

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 9724 af 12/07/2018 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - fagretlig - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2017-6811-16718

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - fagretlig - ej medhold

J.nr. 2017-6811-16718

Som følge af en virksomhedsoverdragelse blev alle overdragede medarbejdere omfattet af overenskomstens tilhørende arbejdsmarkedspension. Virksomhedsoverdragede medarbejdere, som inden den 1. marts 2017 var fyldt 50 år, fik dispensation, så de kunne fortsætte i den hidtidige pensionsordning. Klager, der er født i 1983, var på grund af sin alder ikke omfattet af dispensationsadgangen. Klager var derfor bl.a. ikke længere omfattet af en tegnet sundhedsordning i det hidtidige pensionsselskab. Nævnet vurderede, at aldersgrænsen for dispensationen, der havde karakter af en overgangsordning, var objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål om at tilgodese de medarbejdere, som ud fra en generel betragtning var tættest på at starte udbetaling af pensionen. Dispensationsordningen, der blev etableret bl.a. for at undgå tab hos medarbejdere, som havde indrettet sig i tillid til den hidtidige pensionsordnings ydelsessammensætning, var et hensigtsmæssigt middel og gik ikke videre, end hvad der måtte anses for nødvendigt for at nå dette mål. Det var derfor godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke var blevet krænket, og klager fik derfor ikke medhold i sin klage.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med skifte af arbejdsmarkedspensionsselskab som følge af virksomhedsoverdragelse. Klager var ikke omfattet af overenskomstparternes bestemmelse om en generel dispensationsadgang, hvorefter medarbejdere, der var fyldt 50 år, blev sikret den hidtidige pensionsordning.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

De indklagede har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

En offentlig myndighed hjemtog i 2016 en udliciteret opgave efter leverandørens konkurs, hvormed medarbejderne blev virksomhedsoverdraget til ansættelse hos den offentlige myndighed.

Virksomhedsoverdragelsen medførte, at klager blev offentligt ansat på et område dækket af overenskomst indgået mellem en faglig organisation (indklagede 1) og en arbejdsgiverorganisation (indklagede 2). Som følge heraf skulle klager skifte pensionsselskab fra pensionsselskab A til pensionsselskab B i medfør af en bestemmelse i overenskomsten om tilhørende arbejdsmarkedspension.

De centrale overenskomstparter gav dispensation til, at virksomhedsoverførte medarbejdere, som inden den 1. marts 2017 var fyldt 50 år, kunne fortsætte med at have arbejdsmarkedspensionsordning i pensionsselskab A.

Klager, der er født i 1983, indbragte klagen for nævnet den 12. marts 2017.

Parternes bemærkninger

Klager har været i pensionsselskab A i mange år. Han blev tvunget over i pensionsselskab B, hvor forholdene er betydeligt dårligere. Klagers kolleger over 50 år må gerne blive i pensionsselskab A. Han ønsker at blive i pensionsselskab A.

Indklagede 1, som er en faglig organisation, afviser, at klager er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Virksomhedsoverdragelsen indebar, at medarbejderne bevarede de rettigheder, der bestod på overdragelsestidspunktet i henhold til kollektiv overenskomst eller individuel aftale om løn- og arbejdsforhold.

Medarbejderne var hos leverandøren omfattet af en overenskomst med en anden faglig organisation. Denne overenskomst indeholdt en bestemmelse om, at medarbejderne var omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i pensionsselskab A således, at arbejdsgiver hertil indbetalte 12 % af den A-skattepligtige indkomst som pensionsbidrag til den enkelte.

I forbindelse med virksomhedsoverdragelsen frasagde den offentlige myndighed sig denne overenskomst, da området allerede var overenskomstdækket ved overenskomst indgået mellem indklagede 1 og indklagede 2. Denne overenskomst indeholder blandt andet en bestemmelse om, at medarbejderne er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i pensionsselskab B således, at arbejdsgiver hertil indbetaler 14 % af de pensionsgivende løndelev som pensionsbidrag for den enkelte.

Hvilke ydelser, de respektive arbejdsmarkedspensionsordninger indeholder, kan variere fra selskab til selskab, idet dette fastsættes af de bestyrelser, der vælges af lønmodtagere og arbejdsgivere. Fælles for arbejdsmarkedspensionsordningerne er, at de indeholder en aldersopsparing og en forsikringsdel, at de er knyttet til et ansættelsesforhold og udspringer af en kollektiv overenskomst, og at ordningerne er obligatoriske for lønmodtagere og arbejdsgivere.

Ovennævnte elementer er også grunden til, at medarbejdere som udgangspunkt må tåle at skulle skifte arbejdsmarkedspensionsordning ved skifte fra et overenskomstråde til et andet, hvad enten skiftet sker som følge af virksomhedsoverdragelse eller medarbejderens selvvalgte jobskifte.

Overenskomstparterne har praksis for at give dispensation fra overenskomstens pensionsbestemmelse, hvis en medarbejder har en særlig grund til at ønske at opretholde sin hidtidige pensionsordning. Dette vil typisk være tilfældet, hvis vedkommende kun ville kunne optages i den nye pensionsordning på skærpede helbrevsvilkår.

Da flere af de virksomhedsoverdragede medarbejdere ytrede ønske om dispensation til at opretholde deres pensionsordning i pensionsselskab A, drøftede overenskomstparterne, hvorledes man kunne sikre en let administration af disse ansøgninger.

Overenskomstparterne blev enige om, at dette kunne ske ved at meddele dispensation til de medarbejdere, der på tidspunktet for overgangen til overenskomsten var fyldt 50 år, uden at foretage en konkret, individuel vurdering i hver sag. For medarbejdere, der ikke var fyldt 50 år på dette tidspunkt, ville overenskomstparterne fortsat foretage en konkret, individuel vurdering af eventuelle ansøgninger om dispensation til at opretholde deres pensionsordninger i pensionsselskab A.

Overenskomstparterne valgte 50 år som skæringsdag ud fra en betragtning om, at gruppen af medarbejdere over 50 år var tættest på tidspunktet for efterløn og folkepension. Denne gruppe af medarbejdere havde derfor i nogen grad indrettet sig i tillid til den eksisterende pensionsordnings ydelsessammensætning.

Klager og hans kolleger, som ikke var fyldt 50 år, blev ikke behandlet ringere end de ældre kolleger.

Der er tale om obligatoriske arbejdsmarkedspensionsordninger. Udgangspunktet er derfor, at man som overenskomstdækket medarbejder ikke frit kan vælge mellem de forskellige ordninger. Dette indebærer omvendt en pligt for pensionsforsikringsselskaberne til at optage de medarbejdere som medlemmer, der er omfattet af den pågældende overenskomst.

Overenskomstparternes vurdering er rimeligt begrundet i et legitimt formål; at tilgodese ønsker fra de ældre medarbejdere om bevarelse af en pensionsordning, som de pågældende måske har indbetalt til gennem en længere årrække og hvis ydelsessammensætning, man har indrettet sig i tillid til. Da der er tale om obligatoriske ordninger, var det både hensigtsmæssigt og nødvendigt at sætte en aldersgrænse for at undgå spekulation mod pensionsordningerne.

Klager og de øvrige virksomhedsoverdragede medarbejdere i den offentlige myndighed fik nyt ansættelsesbevis, hvoraf fremgår, at de senest den 1. marts 2017 ville overgå til vilkår efter overenskomsten mellem indklagede 1 og indklagede 2, herunder vilkåret om en ændret pensionsordning. Klager og hans kolleger accepterede disse vilkår.

Det kan ikke fastslås, at den ene pensionsordning er bedre eller ringere end den anden, da begge ordninger indeholder elementer af opsparing og forsikring og i øvrigt overlader en række valg i forhold til ydelsessammensætningen til den enkelte inden for ordningernes rammer. Hvis klager ønsker en ændring af ydelsessammensætningen i pensionsselskab B, har han via medlemsdemokratiet i selskabet mulighed for at søge denne ændring gennemført.

Indklagede 2, som er en arbejdsgiverorganisation, henviser til bemærkningerne fra indklagede 1.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse efter lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

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

Det fremgår af sagen, at alle virksomhedsoverdragede medarbejdere, herunder klager, som følge af overdragelsen blev offentligt ansatte på et område dækket af overenskomst indgået mellem en faglig organisation (indklagede 1) og en arbejdsgiverorganisation (indklagede 2). Alle medarbejderne skulle således skifte pensionsselskab fra pensionsselskab A til pensionsselskab B i medfør af bestemmelse i overenskomsten om tilhørende arbejdsmarkedspension.

De centrale overenskomstparter var blevet enige om at give dispensation til, at alle virksomhedsoverførte medarbejdere, der inden den 1. marts 2017 var fyldt 50 år, kunne fortsætte i pensionsordningen hos pensionsselskab A. Aftalen lagde ikke op til, at der kunne gives dispensation til andre end den nævnte gruppe af medarbejdere, men man kunne ansøge herom, hvis man vurderede, at man stod i en ekstraordinær situation.

Virksomhedsoverdragede medarbejdere, som inden den 1. marts 2017 var fyldt 50 år, blev således meddelt dispensation, så de kunne fortsætte i pensionsordningen i pensionsselskab A, uden at der blev foretaget en konkret og individuel vurdering.

Klager, der er født i 1983, fik afslag på dispensation og var derfor omfattet af arbejdsmarkedspensionen i pensionsselskab B.

Det følger af præmis 68 i EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-297/10 og C-298/10 (Hennigs og Mai), at arbejdsmarkedets parter vedtagelse af bestemmelser inden for anvendelsesområdet for beskæftigelsesdirektivet skal ske under iagttagelse af dette direktiv.

Nævnet vurderer, at de centrale overenskomstparter bestemmelse om en generel dispensationsadgang for alle virksomhedsoverdragede medarbejdere, der på et bestemt tidspunkt havde opnået en bestemt alder, falder inden for forskelsbehandlingslovens anvendelsesområde.

Det fremgår af forskelsbehandlingsloven, 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 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 opfylde 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.

Klager var på grund af sin alder ikke omfattet af de centrale overenskomstparter bestemmelse om en generel dispensationsadgang. Klager havde derfor ikke mulighed for at beholde sin pensionsordning i pensionsselskab A, medmindre han stod i en ekstraordinær situation og således kunne opnå dispensation ud fra en konkret og individuel vurdering.

Vilkårene i de to arbejdsmarkedspensioner i henholdsvis pensionsselskab A og pensionsselskab B varierer efter det oplyste bl.a. i forhold til omkostninger, valgmuligheder og størrelsen af pensionsbidraget.

Nævnet lægger efter de foreliggende oplysninger til grund, at skiftet fra pensionsselskab A til pensions-selskab B for klager ville medføre bl.a., at han ikke længere var omfattet af den i pensionsselskab A tegnede sundhedsordning.

På den baggrund og efter en samlet vurdering af oplysningerne i sagen har klager herefter påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han ved afslaget på at opnå dispensation blev udsat for ringere behandling på grund af sin alder.

Ulige behandling på grund af alder i forbindelse med kollektive aftaler på arbejdsmarkedet udgør ikke forskelsbehandling, hvis den 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.

For at tilgodese de medarbejdere, der havde indrettet sig i tillid til pensionsordningens ydelsessammen-sætning, fastsatte overenskomstens parter en midlertidig generel dispensationsordning, så disse medarbej-dere blev sikret den hidtidige pensionsordning.

Efter det oplyste er dispensationen for personer, som inden den 1. marts 2017 var fyldt 50 år, begrundet i, at disse medarbejdere havde indrettet sig i tillid til pensionsordningens ydelsessammensætning. Der er en direkte sammenhæng mellem alder og behovet for at starte udbetaling af pensionen. Aldersgrænsen havde samtidig som formål at lette administrationen af de mange ansøgninger om dispensation.

Dispensationsadgangen omfattede alene allerede ansatte medarbejdere og havde således karakter af en overgangsordning.

Det er på den baggrund nævnets vurdering, at aldersgrænsen for dispensationen er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål om at tilgodese de medarbejdere, som ud fra en generel betragtning var tættest på at starte udbetaling af pensionen.

Dispensationsadgangen blev etableret bl.a. for at undgå tab hos medarbejdere, som havde indrettet sig i tillid til den hidtidige pensionsordnings ydelsessammensætning, og det er nævnets vurdering, at dispensationsadgangen var et hensigtsmæssigt middel hertil og ikke gik videre, end hvad der må anses for nødvendigt for at nå dette mål. Nævnet henviser herved til, at arbejdsmarkedets parter efter praksis råder over en vid skønsmargin ved valget af, ikke blot hvilket bestemt formål blandt andre, man ønsker at forfølge på beskæftigelsesområdet, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde det, jf. præmis 65 i EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-297/10 og C-298/10 (Hennigs og Mai).

Det er herefter nævnets vurdering, at det er godtgjort, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Nævnet henviser til afgørelser af dags dato i sag nr. 2017-6810-25455, sag nr. 2017-6810-11150, sag nr. 2017-6811-17616 og sag nr. 2017-6810-26081.

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
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, stk. 1, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, stk. 1-3, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 3, stk. 4, om lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer
- § 5 a, stk. 1 og 3, om bestemmelser i aftaler og overenskomster
- § 7 a, om delt bevisbyrde

<2017-6811-16718>