

Udskriftsdato: 27. december 2025

KEN nr 9663 af 05/05/2022 (Gældende)

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder og køn - kommuner - ligeløn - ej medhold

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 18-64132

Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder og køn - kommuner - ligeløn - ej medhold

J.nr. 18-64132

En mand klagede over forskelsbehandling på grund af alder og køn i forbindelse med, at han under sin ansættelse som chauffør, var udelukket fra at deltage i en pensionsordning, fordi han modtog tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse i Forsvaret.

Af den gældende overenskomst fulgte, at bestemmelserne om pension ikke gælder for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Højesteret tog i den dom, der er trykt i U. 2021.4240, stilling til, om en bibliotekar, der var udelukket fra at deltage i en pensionsordning, da hun modtog tjenestemandspension, blev forskelsbehandlet på grund af alder.

Af dommens præmisser fremgår blandt andet, at såfremt bibliotekaren havde krav på fortsat at få indbetalt pensionsbidrag samtidig med, at hun fik udbetalt tjenestemandspension, ville hun opnå en retsstilling, som ingen af hendes yngre kolleger under 60 år havde.

Højesteret fandt, at bibliotekaren ikke kunne anses for på grund af sin alder at være blevet stillet ringere end sine yngre kolleger.

Nævnet vurderede, at forholdene i mandens sag ikke på afgørende punkter adskilte sig fra forholdene i den sag, som Højesteret tog stilling til, hvorfor nævnet vurderede, at manden ikke var blevet udsat for ringere behandling i forskelsbehandlingslovens forstand.

Manden fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Nævnet vurderede desuden, at manden ikke havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at han var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Manden fik derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Klagen angår påstået forskelsbehandling på grund af alder og køn i forbindelse med, at klager er udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse som chauffør, fordi han modtager tjenestemandspension.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det er ikke i strid med ligelønsloven eller forskelsbehandlingsloven, at klager er udelukket fra at deltage i en pensionsordning under sin ansættelse som chauffør, fordi han modtager tjenestemandspension.

Sagsfremstilling

Klager blev ved udgangen af maj 2014 afskediget fra Forsvaret på grund af alder, idet han fyldte 60 år. Klager havde ret til tjenestemandspension.

Klager blev pr. 31. juli 2017 ansat som chauffør hos den indklagede kommune.

Af ansættelsesbrev af 23. august 2017 fremgår:

”Pension:

Vi opretter pensionsordning i PENSIONDANMARK (PKS).

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,66 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Modtager du invalidepension eller anden pension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, er du ikke omfattet af en pensionsordning i denne ansættelse. Du er derfor forpligtet til at meddele det til Lønafdelingen, hvis du nu eller senere oppebærer pension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning. ”

Klagers ansættelsesbrev blev dagen efter erstattet af et nyt ansættelsesbrev, hvori der stod, at der ikke blev oprettet pensionsordning, da klager modtager pension fra Statens Administration.

Klagen blev modtaget i Ligebehandlingsnævnet den 27. oktober 2018.

Klager har i klagen oplyst, at han ønsker den til stillingen hørende pension tilkendt og oprettet med tilbagevirkende kraft fra ansættelsesdatoen. Som et alternativ ønsker klager det procentvise pensionsbeløb udbetalt som en del af lønnen fra samme dato.

Den 4. august 2019 fremsatte klager krav om en beløbsmæssig godtgørelse på 59.158. kr. for perioden 31/7 2017 til 31/7 2019.

Af § 10 i overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og Fagligt Fælles Forbund fremgår følgende:

”§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter pensionsordning i PensionDanmark for

1. Ansatte som

a) er fyldt 21 år, og

b) har mindst 9 måneders [O. 15](pr. 1. april 2016: 8 måneders)[O. 15] sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner, amter og regioner inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 14,55% [O. 15](pr. 1. april 2016: 14,66%)[O. 15] af de pensionsgivende lønde.

Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt hele måneden...

Stk. 2

Bestemmelserne i § 10 Pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og Overenskomst andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til. ”

Parternes bemærkninger

Klager gør gældende, at han bliver udsat for forskelsbehandling på grund af alder og køn.

Klagers afsked fra Forsvaret i en alder af 60 år kunne ikke forlænges. Afskeden med tilhørende tjenestemandspension burde ikke have indflydelse på en senere anden statslig offentlig ansættelse.

Klagers afgang fra statens tjeneste med efterfølgende tjenestemandspension som 60 årig er blevet en hæmsko for honorering i anden offentlig tjeneste med forskelsbehandling til følge.

Klager føler sig forskelsbehandlet, da andre på hans alder får pension i samme stilling. De har blot en privat pension.

Overenskomsten er lagt til grund for afvisningen af den til lønnen hørende pensionsdel uden skelen til forskelsbehandlingslovens tekst, som er klar og tydelig og må rangere højere.

Klager har flere gange klaget til indklagede over, at pensionsdelen bør medfølge stillingen og ikke personen. Klager har også forsøgt at få udbetalt pensionsdelen for selv at kunne oprette en pensionsopsparing. Ingen af delene er imødekommet.

Klager er én ud af 20 chauffører, som er ansat i ens stillinger med samme løn og krav, men han er den eneste, som ikke oppebærer pension.

Ved klagers ansættelsessamtale med blandt andet kørselslederen blev klager oplyst, at der til stillingen hørte en pensionsordning. Dette har vist sig ikke at være tilfældet for klager på grund af personlige forhold. Det tangerer bondefangeri.

Den pensionsindbetaling, som klagers kolleger får, indeholder ikke en egenbetaling, og derfor udgør det et betragteligt beløb i forhold til klagers situation.

Klager var ansat på 27 timer pr. uge fra den 31/7 2017 og fik udbetalt en løn som på ingen måde svarede til udbetalingen af tjenestemandspensionen. Hvis tjenestemandspensionen skulle stilles i bero, (hvilken mulighed klager ikke er blevet foreholdt) mens klager arbejdede for kommunen, ville det medføre en betydelig nedgang i klagers indtjening.

Klager har gennem hele sin tid som statsansat hørt, at hans løn haltede 7-8 procent efter den private sektor, fordi klager optjente midler til en tjenestemandspension ved 60 år.

Klager mener, at udfaldet af dommen fra Højesteret om bibliotekaren er grundlæggende forkert og tilsidesætter ligestilling, hvad angår lige løn i samme stilling, efter pensionsalderen som tjenestemand er opnået.

Klagers sag er anderledes end sagen ved Højesteret.

Indklagede benytter sig af ordet nettoficeret i forbindelse med beløbet på lønspecifikationen, hvilket skulle betyde, at det tal allerede er reduceret med egenbetalingsdelen til pension i forhold til beløbet, som står i løntabellerne for de ansattes indplacering. Hvor kan man finde noget om nettoficering, og køres der et parallelt lønningssystem for pensions- og ikke pensionsberettigede ansatte? Ingen, som klager har talt med, har nogensinde hørt ordet nettoficering af løn. Ej heller har klager hørt andet, end at indklagede indbetaler hele pensionsdelen, og at der derfor ikke findes en egenbetaling for de ansatte.

Det følger desuden af ligestillingslovens § 2, at der ikke må ske forskelsbehandling på grund af køn. På klagers arbejdsplads er der både kvinder og mænd ansat på lige vilkår som chauffører. Så vidt klager kan læse sig frem til, er der i klagers situation udvist forskelsbehandling, idet klager arbejder under samme vilkår, som f.eks. de kvinder, der er ansat, uden at have de samme rettigheder og den samme honorering, som de har.

Ligestillingsloven tilsiger, at man skal honoreres lige for samme arbejde. Det er ikke sket i klagers tilfælde. Der er ansat både mænd og kvinder i samme arbejde, og de oppebærer en pension i stillingen på 14.76%, som klager og to andre mandlige kolleger ikke får på grund af en overenskomstmæssig paragraf.

Forskelsbehandlingen har indtil videre betydet, at klager for sin arbejdskraft i perioden er honoreret med et beløb svarende til 59.158 kr. mindre end de af klagers kolleger, som har pensionsordning i stillingen.

Indklagede hævder i deres svar, at der ikke sker forskelsbehandling af deres ansatte. Dog er der lige nu tre chauffører, som ikke arbejder på samme betingelser, som kollegerne. Det kan da ikke være andet end forskelsbehandling.

Indklagede påstår afvisning, subsidiært frifindelse.

Klager har ikke påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Til støtte for påstanden om frifindelse kan indklagede oplyse, at overenskomstens bestemmelse om pension gælder for alle pensionerede tjenestemænd, der modtager tjenestemandspension, uanset hvilken alder de har.

Indklagede har i forbindelse med ansættelsen af klager behandlet ham på samme måde som alle andre ansatte uden hensyn til hans alder, og klager er således ikke blevet forskelsbehandlet på grund af alder.

Det fremgik af stillingsopslaget til ansættelsen, at ansættelsesvilkår ville ske i henhold til gældende overenskomst for specialarbejdere indgået mellem KL og 3F. Det er således ikke korrekt, når klager hævder, at der i stillingsopslaget stod, at der var tilknyttet en pensionsordning.

Det fremgår klart af overenskomstens § 10, stk. 2, at bestemmelsen om pension ikke gælder for pensionerede tjenestemænd.

Flere kommunale overenskomster har samme eller lignende bestemmelse vedrørende pension.

Begrænsningen i forhold til oprettelse af pensionsordning gælder for de pensionerede tjenestemænd, der modtager tjenestemandspension uanset deres alder.

Sagen, som Højesteret tog stilling til ved dom afsagt den 18. juni 2021, og nærværende sag omhandler de samme retlige spørgsmål. Hvis klager har krav på at få indbetalt pensionsbidrag samtidig med, at han får udbetalt sin tjenestemandspension, vil klager modtage dobbeltkompensation og herved opnå en retsstilling, som ingen af hans kolleger under 60 år har.

Det er ikke korrekt, når klager oplyser, at den pensionsindbetaling, som kollegerne får, ikke indeholder en egenbetaling. Den månedsløn, som fremgår af lønspecifikationen, er notificeret, hvilket betyder, at egenbetalingen på 1/3 allerede er fratrasket beløbet og dermed allerede er betalt af medarbejderne selv.

Klager bliver ikke aflønnet dårligere end andre vil blive i samme stilling med samme timetal og erfaring. Den eneste forskel er, at han ikke får indbetalt pension. Da klagers tjenestemandspension ifølge klagers egne udsagn er betragteligt højere end lønnen fra indklagede, er han således samlet set stillet bedre end hans kolleger.

Overenskomstbestemmelsen vedrørende pension rammer alle medarbejdere ens uanset alder eller køn. Som tjenestemandspensioneret, der ansættes i en overenskomststilling, har klager tilmed et valg, der stiller ham bedre end andre, idet han i stedet kan vælge at få sin tjenestemandspension udbetalt, hvilket så har konsekvenser for hans rettigheder i henhold til overenskomsten.

Indklagede afviser, at klager er blevet forskelsbehandlet på grund af køn. Alle ansatte bliver behandlet ens uanset køn. Hvis klager havde været en kvinde, var udfaldet blevet det samme, da klager ikke opfylder betingelserne for at få oprettet en pensionsordning.

Klager anfører, at der er ansat både mænd og kvinder, som oppebærer pension, hvilket er korrekt, da de opfylder betingelserne i overenskomsten.

Der skete i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2002 en teknisk omkostningsneutral om-lægning af pensionsberegningssystemet kaldet ”nettoficering”. Før nettoficeringen blev den ansattes pensionsgivende løn opregnet med eget bidrag på 1/3. Efter nettoficeringen fastsættes den pensionsgiveness løn til 100/100, og det samlede pensionsbeløb beregnes heraf. Der er således ikke løntabeller for hhv. pensions- og ikke-pensionsberettigede lønmodtagere.

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

Alder

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 med hensyn til løn- og arbejdsvilkår på grund af alder.

Det fremgår også af loven, 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 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 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 opnå 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 modtager tjenestemandspension fra sin tidligere ansættelse i Forsvaret, hvor han fratrådte som 60-årig.

Pr. 31. juli 2017 blev klager ansat som chauffør hos den indklagede kommune.

Det følger af klagers ansættelsesbrev, at ansættelsen er omfattet af overenskomst for specialarbejdere indgået mellem KL og 3F.

Det fremgår desuden, at der ikke blev oprettet pensionsordning i forbindelse med ansættelsen, da klager modtager pension fra Statens Administration.

Af overenskomstens § 10, stk. 2, følger, at bestemmelserne om pension ikke gælder for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter/regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder

og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Klager gør for nævnet gældende, at det faktum, at han under ansættelsen som chauffør er udelukket fra at deltage i pensionsordningen, som følge af, at han modtager tjenestemandspension, er udtryk for forskelsbehandling på grund af alder.

Nævnet skal herefter tage stilling til, om klager ved indklagedes beslutning om, at der med henvisning til § 10, stk. 2 i overenskomst mellem Kommunernes Landsforening og Fagligt Fælles Forbund ikke ville blive oprettet pensionsordning i PENSIONDANMARK, er blevet stillet ringere end sine yngre kolleger hos indklagede, som optjener pension efter overenskomsten.

Højesteret tog i den dom, der er trykt i U. 2021.4240, stilling til, om en bibliotekar, der var udelukket fra at deltage i en pensionsordning, da hun modtog tjenestemandspension, blev forskelsbehandlet på grund af alder.

Af dommens præmisser fremgår blandt andet, at såfremt bibliotekaren havde krav på fortsat at få indbetalt pensionsbidrag samtidig med, at hun fik udbetalt tjenestemandspension, ville hun opnå en retsstilling, som ingen af hendes yngre kolleger under 60 år havde.

Højesteret fandt, at bibliotekaren ikke kunne anses for på grund af sin alder at være blevet stillet ringere end sine yngre kolleger.

Nævnet vurderer, at forholdene i klagers sag ikke på afgørende punkter adskiller sig fra forholdene i den sag, som Højesteret tog stilling til, hvorfor nævnet vurderer, at klager ikke er blevet udsat for ringere behandling i forskelsbehandlingslovens forstand. Det af klager for Ligebehandlingsnævnet anførte kan ikke føre til en anden vurdering.

Klager får derfor ikke medhold i denne del af klagen.

Køn

–Ligebehandlingsnævnet behandler klager over lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn efter lov om lige løn til mænd og kvinder (ligelønsloven).

Det fremgår af ligelønsloven, at der ikke på grund af køn må finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med loven.

Nævnet vurderer, at klager ikke har påvist faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at han i forbindelse med udelukkelse fra pensionsordningen er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.

Klager får derfor heller ikke medhold i denne del af klagen.

Retsregler

Afgørelsen er truffet efter følgende bestemmelser:

Lov om Ligebehandlingsnævnet

- § 1, stk. 1, og stk. 2 og stk. 3, om nævnets kompetence
- § 9, stk. 1, om klagebehandling
- § 12, om klagebehandling

Forskelsbehandlingsloven

- § 1, om lovens anvendelsesområde
- § 2, om forbud mod forskelsbehandling
- § 7 a, om delt bevisbyrde

Ligelønsloven

- §§ 1 og 1 a, om forbud mod forskelsbehandling
- § 6, stk. 2, om delt bevisbyrde