagers løn er på 31.000 kr. Den seneste ansatte får en månedsløn på ca. 36.000 kr.

Det arbejde, klager udfører, er uændret i forhold til arbejdet, hun udførte forud for 2017.

Klagers løn bør reguleres. Klager har et par gange henvendt sig til HR-afdelingen med sager omkring forskelsbehandling på grund af alder. Senest i marts 2019 med to sager, hvor der var indgået forlig og fornyligt vedrørende Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 12. oktober 2018. HR-afdelingen har ikke reageret.

Det er ikke en regional opgave at føre indkomstpolitik.

Indklagede påstår frifindelse.

Aftalen med klager af 29. november 2016 tog udgangspunkt i klagers ønske om overgang til deltidsansættelse.

Ønsket om overgang til ansættelse på deltid mødte kun opbakning fra klagers ledelse og blev uden videre effektueret ved en nedsættelse af arbejdstiden i tjenestemandsstillingen som økonomimedarbejder og med en forholdsmæssig reduktion af lønnen. Det er den måde et ønske om deltidsansættelse generelt effektueres i den indklagede region.

Klager ønskede dog ikke en sådan løsning.

Klager havde i stedet en forestilling om, at hun kunne lade sig pensionere som tjenestemand og oppebære fuld tjenestemandspension på grundlag af løntrin 51 og en pensionsalder på 37 år og samtidig få en ny ansættelse på overenskomstvilkår i sin hidtidige stilling på det hidtidige aflønningsniveau, reduceret i forhold til en ugentlig arbejdstid på 30 timer.

En sådan løsning ville have givet klager en årlig indkomst på 959.509 kr.

Regionen kunne ikke medvirke til en sådan løsning.

Regionen tilbød i stedet klager en stilling som konsulent på vilkår svarende til vilkårene efter overenskomsten mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn HK/Kommunal.

Som pensioneret tjenestemand er klager ikke dækket af den omhandlende overenskomst med HK, hvorfor HK heller ikke har forhandlingsretten.

Vilkårene for ansættelsen er derfor aftalt med klager i en individuel kontrakt. Aftalen er indgået efter et længere forhandlingsforløb, hvor klager undervejs har været fuldt informeret om regionens overvejelser og baggrund for det tilbudte lønniveau.

Klager har tidligere klaget til Folketingets Ombudsmand over, at lønnen ikke var til forhandling. Denne påstand var indklagede uforstående over for.

Indklagede havde intet ønske om, at klager skulle udtræde af sin tjenestemandsstilling i forbindelse med overgangen til deltidsansættelse på 30 timer ugentligt. Indklagede ville have været indstillet på at bevilge klager nedsættelse af arbejdstiden i sin hidtidige stilling med en tilsvarende reduktion af lønnen.

Den indgåede aftale havde alene til formål at stille klager bedre økonomisk.

Såfremt klager havde valgt at overgå til deltidsansættelse på de vilkår, der sædvanligvis er gældende, ville hun have oppebåret 624.489 kr. x 30/37 eller en nettoløn på 506.342 kr. (+ indbetalt pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning.) Dette lønniveau ville have svaret til niveauet for de bedst lønnede AC-fuldmægtige, som er ansat på fuldtid.

Aftalen tog udgangspunkt i overenskomsten mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/Kommunal for blandt kontorpersonale.

Hun blev indplaceret som specialist på grundløn 36 + grundlønstillæg på 2.200 kr. og et personligt kvalifikationstillæg på 10.500 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2000-niveau).

Denne lønindplacering svarer til en årlig nettoløn på kr. 361.507 pr. 1. januar 2017.

I sin klage anfører klager, at hendes løn p.t. er 31.000 kr. pr. måned, og at gennemsnitslønnen for hendes tre kolleger, som hun sammenligner sig med, er ca. 42.000 kr.

De faktiske tal er, at klagers nettomånedsløn pr. 30.9.2019 er 31.185 kr. De nævnte tre kollegers nettomånedsløn er på henholdsvis 34.815 kr., 42.727 kr. og 33.299 kr. Alle nettolønninger er beregnet på grundlag af fuldtidsbeskæftigelse.

Den højst lønnede kollega med en månedsløn på 42.727 kr. har en akademisk baggrund, hvorfor en sammenligning ikke er muligt, fordi der er tale om uddannelsesoverenskomster.

Klagers aflønning ligger inden for de rammer, hvor regionen normalt forhandler løn til specialister på det pågældende overenskomstområde. Nogle får lidt mere i løn og andre lidt mindre.

Klager nævner bl.a., at den senest ansatte kollega får mere i løn end hende. Det er den lokale ledelse, der forhandler lønnen i forbindelse med nyansættelser. Da regionen såvel som i den øvrige del af den offentlige sektor har lokal løndannelse, vil der til stadighed forekomme en vis lønspredning - også i forhold til nogenlunde sammenlignelige stillinger.

Klager gav i forbindelse med overgangen udtryk for, at hun ikke var interesseret i at blive kontorchef for det samtale regnskabsområde og søgte derfor heller ikke denne chefstilling, da den blev opslået.

Klager blev herefter ansat i en basisstilling som økonomimedarbejder inden for den daglige drift.

Da klager havde bibeholdt sin hidtidige løn som tjenestemandsansat kontorchef, var lønnen betydeligt højere end hvad, der under normale omstændigheder ville kunne opnås ved ansættelse i basisstillingen som økonomimedarbejder.

Indklagede har en overordnet politik om ikke at ansætte egne tjenestemænd, der har valgt at gå på pension på grund af alder.

Direktionen har dog været indstillet på at ansætte pensionerede tjenestemænd som fx konsulent i få ugentlige timer eller som ferieafløser o.l. i en kortere periode. Der er desuden givet konkret dispensation fra de overordnede principper i helt særlige situationer.

Direktionen har grundlæggende ikke ønsket, at medarbejderne skal oppebære såvel tjenestemandspension som løn fra regionen samtidig.

Såvel lønnen som tjenestemandspensionen finansieres over regionens drift. Med andre ord, hvis indklagedes medarbejdere ønsker at være ansat i regionen, skal de ikke lade sig pensionere.

Den overordnede begrundelse for denne politik er at forhindre, at tjenestemænd lader sig pensionere og efterfølgende bliver ansat på overenskomstvilkår i samme eller tilsvarende stilling alene med det formål at forøge deres samlede indtjening.

Ikke mindst kunne en sådan løsning være en attraktiv mulighed for tjenestemandsansatte medarbejdere inden for såvel det somatiske som det psykiatriske sundhedsvæsen (f.eks. overlæger og ledende sygeplejerske), da efterspørgslen efter deres arbejdskraft er så stor, at risikoen for at komme til at stå uden for arbejdsmarkedet, hvis de overgår til pension, vil være minimal.

Indklagede er af den klare opfattelse, at klager ikke har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder - tværtimod.

Havde klager været under 60 år og dermed ikke haft ret til aldersbetinget egenpension, ville hun ved overgang til deltidsansættelse kun have været berettiget til den forholdsmæssige andel af den sædvanlige løn, jfr. også ovenfor.

Netop fordi hun har opnået en alder, hvor hun kan oppebære aldersbetinget egenpension, har det været muligt sammen med klager at indgå en aftale, hvor hun samlet set er blevet bedre økonomisk stillet, end hun ville være blevet, hvis hun som yngre var overgået til deltidsansættelse.

Det er indklagedes opfattelse, at det reelt er den samme problemstilling, som Højesteret har forholdt sig til i dommen af 18. juni 2021.

Klager valgte alene ud fra økonomiske overvejelser at aktivere sin tjenestemandspension og kombinere dette med den individuelle kontrakt, hvilket var en mulighed, som hendes yngre kollegaer i afdelingen, som hun sammenligner lønnen med, ikke har haft, fordi de ikke har opnået en alder, hvor de har kunnet anmode om udbetaling af en eventuel tjenestemandspension.

Herved har klager opnået en retsstilling og nogle gunstige vilkår, som de kollegaer, som hun sammenligner med, ikke har eller har haft.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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 med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af alder.

Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

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.

Klagers løn er fastsat med udgangspunkt i forskellen mellem hendes løn forud for, at hun blev pensioneret tjenestemand og tjenestemandspensionen, såkaldt ”forskelsløn”.

Nævnet lægger til grund, at vilkårene for klagers ansættelse blev aftalt i en individuel kontrakt efter et længere forhandlingsforløb udløst af klagers ønske om overgang til deltidsansættelse. Klager udtrykte i den forbindelse ønske om at lade sig pensionere fra sin stilling som tjenestemand og dermed oppebære fuld tjenestemandspension og samtidig få en ny ansættelse på overenskomstvilkår på det hidtidige lønniveau, reduceret i forhold til en ugentlig arbejdstid på 30 timer, svarende til en årlig indtægt på 959.509 kr., hvilket indklagede afslog. Efter kontrakten blev klagers løn i stedet fastsat med udgangspunkt i forskellen mellem hendes løn forud for, at hun blev pensioneret tjenestemand, og tjenestemandspensionen, såkaldt ”forskelsløn”.

Klager valgte således efter eget ønske at aktivere sin tjenestemandspension og kombinere dette med den individuelle kontrakt, hvilket var en mulighed, som hendes yngre kolleger i afdelingen ikke har, fordi de ikke har opnået en alder, hvor de har kunne anmode om udbetaling af en eventuel tjenestemandspension. Hvis klager har krav på at få udbetalt fuld tjenestemandspension samtidig med, at hun opnår ansættelse på overenskomstvilkår med løn på det hidtidige aflønningsniveau, vil hun således opnå en retsstilling, som ingen af hendes kolleger under 60 år har.

Nævnet vurderer herefter, at klager ikke er blevet udsat for ringere behandling end sine yngre kolleger ved ansættelse på vilkår om "forskelsløn". Det vurderes samtidig efter en samlet vurdering af det oplyste, at klager ikke er blevet udsat for ringere behandling end sine yngre kolleger ved de oplyste forskelle i den beregnede nettomånedsløn.

Klager får derfor ikke medhold i klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

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

Forskelsbehandlingsloven

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