

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 10116 af 12/09/2016 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - ej medhold - uddannelse

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2014-6810-64317

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - ej medhold - uddannelse

J.nr. 2014-6810-64317

En universitetsstuderende ansat ved en servicestation blev aflønnet efter en bestemmelse i overenskomsten om unge under uddannelse mellem 18 og 25 år, der var SU berettigede. Sø- og Handelsretten afsagde dom i en tilsvarende sag den 18. juni 2015, hvor arbejdsgiveren blev frifundet, idet Sø- og Handelsretten fandt, at den ulige behandling af unge under uddannelse var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og at bestemmelsen ikke gik videre end nødvendigt for at opnå formålet med bestemmelsen. Højesteret tiltrådte den 16. juni 2016 Sø- og handelsrettens dom. Ligebehandlingsnævnet traf afgørelse i overensstemmelse med Sø- og Handelsrettens og Højesterets domme.

Den studerende fik derfor ikke medhold.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager, mens han var under uddannelse, blev aflønnet efter overenskomstens bestemmelser om en lavere aflønning af unge under 25 år, som er SU berettiget og ikke arbejder mere end 15 timer om ugen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager under sin ansættelse ved indklagede fik en lavere løn i den periode, hvor han var under uddannelse.

Sagsfremstilling

Klager blev den 5. marts 2010 ansat på en af indklagedes servicestationer. Klager var omfattet af Landsoverenskomsten for servicestationer mellem BOA og HK/Handel. Klagers stillingsbetegnelse var 'Salgsaspirant 2F: Ung under uddannelse mellem 18 og 25 år, som ikke arbejder over 15 timer pr. uge'. Timelønnen udgjorde på ansættelsestidspunktet 103,01 kr. Klager arbejdede cirka 7 timer om ugen. Den 29. marts 2011 indgik klager og indklagede en ny ansættelsesaftale. Timelønnen udgjorde herefter 104,77 kr., og arbejdstiden var cirka 7,25 timer om ugen.

I juni 2011 blev klager student. Ifølge ansættelsesaftale af 24. juni 2011 var klagers stillingsbetegnelse da 'Ufaglært salgsassistent over 18 – 2C Time'. Arbejdstiden udgjorde 7,25 timer om ugen, og klager fik 111,56 kr. i timeløn samt 9,02 kr. i servicestationstillæg.

20. februar 2012 indgik klager og indklagede en ny ansættelsesaftale. Klagers stillingsbetegnelse var som tidligere 'Salgsaspirant 2F: Ung under uddannelse mellem 18 og 25, som ikke arbejder over 15 timer pr. uge'. Timelønnen var 104,77 kr. Klagers arbejdstid var ca. 8 timer om ugen. På tidspunktet for den nye ansættelsesaftale var klager påbegyndt et studie på universitetet.

Følgende fremgår af HK-lønoversigt for perioden 1. marts 2011 til 29. februar 2012 for sælgere ved indklagedes servicecentre (mindstebetalingssatser ifølge Overenskomst mellem BOA/ASS og HK/Handel for servicestationer 2011-2012):

Ikke faglærte voksne over 18 år (salgsassistent):

Minimalløn pr. måned 16.797,00 kr.

Servicestationstillæg (1. del) 1.089,55 kr./md = 6,80 kr./t

I alt ind til 6 måneders anciennitet 17.886,55 kr./md.

Efter 6 måneders ansættelse blev der automatisk tillagt servicestationstillæg 2. del på 1.445,88 kr./md = 9,02 kr./t., dvs. at lønnen steg til 19.332,43 kr./md.

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter pr. time. :

18.00-24.00 = 11,32 kr.

00.00-06.00 = 11,32 kr.

Lørdag 14.00-24.00 = 21,21 kr.

Søndag 00.00-06.00 = 24,04 kr.

Søndag 06.00-24.00 = 24,04 kr.

Faglærte voksne over 18 år (salgsassistent):

Minimalløn pr. måned 18.297,00 kr.

Servicestationstillæg (1. del) 1.089,55 kr./md = 6,80 kr./t

I alt ind til 6 måneders anciennitet 19.386,55 kr./md

Efter 6 måneders ansættelse blev der automatisk tillagt servicestationstillæg 2. del på 1.445,88 kr./md = 9,02 kr./t., dvs. at lønnen steg til 20.832,43 kr./md.

Tillæg for arbejde på særlige tidspunkter pr. time. :

18.00-24.00 = 11,32 kr.

00.00-06.00 = 11,32 kr.

Lørdag 14.00-24.00 = 21,21 kr.

Søndag 00.00-06.00 = 24,04 kr.

Søndag 06.00-24.00 = 24,04 kr.

Unge under uddannelse (SU berettiget) mellem 18-25 (under 25 år), der ikke arbejder over 15 timer pr. uge (salgsassistentaspirant):

Minimalløn pr. måned 16.797,00 kr.

Der blev ikke ydet servicestationstillæg.

Aften/weekendtillæg pr. time blev givet i stedet for forskudttidstillæg.

Afløsertillæg 18.00-24.00 = 5,66 kr.

Nattillæg hverdag 00.00-06.00 = 11,32 kr.

Lørdag 14.00-24.00 = 5,66 kr.

Nattillæg søn/helligdage 00.00-06.00 = 24,04 kr.

Aftentillæg søn/helligdage 06.00-24.00 = 5,66 kr.

Den 12. februar 2014 anlagde HK/Danmark ved byretten sag mod indklagede på vegne af en anden tidligere ansat. I sagen gjorde HK/Danmark gældende, at en lavere aflønning af unge under 25 år, som er under uddannelse, efter overenskomsten for servicestationer indgået mellem BOA og HK/Danmark er i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination.

Ved kendelse af 28. maj 2014 henviste byretten sagen til landsretten. Ved kendelse af 16. september 2014 henviste landsretten sagen til Sø- og Handelsretten, som den 29. oktober 2014 afsagde kendelse om, at sagen skulle behandles af tre juridiske dommere, da sagen var af principiel karakter, og da sagens udfald kunne få væsentlig betydning for andre end parterne. Ved Sø- og Handelsrettens dom af 18. juni 2015 blev indklagede frifundet.

Af bestemmelsen i § 2, stk. 7, i overenskomsten fremgår følgende:

”Unge under 25 år, der følger en SU berettiget uddannelse og som højst beskæftiges 15 timer om ugen, oppebærer på hverdage mellem 18.00 og kl. 24.00, lørdage mellem kl. 14.00 og kl. 24.00 samt søn- og helligdage mellem kl. 06.00 og kl. 24.00 et aften/weekendtillæg på kr. 5,55 pr. time pr. 1. marts 2010 og kr. 5,66 pr. time pr. 1. marts 2011.

Dette tillæg træder i stedet for forskudttidstillægget for voksne over 18 år. På øvrige tidspunkter betales som voksne over 18 år, i.ht. pkt. 6.

Denne medarbejdergruppe oppebærer ikke servicestationstillæg. ”

Det fremgår af Sø- og Handelsrettens dom, at en lignende bestemmelse om lavere aflønning af unge under 25 år, som er under uddannelse, blev indført i ”Landsoverenskomsten 1991” indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening, Butik og Kontor Arbejdsgiverforening og HK. Bestemmelsen indgik i de efterfølgende overenskomster for 1993-1995 og 1995-1997. I protokollat vedrørende overenskomsten for 1997-2000 var der ikke særlige regler for unge under uddannelse under 25 år. I perioden 2000-2004 blev en bestemmelse om særlig aflønning indsat i servicestationsoverenskomsten. En i det væsentligste identisk bestemmelse blev medtaget i overenskomsten for perioderne 2004-2007 og 2007-2010. I ser-

vicestationsoverenskomsten for perioden 2010-2012 fik bestemmelsen sin nuværende ordlyd, som er videreført i overenskomsterne for 2012-2014 og 2014-2017.

Sø- og Handelsretten fandt, at overenskomstbestemmelsen indebærer en direkte forskelsbehandling på grund af alder, jf. forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2. Retten fandt også, at vurderingen af, om bestemmelsen kunne opretholdes uanset aldersgrænsen, måtte bero på en samlet bedømmelse af bestemmelsen henset til, at der ikke alene indgår alder, men også om den unge er tilmeldt en SU berettiget uddannelse og højst arbejder 15 timer om ugen.

Sø- og Handelsretten henviste bl.a. til, at bestemmelsen blandt andet har til formål at fremme erhvervsmæssig integration af unge under 25 år under uddannelse ved at lette deres mulighed for at opnå beskæftigelse i de tidsrum, hvor de ikke er optaget af deres studier. Sø- og Handelsretten henviste også til, at det fremgår af EU-direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet) artikel 6, stk. 1, litra a, at der kan være tale om berettiget ulige behandling, når den består i tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse, herunder betingelser om afskedigelse og aflønning, for unge med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration.

Sø- og Handelsretten henviste endvidere til, at bestemmelsen i servicestationsoverenskomsten efter det oplyste blev indført i 1991 i Landsoverenskomsten mellem DA og HK, hvor aldersgrænsen blev indsat på HKs foranledning med henblik på at begrænse forskelsbehandling af personer, der er tilmeldt en SU berettiget uddannelse.

På denne baggrund og henset til, at der er tale om en mangeårig praksis, og til at arbejdsmarkedets parter ifølge EU-Domstolens praksis råder over en vid skønsmargin ved valget af, hvilke socialpolitiske og beskæftigelsesmæssige formål, man ønsker at forfølge, fandt Sø- og Handelsretten, at den ulige behandling af unge under 25 år under uddannelse i henhold til overenskomstens § 2, stk. 7, må anses for at være objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål.

Retten lagde på baggrund af de afgivne forklaringer og de fremlagte oplysninger om omsætningshastigheden for de berørte unge til grund, at disse personer udgør en væsentlig mere ustabil arbejdskraft end andre ansatte med højere oplæringsomkostninger til følge. Retten fandt derfor, at den lavere aflønning var egnet til at kompensere herfor og motivere potentielle arbejdsgivere til at ansætte disse personer og dermed fremme den erhvervsmæssige integration, og at bestemmelsens vilkår om den lavere aflønning må anses for at være et hensigtsmæssigt middel til at nå målet om at fremme deres erhvervsmæssige integration.

Retten fandt ikke grundlag for at fastslå, at bestemmelsen går videre end nødvendigt for at opnå formålet om at fremme den erhvervsmæssige integration af unge under 25 år under uddannelse, da bestemmelsen alene angår manglende betaling af servicestationstillæg og betaling af lavere tillæg for arbejde på de tidspunkter, hvor de unge under 25 år under uddannelse almindeligvis har mulighed for at arbejde.

Sø- og Handelsrettens dom blev anket til Højesteret, der ved dom af 16. juni 2016 stadfæstede Sø- og Handelsrettens dom under henvisning til de grunde, som Sø- og Handelsretten havde anført.

Klagen til Ligebehandlingsnævnet blev indgivet den 1. december 2014.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han har været udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik mere i løn efter, at han blev student. Da klager påbegyndte sin universitetsuddannelse, blev ansættelseskontrakten ændret igen, og han fik herefter omkring 15 kr. mindre i timen samt langt færre tillæg end tidligere, dvs. det samme som han fik, da han gik i gymnasiet.

Indklagede differentierer lønnen for samme arbejde afhængig af alder, og/eller om man er studerende. Klager fik under sin ansættelse en lavere løn end sine kolleger, som ikke studerede ved siden af arbejdet. Klager fik dermed en mindre løn, fordi han var studerende og/eller yngre.

Indklagede gør gældende, at Ligebehandlingsnævnet skal afvise at behandle sagen.

Samtidig med indgivelsen af klagen til nævnet verserede der en tilsvarende sag ved Sø- og Handelsretten. Den verserende sag angik i det væsentligste, om forskelsbehandlingen i servicestationsoverenskomstens § 2, stk. 7, af unge under 25, der følger en SU-berettiget uddannelse, er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og om midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Ved Højesterets dom af 16. juni 2016 er retstilstanden endeligt afklaret. Servicestationsoverenskomstens bestemmelse er ikke udtryk for forskelsbehandling, og aldersgrænsen kan opretholdes i medfør af forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3.

Da der åbenbart ikke kan gives klager medhold, bør nævnet afvise at behandle klagen. Subsidiært bør indklagede frifindes.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

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

Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling er ugyldige. Imidlertid er loven ikke til hinder for opretholdelse af gældende aldersgrænser fastsat eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, såfremt disse er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Efter EU-Domstolens praksis råder arbejdsmarkedets parter over en vid skønsmargin ved valget af, hvilke socialpolitiske og beskæftigelsesmæssige formål man ønsker at forfølge, og hvordan dette skal ske.

Det følger af Sø- og Handelsrettens dom af 18. juni 2015, stadfæstet af Højesteret ved dom af 16. juni 2016 (sag nr. 154/2015), at den ulige behandling af unge under 25 år under uddannelse, som fremgår af bestemmelsen i overenskomstens § 2, stk. 7, må anses for at være objektiv og rimelig begrundet i et legitimt formål.

Det følger endvidere af dommen, at bestemmelsens vilkår om lavere aflønning af unge mellem 18 og 25 år, som er tilmeldt en SU-berettiget uddannelse, og som højst arbejder 15 timer om ugen, under hensyn til arbejdsmarkedets parterers vide skønsmargin findes at være et hensigtsmæssigt middel til at nå målet om at fremme deres erhvervsmæssige integration, og at bestemmelsen ikke går videre end nødvendigt for at opnå dette formål.

På denne baggrund, og da der ikke er fremkommet oplysninger, der kan føre til et andet resultat i den foreliggende sag, er den omhandlede bestemmelse i overenskomsten ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

Klager får derfor ikke medhold.

<2014-6810-64317>