

Udskriftsdato: 19. december 2025

KEN nr 9837 af 22/06/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold - kompetence

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 20-46066

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - ej medhold - kompetence

J.nr. 20-46066

Klagen angik forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at en tjenstemandsansat retsassessor blev afskediget til udgangen af den måned, hvor han fyldte 70 år. Afskedigelsen skete med henvisning til tjenstemandslovens § 34, stk. 2.

Nævnet fastslog, at den pligtmæssige fratrædelsesalder i tjenstemandslovens § 34, stk. 2, ikke er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet vurderede således, at den pligtmæssige fratrædelsesalder er objektivt begrundet i et legitimt formål om blandt andet at sikre domstolenes uafhængighed, kvaliteten i domstolenes afgørelser og tilliden til domstolene. Den pligtmæssige fratrædelsesalder er desuden hensigtsmæssig og nødvendig for at opnå disse formål.

Ved vurderingen af nødvendigheden lagde nævnet vægt på, at det som følge af de særlige regler om afskedigelse af dommere og tjenstemandsansatte jurister er vanskeligt at afskedige en medarbejder, der som følge af alderssvækkelse ikke længere kan varetage stillingen med den fornødne kvalitet. Nævnet lagde også vægt på, at den valgte alder for pligtmæssig fratræden på 70 år overstiger den aktuelle folkepensionsalder, og at fratrådte dommere og tjenstemandsansatte jurister ved domstolene dermed er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepension.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at klager blev afskediget til udgangen af den måned, hvor han fyldte 70 år.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Den pligtmæssige fratrædelsesalder i tjenstemandslovens § 34, stk. 2, er ikke i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder.

Sagsfremstilling

Klager blev den 14. oktober 2020 afskediget fra sin stilling som retsassessor med fratræden til udgangen af oktober 2020, hvor han fyldte 70 år.

Afskedigelsen var begrundet i klagers alder og skete under henvisning til tjenstemandslovens § 34, stk. 2, hvoraf fremgår, at dommere og andre tjenstemandsansatte jurister ved domstolene afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 16. oktober 2020.

Klager fremsatte i klagen påstand om betaling af en godtgørelse på 300.000 kr.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at afskedigelsen var udtryk for forskelsbehandling på grund af alder. Klager ønsker genansættelse, subsidiært godtgørelse.

Det er ikke foreneligt med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, at anden lovgivning indeholder bestemmelser om afskedigelse alene på grund af alder.

Indklagede har på det seneste ændret bestemmelser om aldersbetinget ophør for beskikkede advokater og autoriserede bobestyrere, netop fordi man fandt, at et rent alderskriterie strider mod forskelsbehandlingsloven med tilhørende internationale forpligtelser. Disse stillinger kan nu besættes eller forlænges for en 10-årig periode. Doms mænd kan virke, indtil de er 80 år.

Der er ingen aldersgrænser i øvrigt for borgere, der skal træffe tunge og væsentlige beslutninger. Lovforslaget om en aldersgrænse for overenskomstansatte jurister ved domstolene var ikke vedtaget på tidspunktet for afskedigelsen af klager.

Der er ingen saglig begrundelse for en ren aldersgrænse, og slet ikke for en aldersgrænse på 70 år. En aldersgrænse på 70 år strider også mod den generelle politik om at holde folk på arbejdsmarkedet.

Begyndende demens eller andre aldersbetingede svækkelser, der gør en tjenestemand uegnet til at bestride sin stilling, må håndteres efter svagelighedsreglerne og ikke efter faste aldersgrænser ud fra gennemsnitsbetragtninger.

Man kan ikke blot gå ud fra, at bestemmelser i f.eks. tjenstemandsloven til stadighed kan anses for at være begrundet i et efter forskelsbehandlingsloven legitimt mål, og at midlerne til at opnå målet stadig er hensigtsmæssige og nødvendige.

Aldersgrænseskriteriet i forskelsbehandlingsloven er en dynamisk størrelse, der meget vel kan ændres over f.eks. de 12 år, der er gået siden ændringen af tjenstemandsloven. Forskelsbehandlingsloven bygger på internationale regler, der anses for lex superior i forhold til de danske regler og dermed har forrang. Den dynamiske fortolkning, som anerkendes i international lovgivning, er et led i denne forrang for dansk lovgivning.

Det er derfor ikke uden betydning, hvilke aldersgrænser, der i øvrigt er gældende, f.eks. for lægdommere og beneficerede advokater. Disse aldersgrænser og de nyere ændringer heri er netop udtryk for, hvordan alderskriteriet i øvrigt anvendes og ændres. Både dette og den almindelige udvikling i pensionsalderen er udtryk for en generel ændring i opfattelsen af aldersgrænser ved vurderingen af, hvor længe man kan varetage forskellige typer af stillinger. En grænse på 70 år har i dag ikke den fornødne saglige begrundelse for den type stilling, som klager havde.

Da man i 2008 ophævede aldersgrænsen for tjenstemænd, opretholdt man den specielt for domstolenes tjenstemænd, hvilket navnlig var begrundet i domstolenes uafhængighed. I dag afgøres en stor del af

sagerne ved domstolene af jurister, der ikke er dommere, og argumentet om domstolenes uafhængighed har derfor ikke samme vægt som tidligere.

Indklagede gør gældende, at der ikke er sket ulovlig forskelsbehandling på grund af alder.

Klager var som retsassessor tjenestemandsansat jurist ved domstolene. Han blev i henhold til tjenestemandsløvens § 34, stk. 2, afskediget fra udgangen af den måned, hvor han fyldte 70 år.

I praksis søger dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene selv deres afsked senest med udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år. Klager har dog ikke ønsket selv at søge sin afsked, og han blev derfor afskediget administrativt efter retsplejelovens § 54 a, stk. 1, 2. pkt., jf. § 54, stk. 2, 2. pkt.

Det fremgår af forarbejderne til forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, at der i anden lovgivning er fastsat aldersgrænser, som opretholdes, indtil der måtte blive gennemført en ændring. Der henvises herved til pkt. 5.5 i lovforslag nr. L 92 fremsat den 11. november 2004.

Den tidligere gældende generelle pligtige afgangsalder for tjenestemænd på 70 år, som fremgik af tjenestemandsløvens § 29, blev ophævet i 2008. Den pligtige afgangsalder på 70 år for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene i tjenestemandsløvens § 34, stk. 2, blev dog opretholdt.

Tjenestemandsløvens § 34, stk. 2, om en pligtig afgangsalder på 70 år for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene er således gennemført efter indførelsen af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Det har utvivlsomt været Folketingets hensigt, at tjenestemandsløvens § 34, stk. 2, skal anvendes efter sit indhold uanset forskelsbehandlingsloven, hvilket også er i overensstemmelse med almindelige principper for lovfortolkning såvel efter princippet om *lex posterior* som efter princippet om *lex specialis*.

Det er i den forbindelse uden betydning, at Folketinget på andre områder enten har fastsat en anden pligtig afgangsalder (læggdommere i straffesager) eller har undladt at fastsætte en lovbestemt aldersgrænse (beneficierede advokater).

Om begrundelsen for at bevare en pligtig afgangsalder for dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene henvises der til punkt 8.1 og 8.2.1 i de generelle bemærkninger til forslag af 9. april 2014 til lov om ændring af retsplejeloven og forskellige andre love (L178) samt kapitel 10.1. i udvalgets udtalelse af 9. januar 2014.

Indklagede skal endvidere henvise til det, der er anført om forholdet til EU-retten i udkastet til forslag til lov om ændring af retsplejeloven, lov om skifte af dødsboer, lov om ægtefælleskift mv. og konkursloven (Digital kommunikation i skiftesager, pligtig afgangsalder for dommerfuldmægtige mv.).

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

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

Klager blev afskediget fra sin stilling som tjenestemandsansat retsassessor ved udgangen af den måned, hvor han fyldte 70 år. Afskedigelsen skete med henvisning til den pligtige fratrædelsesalder for tjenestemandsansatte jurister ved domstolene fastsat i tjenestemandslovens § 34, stk. 2.

Klagen vedrører således, om den pligtmæssige fratrædelsesalder i tjenestemandslovens § 34, stk. 2 er i strid med forskelsbehandlingslovens regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

I december 2004 blev alder ved lov nr. 1417 af 22. december 2004 indsat som beskyttelseskriterium i forskelsbehandlingsloven i forbindelse med implementeringen af beskæftigelsesdirektivet (Rådets direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

Det følger 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.

Da den pligtmæssige fratrædelsesalder i tjenestemandslovens § 34, stk. 2, har betydning for, hvornår tjenestemandsansatte jurister ved domstolene kan afskediges, falder klagen inden for anvendelsesområdet for forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet og dermed inden for Ligebehandlingsnævnets kompetence. Ligebehandlingsnævnet kan derfor tage stilling til det spørgsmål, som klagen vedrører.

Der henvises herved til nævnets afgørelser i sagsnr. 2013-6819-08016 om pligtmæssig fratrædelsesalder i tjenestemandsloven for præster samt sagsnr. 18-70477 om aldersgrænsen i autorisationsloven for bortfald af retten til at udøve selvstændig faglig virksomhed for autoriserede sundhedspersoner.

Det fremgår af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, at medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Reglen i tjenestemandslovens § 34, stk. 2, blev indført ved lov nr. 484 af 17. juni 2008. Ved denne lov ophævedes den hidtil gældende generelle pligtige fratrædelsesalder på 70 år for tjenestemænd, men lovgiver fandt grundlag for fortsat at opretholde den lovpligtige fratrædelsesalder for blandt andet dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene.

Det fremgår af lovens forarbejder, at opretholdelsen af den lovpligtige fratrædelsesalder for dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene var begrundet i såvel domstolenes centrale rolle i samfundet som arbejdsbyrden ved domstolene, der stillede betydelige krav til dommernes arbejdsevne. Der var ikke ved domstolene – som for tjenestemænd i administrationen – de samme muligheder for at omplacere den enkelte dommer til en mindre krævende stilling, og endelig indebar de særlige regler om adgangen til at afskedige dommere, som skal sikre domstolenes uafhængighed, at det ville være vanskeligt at afskedige en dommer som følge af alderssvækkelse.

Af forarbejderne til lov nr. 1169 af 8. juni 2021, der indførte en tilsvarende lovpligtig fratrædelsesalder for ikke-tjenestemandsansatte fuldmægtige ved domstolene i retsplejelovens § 54, stk. 6, fremgår det,

at baggrunden for den gældende pligtige fratrædelsesalder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene var at sikre domstolenes uafhængighed, kvaliteten i domstolenes afgørelser og tilliden til domstolene.

Nævnet vurderer, at den pligtige fratrædelsesalder for dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene på 70 år er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål.

Spørgsmålet er herefter, om midlerne til at opnå disse formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde deres mål på området for socialpolitik og beskæftigelse. Der henvises bl.a. til EU-Domstolens domme af 22. november 2005 sag C-144/04 (Mangold, præmis 63), 16. oktober 2007 sag C-411/05 (Palacios de la Villa, præmis 68), 12. oktober 2010 C-499/08 (Andersen, præmis 33).

Under hensyntagen til medlemsstaternes vide skønsmargin samt karakteren af de arbejdsopgaver og det ansvar, som påhviler dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene, vurderer nævnet, at det må anses for hensigtsmæssigt at have en pligtig fratrædelsesalder i tjenstemandsloven for at opnå formålet om at sikre kvaliteten i domstolenes afgørelser og bevare tilliden til domstolene.

Nævnet vurderer også, at bestemmelsen ikke går videre end nødvendigt.

Nævnet har herved lagt vægt på, at det som følge af de særlige regler om afskedigelse af dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene, der skal sikre domstolenes uafhængighed, er vanskeligt at afskedige en medarbejder, der som følge af alderssvækkelse ikke længere kan varetage stillingen med den fornødne kvalitet.

Nævnet har endvidere lagt vægt på, at den valgte alder for pligtmæssig fratrædelse på 70 år overstiger den aktuelle folkepensionsalder, og at fratrådte dommere og tjenestemandsansatte jurister ved domstolene dermed er sikret et forsørgelsesgrundlag i form af folkepension.

Klager får herefter 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, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling

Beskæftigelsesdirektivet

- Artikel 6, stk. 1, om ulige behandling på grund af alder ⇐