

Udskriftsdato: 25. december 2025

KEN nr 10179 af 22/11/2024 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 22-34929

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - ligeløn - ej medhold

J.nr. 22-34929

En mand (klager), der blev født i 1967, klagede over sin arbejdsgiver (indklagede). Manden mente, at arbejdsgiveren havde forskelsbehandlet ham på grund af alder i forbindelse med hans lønvilkår. Manden mente, at han ikke fik den samme løn som sammenlignelige kollegaer på landsplan på grund af sit ansættelsestidspunkt.

Ligebehandlingsnævnet vurderede, at manden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Manden fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med klagers lønvilkår under hans ansættelse hos Kriminalforsorgen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Kriminalforsorgen har ikke handlet i strid med forskelsbehandlingsloven.

Sagsfremstilling

Klager, som blev født i 1967, blev den 1. juli 1994 ansat som tjenestemandsansat forsorgsassistent på prøve hos Kriminalforsorgen. Klagers arbejdssted var fængsel Y.

Den 1. juni 1996 blev klager flyttet til pension X. Han blev fastansat den 1. juli 1996.

Den 10. februar 2004 indgik Kriminalforsorgen en aftale med to fagforeninger, fagforening A og fagforening B, om kriterier for kvalifikationstillæg for en række grupper af Kriminalforsorgens ansatte. Det blev blandt andet aftalt, at der ved erfaring i relevant beskæftigelse uden for Kriminalforsorgen samt ved beskæftigelse i en stilling hos Kriminalforsorgen skulle gives et varigt kvalifikationstillæg på 6.400 kr. efter fem års erfaring. Tillægget skulle forhøjes til 12.800 kr. efter i alt syv års relevant erfaring.

Den 20. februar udsendte Kriminalforsorgens personalekontor en vejledning på baggrund af aftalen den 10. februar 2004. Af vejledningen fremgår blandt andet:

”2. For så vidt angår det tjenestemandsansatte personale vil overgangen i praksis betyde følgende:

a) Ved overgangen til ny løn vil alle beløbsmæssigt blive stillet, som før de gik over til ny løn. Hidtidige lokallønstillæg mv. vil blive opretholdt. I det omfang, den hidtidige løn incl. sådanne tillæg overstiger den løn, den enkelte medarbejder er berettiget til efter de nye lønformer, vil vedkommende få et udligningstillæg i form af et *varigt* kvalifikationstillæg *til udligning af lønforskellen*.

...

Ad § 2:

...

Medarbejdere, der ved overgang fra gammel til ny løn endnu ikke har optjent 5 henholdsvis 7 års anciennitet, vil kunne optjene anciennitet efter reglerne i denne bestemmelse. *Eksempel:* En medarbejder med 6 års anciennitet overgår til ny løn og får ved udløbet af det 7. år tilskrevet 6.400 kr. (differencen mellem 12.800 kr. og 6.400 kr. Da den pågældende allerede har haft "lønfordel" anciennitetsmæssigt efter reglerne om gammel løn, skal vedkommende ikke tilskrives 12.800 kr.). "

Klager overgik med virkning fra den 1. oktober 2006 til Kriminalforsorgens nye lønsystem. Klager fik i den forbindelse et udligningstillæg. I den forbindelse var der uenighed mellem Kriminalforsorgen og fagforening A om overgangen. Af Kriminalforsorgens notat af 2. oktober 2008 fremgår blandt andet:

"[Fagforening A] har anfægtet den måde vi har foretaget konverteringen fra det gamle lønsystem til Ny Løn ved obligatorisk overgang til Ny Løn.

...

Direktoratet har overført den pågældende person til nyt lønsystem pr. 1. oktober 2006, dvs. at det er lønnen på dette tidspunkt, der ligger til grund for udligningstillægget. Socialrådgiverne har fået et løft i basislønnen pr. 1. oktober 2006 og det er således den forhøjede basisløn, der ligger til grund for udligningstillægget, da det er den løn, der er gældende pr. 1. oktober 2006.

[Fagforening A] er af den opfattelse, at udligningstillæggets størrelse bør udregnes på lønnen op til den 1. oktober 2006 og så derefter tillægges forhøjelsen på basislønnen.

Jeg har d.d. været i kontakt med [anden myndighed] vedr. konverteringen til Ny Løn ved obligatorisk overgang pr. 1. oktober 2006 i medfør af aftalen om nyt lønsystem for tjenestemænd. [Anden myndighed] bekræftede, at det er den basisløn, der er gældende pr. 1. oktober 2006, der skal lægges til grund for udregningen af udligningstillægget og dermed den forhøjede basisløn. [Anden myndighed] er derfor enig i, at Direktoratet har håndteret overgangen fra gammel løn til ny løn korrekt. "

Den 20. oktober 2008 oplyste fagforening A klager om, at de var nået frem til, at klagers overgang til det nye lønsystem var foregået korrekt. Af fagforeningens mail fremgår blandt andet:

"Det fremgår af § 8 stk. 4 i lønaftalen fra 2005, at ansatte, der hidtil ikke været omfattet af ny løn overgår med virkning fra 1. september 2007, dog ikke [klagers løngruppe], som overgår til ny løn med virkning fra 1.10.2006. Derfor fik aftalen ikke fuldt gennemslag for dig og du er nok den eneste i hele landet. Det er pokkers ærgerligt, og derfor vil jeg da også opfordre dig til at søge ny løn i år, da du utilsigtet ikke opnår, basislønstigningen - omend årsagen skal findes i, at du givetvis ikke var på slutløn på tidspunktet for den tvungne overgang. "

I 2009 blev klager af sin leder indstillet til et kvalifikationstillæg. Ved lønforhandlingerne kunne Kriminalforsorgen og fagforening A dog ikke nå til enighed, om at klager skulle have en lønforbedring.

Den 4. august 2009 rettede klager henvendelse til fagforening A med spørgsmål om lønforhold. Fagforeningen svarede ved brev af 27. august 2009. Foreningen henviste til, at de, og Kriminalforsorgen, i 2008 havde undersøgt, om overflytningen af klager til det nye lønsystem var foregået korrekt. De vurderede derfor, at der ikke var mulighed for at rejse spørgsmålet igen. Fagforeningen bemærkede, at klager i sin henvendelse havde sammenlignet sin løn med en kollegas. Klager var nået frem til, at kollegaen fik mere i løn end klager. Fagforeningen nåede frem til, at klager fik mere i løn end kollegaen.

Fra den 24. april 2017 til den 15. maj 2017 havde klager en mailkorrespondance med Kriminalforsorgen. Af mailkorrespondancen fremgår blandt andet:

Klager:

”Jeg har set kollegers lønsedler og det fremgår ikke af min at jeg har 5-7 års erfaring.

...

Igennem årene har jeg fået 2 halve ny løn, ikke i 2017.

Jeg har søgt ny løn alle gange det har været muligt, mine lønforhold anses på mødet i dag som et udtryk for systematisk negativ tilgang til min person historisk. Det genkender jeg og det har jeg tidligere talt med såvel [klagers leder], HR og [fagforening A] om. ”

Kriminalforsorgen:

”Indledningsvist skal jeg bemærke, at forhandlingerne omkring Ny Løn foregår i et fortroligt rum mellem arbejdsgiver og de forhandlingsberettigede organisationer, hvorfor jeg ikke kan gå nærmere ind i, hvorfor resultatet 2016 konkret er blevet som det er.

...

Bundlinjen er, at der kan være mange mulige årsager til, at man ikke kommer i betragtning til et tillæg i forbindelse med Ny Lønsforhandlingerne.

Jeg har af gode grunde ikke kendskab til, hvorfor forhandlingerne forud for 2016 er faldet ud som tilfældet er, idet forhandlingerne ikke har ligget i Områdekantoret. Jeg har imidlertid ikke noget som helst grundlag for at antage, at der har været tale om en systematisk negativ tilgang til din person. Der kan som nævnt ovenfor være tale om mange forskellige faktorer, som har spillet ind.

Med hensyn til om du bortset fra Ny Løns forhandlingerne er berettiget til et 7 års tillæg, så undersøger vi det og vender snarest muligt tilbage. ”

Kriminalforsorgen:

”Vi har nu undersøgt hvorvidt du er berettiget til 7-års tillæg.

Idet du startede i 1994 og dermed var med i overgangen til Ny Løn i 2006, blev du da du overgik, kompenseret for din anciennitet (automatisk lønstigninger, som du var berettiget til før Ny Løn).

Det er kun såfremt man ikke er blevet kompenseret som ovenfor, hvilket du blev, at man er berettiget til 5- og 7 års tillæg.

Der for er du ikke berettiget til 5- og 7 års tillæg. ”

Klager:

”Jeg ønsker meget nødtigt at se anderledes på mine lønforhold end det der blev *ny viden for mig* (indtil da blot kraftigt fornemmet og kraftigt oplevet) *og som gjorde at jeg skrev i slutningen af april 2017*, nemlig

- At jeg sakker bagud i løn
- At der ledelsesmæssigt har været en årelang udtalt strategi der omhandler at 2 medarbejdere skulle holdes udenfor, også lønmæssigt
- At den ene medarbejder gennemgående har været mig, også lønmæssigt

Jeg vedhæfter egne oplevelser i notatform og mailkorrespondancer med mere med henblik på at man enkeltstående og ekstraordinært sagsbehandler mine lønforhold på ny.

...

Jeg har ikke oplevet at have en eneste chance for hverken ny løn eller lønforbedring, mulighederne for samspil med ledelsen på pensionen har i min optik været barrieren for dette. ”

Kriminalforsorgen:

”Det fremgår rimelig klart af det fremsendte materiale, at du i en årrække har følt dig forbigået i forhold til ny løn. Du lægger heller ikke skjul på, at du har opfattelsen af, at det har været en bevidst strategi fra ledelsen side, at du skulle holdes udenfor i forhold til Ny Løn.

Du har til understøttelse her fremsendt en del materiale, som omhandler dine udfordringer i samarbejdet med navnlig den tidligere forstander.

Selvom der har været udfordringer i dit samarbejde med ledelsen, så jeg finder ikke, at man dermed kan konkludere, at der har været en bevidst strategi om at holde dig uden for lønmæssigt. Som jeg redegjorde for i min første mail til dig, så er der en mængde faktorer, som spiller ind, når Ny Løn forhandles. ”

Den 29. marts 2022 var klager til møde med fagforening A. Af fagforeningens mail af 31. marts 2022 fremgår blandt andet:

”Som aftalt og som opfølgning på vores skal jeg oplyse følgende:

1. Vi havde aftalt at mødes mhp. en gennemgang af dit ansættelsesforhold med særligt fokus på din overgang til nyt lønsystem og det forhold, at du ifm. overgangen til ny løn ikke var berettiget til hhv. 5 og 7 års tillæg, der følger af forhåndsaftalen.

Dette spørgsmål har været behandlet af direktoratets personalekontor ifm. overgang til ny løn, sidenhen ved henvendelse til samme personalekontor og senest i fjor ved henvendelse fra [fagforening As fællestillidsrepræsentant] til HR-enheden til det Områdekantor, hvor [klagers arbejdssted] henhører til.

Resultaterne har været enslydende og det er Kriminalforsorgens vurdering, at du ikke er berettiget til hhv. 5 og/eller 7 års tillægget.

...

5. [Fagforening A] når frem til samme resultat som Kriminalforsorgen. Det er ligeledes vores vurdering, at du ikke er berettiget til tillæg efter forhåndsaftale A §2. Den nærmere begrundelse findes i den tilhørende vejledning, hvor der står følgende: "Medarbejdere, der ved overgang fra gammel til ny løn endnu ikke har optjent 5 henholdsvis 7 års anciennitet, vil kunne optjene anciennitet efter reglerne i denne bestemmelse". I dit tilfælde betyder det, at du ved overgang til nyt lønsystem havde 12 år og 3 måneders relevant erfaring, hvorfor du ikke er berettiget til hhv. 5 og/eller 7 års tillægget.
6. Den nærmere baggrund for, at du ikke ses omfattet af tillæggene, skal findes i forståelsen af, at du i den mere end 12 årige periode fra din ansættelse og frem til overgangen til ny løn har opnået andre lønstigninger, herunder de automatiske der følger af skalatransoprykninger i tjenestemandssystemet, eventuelle gruppevis om klassificeringer og de generelle lønforbedringer, der udmøntes gennem overenskomstforhandlingerne."

Den 4. maj 2022 anmodede klager Kriminalforsorgen om aktindsigt i sammenlignelige medarbejderes lønoplysninger. Parterne havde herefter korrespondance om det præcise omfang af klagers anmodning. Den 17. maj 2022 oplyste klager, at han anmodede om sammenlignelige medarbejderes lønoplysninger fra 1994 og frem, herunder også for de medarbejdere, som ikke længere var ansat ved Kriminalforsorgen.

Den 20. maj 2022 oplyste Kriminalforsorgen klager om, at de påtænkte, at give ham afslag på hans aktindsigt, fordi behandlingen af anmodningen ville nødvendiggøre et uforholdsmæssigt ressourceforbrug. De anmodede derfor klager om at oplyse, om han ønskede at begrænse anmodningen. Den 21. maj 2022 oplyste klager, at han ikke ønskede at begrænse anmodningen. Den 25. maj 2022 afviste Kriminalforsorgen klagers anmodning om aktindsigt.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 25. juli 2022.

Klager fremsatte i klagen en påstand om betaling af en godtgørelse på svarende til 24 måneders løn.

Fra den 2. til den 6. oktober 2022 havde klager en mailkorrespondance med fagforening B. Af mailkorrespondancen fremgår blandt andet:

Klager:

"Jeg har vedhæftet min lønseddel og vil gerne om i har mulighed for at tjekke de enkelte lønde på kroner og øre for en sammenlignelig socialrådgiver der er ansat eller har erfaring fra 1. juli 1994 ligesom jeg er.

Jeg har mange gange spurgt ind til den reelle økonomi, men er alene blevet mødt med beskrivelser omkring hvilke aftaler jeg er omfattet af og at beregninger er korrekte i forhold til disse. Jeg er opmærksom på at jeg ikke er berettiget til 5 og 7 års tillæg, idet min anciennitet ved tvungen overgang til ny løn var 12 år og at jeg som sådan skulle være økonomisk ligeligt stillet men jeg har ikke set tal på det.

Helt historisk har [fagforening A] skrevet i 2008 til mig at de aftalte forbedringer ikke er slået fuldt igennem for mig og her foreslog de at jeg fokuserede på ny løn. ”

Fagforening B:

”Det er korrekt, at din grundløn svarer til basisløn 2, som er den løn basissocialrådgivere i Kriminalforsorgen indplaceres på, når man har mere end 1 års erfaring. Men det afgørende er jo, hvor stort et kvalifikationstillæg man samlet set har, da det er kvalifikationstillæggene, der løbende kan forhandles om via ny løn. Og det er kvalifikationstillæggene der giver individuel lønudvikling. Når jeg kigger på din lønseddel, så kan jeg se, at du ikke er ringere lønnet end flere af dine kollegaer på [klagers arbejdssted] eller andre pensioner. Men det jeg kan se er, at når man arbejder på en pension i Kriminalforsorgen - nu kaldet udslusningsfængsler - så ser det ud som om man generelt er lidt lavere lønnet, hvis jeg sammenligner med fængsler og KIF-afdelinger. Særligt når jeg kigger på din anciennitet. Både i KIF og i fængsler er der faste tillæg, som kommer oven i basislønnen, for KIF's vedkommende er det et rådighedstillæg på ca. 1.500 kr./mdr. og i fængsler er det et såkaldt fængselstillæg (funktionstillæg) på ca. 400 kr./mdr.

I Ungekriminalforsorgen og i udslusningsfængsler er der ingen forudbestemte/automatiske tillæg.

Så ... min konklusion må være, at med din anciennitet og deraf erfaring og kvalifikationer så er du lavere lønnet end andre socialrådgivere i Kriminalforsorgen. Men internt i Udslusningsfængsler, så ser billedet lidt anderledes ud, fordi det ser ud som om at det generelle lønniveau der er lavere end i resten af Kriminalforsorgen. ”

Klager har fremlagt en statistik fra hjemmesiden Lønoverblik.dk samt to af sine egne lønsedler. Statistikken viser gennemsnitslønnen for tjenestemænd, socialrådgivere, pædagogiske assistenter og forsorgsassister ved Kriminalforsorgens pensioner. Statistikken viser både den gennemsnitlige basisløn, en række forskellige tillæg og en samlet løn. Det fremgår af statistikken og klagers lønsedler, at hverken klagers basisløn eller samlede løn er væsentligt lavere end de andre medarbejdergrupper. Statistikken indeholder ikke oplysninger om alder.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at Kriminalforsorgen har udsat ham for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at han ikke fik den samme løn som sammenlignelige kollegaer på landsplan på grund af sit ansættelsestidspunkt.

Ved overgangen til Kriminalforsorgens nye lønsystem i 2006 gav aftalen mellem Kriminalforsorgen og de to fagforeninger ikke fuldt gennemslag for klager. Han skulle have været kompenseret lønmæssigt forud for den tvungne overgang, men dette skete ikke. Der var tale om 1.500 kr. månedligt, som klager gik glip af.

Der blev ved aftalen mellem Kriminalforsorgen og de to fagforeninger ikke taget højde for, at nye kollegaer, der har anciennitet fra andet arbejde forud for ansættelsen, og nyansatte, der oparbejder anciennitet under ansættelsen, vil overhale klager lønmæssigt. Dette var ikke meningen med aftalen.

Der er lønmæssig forskel på klager og sammenlignelige medarbejdere på landsplan. Klager har forsøgt at opnå aktindsigt heri, men dette har ikke været muligt.

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

Klager har flere gange rettet henvendelse til Kriminalforsorgen og fagforening A med henblik på, at han ønskede at blive tillagt fem og syv års tillæg, som er anciennitetstillæg, der tildeles en medarbejder efter henholdsvis fem og syv års anciennitet. Ved alle henvendelserne har konklusionen været, at klager ikke er berettiget til tillægget.

Klager er ikke berettiget til tillægget, da han allerede havde mere end syv års anciennitet ved overgangen til det nye lønsystem. Dette fremgår af vejledningen til aftalen om det nye lønsystem af 20. februar 2024. Ved overgangen blev han indplaceret på en ny basisløn og tildelt et personligt tillæg, således han ikke oplevede en lønnedgang ved overgangen.

Klagers basisløn svarer til en basisløn for en overenskomstansat forsorgsassistent. Basislønnen er som udgangspunkt det bedste sammenligningsgrundlag, da øvrige tillæg er individuelt forhandlet på baggrund af kompetencer eller lignende.

Ved de årlige lønforhandlinger sker der en individuel vurdering af den enkelte medarbejders indsats med udgangspunkt i kriterier. Kriterierne er opstillet af Kriminalforsorgen. Tildelingen af løntillæg sker på baggrund af en begrænset økonomisk ramme, hvorfor det er langt fra alle medarbejdere, der kommer i betragtning til løntillæg, selvom de som udgangspunkt opfylder kriterierne. Desuden er tildelingen af løntillæg aftalebaseret, da der sker en forhandling mellem Kriminalforsorgen og fagforeningerne.

Klager fik tildelt varige løntillæg i 2012, 2013, 2017 og 2019. Tildelingen af tillæggene viser, at klagers indsats har været drøftet ved de lønforhandlingerne, og at det i fire tilfælde siden 2012 udmøntede sig i lønforbedringer.

Det er korrekt, at klager anmodede om aktindsigt i lønforhold på øvrige pensionsmedarbejdere i Danmark. Kriminalforsorgen afviste alene anmodningen på baggrund af det store ressourceforbrug, som behandlingen af anmodningen ville kræve. Klager ønskede, på trods af flere opfordringer, ikke at indskrænke sin anmodning for at begrænse ressourceforbruget.

Forskellene i lønniveauet mellem Kriminalforsorgens forskellige afdelinger skyldes de forhåndsftaler, herunder om rådighedstillæg, som findes for medarbejdere i fængsler og KIF-afdelinger, men ikke findes for medarbejdere i pensionerne.

Det fremgår af klagers korrespondance med fagforening B, at han ikke er lavere aflønnet end flere af hans kollegaer på hans nuværende afdeling.

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 eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af 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, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med 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 har gjort gældende, at Kriminalforsorgen har udsat ham for forskelsbehandling på grund af alder, fordi han ikke fik den samme løn som sammenlignelige kollegaer på landsplan på grund af sit ansættelsestidspunkt.

Det fremgår af sagens oplysninger, at klager flere gange har henvendt sig til Kriminalforsorgen og de to fagforeninger vedrørende fem og syv års-tillæggene. I alle tilfældene blev det konkluderet, at klager ikke havde ret til tillæggene, da han havde 12 års anciennitet ved overgangen til det nye lønsystem, ligesom han samtidig fik et tillæg, hvorved han ikke gik ned i løn.

Af klagers mailkorrespondance med fagforening B fremgår, at klager ikke var ringere lønnet end sine kollegaer på pension X eller sammenlignet med andre ansatte ved Kriminalforsorgens pensioner. Det fremgår også, at ansatte ved Kriminalforsorgens pensioner generelt fik en lavere løn end ansatte i fængsler og KIF-afdelinger.

Kriminalforsorgen har forklaret, at forskellene i lønniveauet mellem Kriminalforsorgens forskellige afdelinger skyldes de forhåndsftaler, herunder om rådighedstillæg, som findes for medarbejdere i fængsler og KIF-afdelinger, men ikke findes for medarbejdere i pensioner.

Den af klager fremlagte lønstatistik viser ikke, at klager får en væsentlig lavere løn end andre ansatte ved Kriminalforsorgens pensioner. Statistikken indeholder desuden ikke oplysninger om lønforhold for forskellige aldersgrupper, hvorfor statistikken ikke alene kan give formodning for, at der er sket forskelsbehandling på grund af alder.

På baggrund af sagens oplysninger vurderer nævnet, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han blev udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

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 og 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde