

Udskriftsdato: 27. december 2025

AFG nr 9493 af 08/03/2017 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2016-6810-19262

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - arbejdsvilkår - ej medhold

J. nr. 2016-6810-19262

Klager var ansat i et seniorjob i den indklagede kommune. Han mente, at han på grund af sin alder fik en lavere løn end andre ansatte i kommunen, som udførte samme funktion som ham. Klager var aflønnet efter overenskomsten på området, og han var indplaceret på det løntrin, som svarede til hans anciennitet. Der var ikke holdepunkter for at antage, at klagers alder var indgået som et kriterium ved fastsættelsen af hans løn. Han havde derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder.

Klager fik derfor ikke medhold i klagen.

Klagen drejer sig om påstået forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med den indklagede kommunes aflønning af klager, som var ansat i et seniorjob i kommunen.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven, at den indklagede kommune ikke havde tildelt klager et kvalifikationsog funktionstillæg.

Sagsfremstilling

Der er klaget over, at den indklagede kommune ikke tildelte klager et kvalifikationsog funktionstillæg i hans seniorjob i kommunen.

Klager blev den 1. februar 2013 ansat som teknisk servicemedarbejder på et sundhedscenter i kommunen. Ansættelsen skete efter reglerne om seniorjob og var tidsbegrænset indtil det tidspunkt, hvor klager opnåede retten til at gå på efterløn. Lønnen blev fastsat efter overenskomsten for tekniske servicemedarbejdere ansat i kommuner. Klager blev aflønnet på grundlønstrin 14 og tildelt et tillæg til grundlønnen.

I april 2014 blev klagers ansættelse ændret til en stilling som kontorassistent på samme sundhedscenter i kommunen. Der var fortsat tale om et seniorjob. Klager blev aflønnet efter HK's overenskomst på området. Han blev aflønnet på grundlønstrin 12 og indplaceret på 6. løntrin.

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder. Han ønsker sig tilkendt en godtgørelse svarende til forskellen mellem sin løn og den løn, han burde have haft.

Det fremgår af seniorjobloven, at personer ansat i seniorjob skal ansættes på samme ansættelsesog lønvilkår som øvrige ansatte.

Klager udfører samme arbejde som andre ansatte i kommunen, men modtager en lavere løn. Indklagede har afvist at yde ham et kvalifikationsog funktionstillæg til grundlønnen.

Klager udfører en lang række opgaver til sin overordnede store tilfredshed. Han udfører ikke blot basisopgaver som anført af indklagede. Klager har vedlagt en jobprofil med en liste over sine opgaver.

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

Efter reglerne om seniorjob skal ansættelse af personer i seniorjob medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den pågældende kommunale virksomhed. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til den normale beskæftigelse i den kommunale virksomhed.

Klager blev den 1. februar 2013 ansat i et seniorjob som teknisk servicemedarbejder. I april 2014 blev klagers stilling ændret til en stilling som kontorassistent. Klager blev herefter aflønnet efter HK's overenskomst på området. Da klagers shippinguddannelse ikke kunne sidestilles med en faglig grunduddannelse inden for det offentlige, blev han aflønnet på grundlønstrin 12. Han blev indplaceret på det 6. løntrin, idet han havde syv års erhvervserfaring inden for kontorfaget. Det er derfor ikke korrekt, at han kun er ansat på grundlønstrin.

Klagers stilling er tidsbegrænset uden mulighed for genansættelse. Stillingen vil blive nedlagt, når klager ophører i seniorjobbet. Det er udgangspunktet, at klager kun skal udføre basisopgaver for en HK-stilling på sundhedscenteret. Indklagede har derfor ikke fundet grundlag for at tildele klager yderligere tillæg.

De arbejdsopgaver, som er nævnt i klagers jobprofil, ligger alle indenfor, hvad en medarbejder på grundløn med løntrin for syv års erhvervserfaring kan varetage. Der er ikke beskrevet arbejdsopgaver, som bør honoreres efter kommunens forhåndsaftale med HK.

Klager hjælper sin leder med lettere administrative opgaver, som ved ophøret af klagers seniorjob vil blive løst af lederen selv. Det er ikke korrekt, at klager udfører sine arbejdsopgaver til sin leders store tilfredshed. Ved et møde med HK den 22. maj 2015 tilkendegav klagers leder således over for klager, at han ikke delte klagers opfattelse af hans arbejdsindsats. Klagers lønsammensætning stemmer overens med hans udførelse af arbejdsopgaverne.

Klager og hans leder er i øvrigt de eneste i afdelingen, som er ansat efter HK's overenskomst. Derfor kan klagers løn ikke sammenlignes med lønniveauet for de øvrige ansatte i afdelingen.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Det fremgår af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

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 en person 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.

En arbejdsgiver må blandt andet ikke forskelsbehandle lønmodtagere ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn og arbejdsvilkår.

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.

Der er ikke i sagens oplysninger holdepunkter for at antage, at klagers alder er indgået som et kriterium ved fastsættelsen af hans løn.

Det er herefter nævnets vurdering, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at han har været 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 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
- § 7a om delt bevisbyrde

<2016-6810-19262>