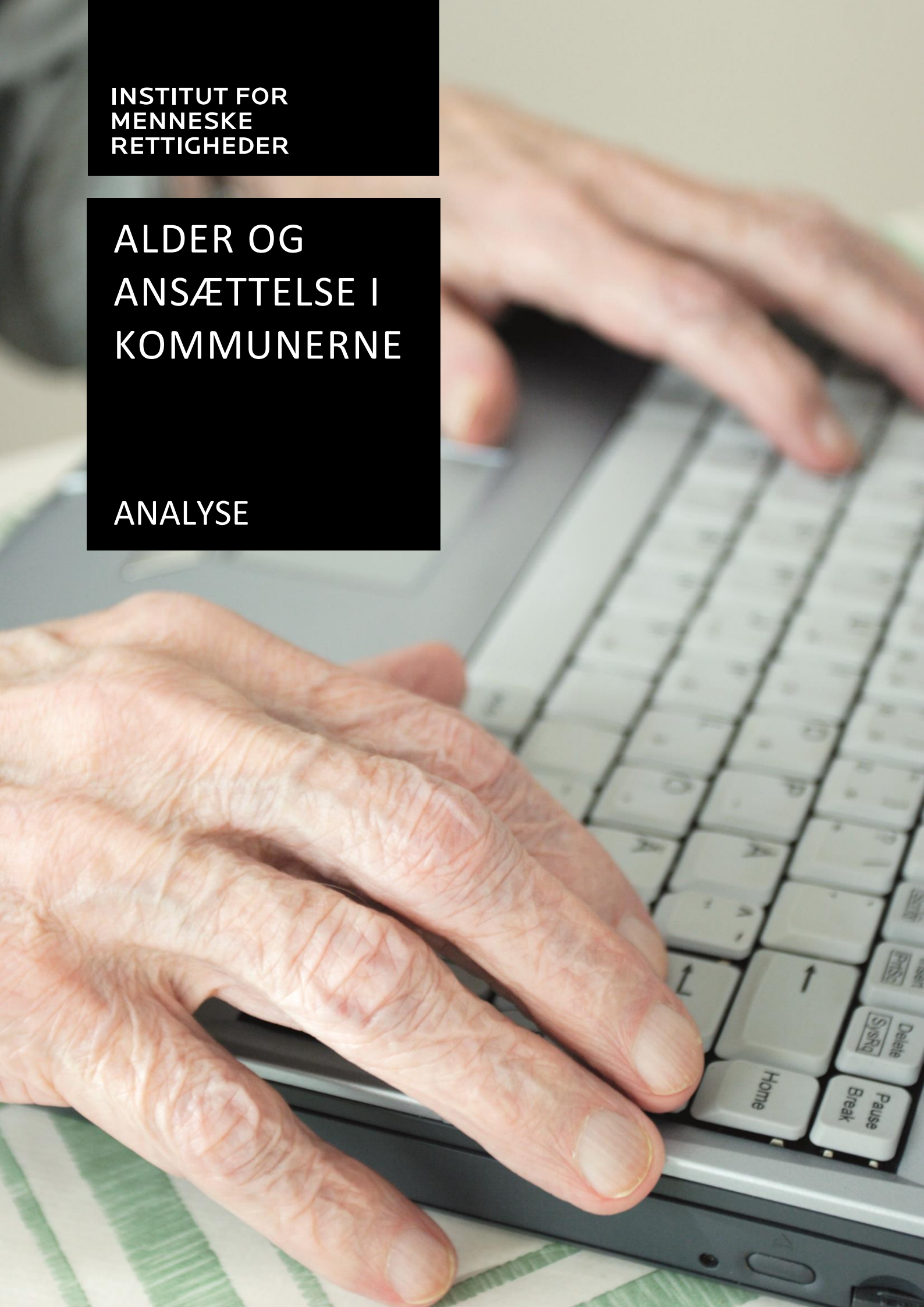


INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

ALDER OG
ANSÆTTELSE I
KOMMUNERNE

ANALYSE



ALDER OG ANSÆTTELSE I KOMMUNERNE ANALYSE

Ansvarlig for udgivelsen: Teamleder Vibeke Høge Rehfeld
Forfatter: Specialkonsulent Mads Pedersen

ISBN: 978-87-93241-72-5

Forsidefoto: Colourbox

Oplag: 100

Tryk: Rosendahls A/S

© 2016 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8 K
1403 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Institut for Menneskerettigheders publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden.

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster.

Vi arbejder på at få flere tilgængelige pdf'er. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUMÉ	5
ALDER OG ANSÆTTELSE	5
SUMMARY	7
AGE AND EMPLOYMENT	7
1 INDLEDNING	9
2 METODE	11
2.1 Afgrænsning	11
2.2 Besvarelser	12
3 ALDERENS BETYDNING	13
4 DISKRIMINATIONSFORBUDET	15
4.1 Retspraksis	16
4.2 Anvendelsen af aldersklausuler i dag	17
4.3 Konklusion	18
5 ALDERSFORDELINGEN BLANDT HK-ANSATTE I KOMMUNERNE	19
5.1 Alderssammensætningen	19
6 KOMMUNERNES MULIGHEDER FOR POSITIV SÆRBEHANDLING	21
6.1 Seniorsamtaler	21
6.2 Seniorstillinger	22
6.3 Generationsskifteordninger	23
6.4 Fratrædelsesordninger	23
6.5 Den Kommunale Kompetencefond	24
6.6 Opsamling	25
7 KONKLUSION	26
8 BILAG	28
8.1 Bilag 1 – Spørgsmålene til kommunerne	28
9 SLUTNOTER	29

FORKORTELSER

EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
KL	Kommunernes Landsforening
Rdir	Rådets direktiv

ALDER OG ANSÆTTELSE

Med virkning fra 1. januar 2016 er det som udgangspunkt ikke længere tilladt for en arbejdsgiver at aftale, at en arbejdstager skal afskediges, når vedkommende når en bestemt alder. Det nye forbud er kulminationen på en længere udvikling, hvor anvendelsesområdet for at lægge vægt på alder i ansættelsesretlige forhold er blevet stadigt mindre.

På trods af denne udvikling og den i Danmark gennemførte nationale beskyttelse mod diskrimination på grund af alder tyder en række undersøgelser, der er gennemgået i kapitel 3, på, at ældre fortsat forskelsbehandles på arbejdsmarkedet. At aldersklausuler som udgangspunkt ikke længere er tilladt, er et stort skridt i den rigtige retning, men vil ikke i sig selv kunne modvirke, at der indirekte lægges vægt på alder ved ansættelse og afskedigelse. For at sætte fokus på denne problemstilling iværksatte Institut for Menneskerettigheder i efteråret 2015 en mindre spørgeskemaundersøgelse til brug for nærværende analyse. Undersøgelsen foretoges som en stikprøve og vedrørte derfor et meget afgrænset område, nemlig HK-ansatte i kommunerne. Formålet var at afdække eventuelle ligebehandlingsmæssige problemstillinger inden for dette område.

Nærværende analyse søger først og fremmest at redegøre for resultatet af denne undersøgelse. Analysen gennemgår resultaterne fra undersøgelsen, men inddrager også tidligere gennemførte undersøgelser. Der redegøres også for retsgrundlaget for ligebehandling på arbejdsmarkedet, som sætter rammerne for forskelsbehandling af ældre ved ansættelse og afskedigelse.

Resultaterne fra undersøgelsen viser blandt andet, at der er et stort fald i antallet af HK-ansatte i kommunerne på 60 år og derover set i forhold til aldersgruppen 40-59 år. Andre undersøgelser viser også, at alder har en væsentlig indflydelse på, hvornår man forlader arbejdsmarkedet, herunder at en del ældre føler sig tvunget til at forlade deres arbejdsplads. I den forbindelse har det stor betydning, om arbejdspladsen kan eller vil tilbyde særlige vilkår for ældre medarbejdere. Mange ældre er tilbøjelige til at blive længere på

arbejdsmarkedet, hvis de for eksempel kan arbejde på nedsat tid. Undersøgelsen viser, at selvom kommunerne i den forbindelse har forskellige redskaber til rådighed, bliver disse kun anvendt i begrænset omfang.

Det konkluderes blandt andet, at kommunerne aktivt bør adressere spørgsmålet om alder og ansættelse. Dette bør blandt andet ske ved en seniorsamtale, som kan sætte rammerne for at iværksætte eventuelle tiltag for at bevare den pågældende ældre medarbejder i sin stilling.

SUMMARY

AGE AND EMPLOYMENT

Since 1 January 2016, it has generally no longer been permitted for an employer to agree that an employee is to be made redundant when the employee reaches a specific age. These age clauses have previously been commonplace in individual employment contracts and in collective agreements. The new ban is the culmination of a long-term trend in which the scope for focusing on age in employment relationships has become increasingly restricted.

Despite this change, and the national protection implemented in Denmark against age discrimination, a number of surveys (see chapter 3) indicate that discrimination because of age still takes place on the labour market. A general ban on age clauses is a big step in the right direction, but it will not in itself stop employers from indirectly applying age as a factor in recruitment and redundancy. In order to highlight this issue, in autumn 2015, the Danish Institute for Human Rights initiated a small questionnaire survey for the analysis in this report. The survey was conducted as a sample survey and therefore only addressed a very limited area, i.e. municipal office workers and administrative staff (members of the Danish trade union HK). The aim of the survey was to reveal any equality issues within this area.

This analysis primarily aims at reviewing the results of the survey. The analysis reviews the results of this and previous surveys. There is also a description of the legal basis for equality on the labour market, which sets the framework for age discrimination in recruitment and redundancy.

The results of the survey show that there is a large drop in the number of administrative employees at municipalities aged 60 years of or more compared with the 40-49 and 50-59 years age groups. Other surveys also show that age has a significant influence on when people leave the labour market, including that many elderly employees feel they are under pressure to leave their workplaces. In this context, it is very important that workplaces can or will offer special terms for older employees. Many older employees will be inclined to stay longer in the labour market, if, for example, they can work on reduced hours. The survey shows that even though municipalities have various tools available in this area, they only use them to a limited extent.

The conclusion is that municipalities should actively address the issue of age and employment. They should do this by holding interviews with older staff to set the framework for possibly initiating measures to retain the relevant employees in their positions.

KAPITEL 1

1 INDLEDNING

Den menneskeretlige beskyttelse mod diskrimination er bredt forankret i såvel internationale, regionale og nationale regler. Således er der fastsat diskriminationsforbud i blandt andet FN's Menneskerettighedskonvention, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK), EU-Charteret og blandt andet lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Diskriminationsforbuddene beskytter mod usaglig forskelsbehandling, der skyldes et såkaldt beskyttelsesværdigt forhold. De beskyttelsesværdige forhold har længe været blandt andet køn, race, religion og politisk anskuelse. I den forbindelse er alder et relativt nyt beskyttelsesværdigt forhold.

I Danmark er der ikke noget generelt forbud mod diskrimination på grund af alder. Der gælder dog et forbud mod diskrimination på grund af alder inden for arbejdsmarkedet. Forbuddet er en følge af EU-retlig regulering og ikke dansk lov. Den EU-retlige regulering, der er ganske vidtgående, har således betydet, at Danmark har været nødt til at ændre reglerne for arbejdsmarkedet med henblik på at imødekomme det EU-retlige forbud mod aldersdiskrimination. I den forbindelse har man senest med virkning fra den 1. januar 2016 helt fjernet muligheden for at indgå aftaler om pligtmæssig fratræden fra et ansættelsesforhold på grund af alder. Kort sagt er det altså som det helt klare udgangspunkt ikke længere lovligt at afskedige medarbejdere, fordi de har opnået en vis alder, uanset om man har indgået aftale om dette, da den pågældende person blev ansat.

På trods af den menneskeretlige udvikling og den gennemførte nationale beskyttelse mod diskrimination på grund af alder på arbejdsmarkedet tyder meget på, at mange ældre fortsat bliver forskelsbehandlet. Som en række undersøgelser, der gennemgås i kapitel 3, viser, er det for eksempel fortsat en massiv udfordring for arbejdsløse ældre at finde arbejde, ligesom mange ældre medarbejdere kan føle sig udsatte i deres stillinger.

Nærværende analyse, der baserer sig på en undersøgelse vedrørende alder og ansættelse i kommunerne, ser nærmere på situationen for ældre på arbejdsmarkedet. Analysen vil indledningsvist og med udgangspunkt i tidligere undersøgelser og praksis vedrørende anvendelsen af alder ved ansættelse og

afskedigelse forsøge at gøre status over den generelle opfattelse af alderens betydning for arbejdstageren (kapitel 3). Herefter redegøres der for diskriminationsforbuddet og de retlige rammer for at inddrage alder som et hensyn i et ansættelsesforhold (kapitel 4). Med udgangspunkt i undersøgelsen gennemgås efterfølgende de faktiske forhold i kommunerne og de konkrete ordninger, som kommunerne har til rådighed for ældre medarbejdere (kapitel 5), og der foretages en vurdering af, i hvilket omfang kommunerne kan anvende disse muligheder til at modvirke usaglig forskelsbehandling (kapitel 6). Afslutningsvis sammenfattes analysens resultater, og der gives en række anbefalinger til, hvordan kommunerne i højere grad kan sikre, at der ikke sker usaglig forskelsbehandling på grund af alder (afsnit 7).

KAPITEL 2

2 METODE

Nærværende analyse behandler spørgsmålet om alder og ansættelse i kommunerne.

Der er først og fremmest tale om en juridisk analyse af de regler og den praksis, der regulerer området. I tillæg hertil er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse udsendt til samtlige 98 kommuner. Spørgeskemaet er vedlagt som bilag 1.

Undersøgelsen er gennemført på baggrund af drøftelser med Ældre Sagen, Danske Seniorer, fagforeningen 3f, Beskæftigelsesministeriet, HK samt KL, som dog hverken har udarbejdet det anvendte spørgeskema, godkendt spørgsmålene eller lignende. Det er således udelukkende Institut for Menneskerettigheder, der er ansvarlig for rapportens indhold og anbefalinger.

2.1 AFGRÆNSNING

Kommunerne er valgt som subjekt for analysen, fordi de er arbejdsgivere for en stor del af den danske befolkning, spredt over hele Danmark. Dertil kommer, at kommunalt ansatte som følge af deres overenskomst har nogle særlige rettigheder, som er møntet på alder. Det gælder blandt andet muligheden for seniorstillinger og generationsskifteordninger samt gennemførelse af seniorsamtaler. Der er derfor særlig anledning til at se på, hvordan kommunerne administrerer disse muligheder. Kommunerne er som en del af den offentlige forvaltning også forpligtede til at følge de internationale forpligtelser, som ikke nødvendigvis forpligter private arbejdsgivere.

Analysen foretages på baggrund af en undersøgelse vedrørende alder og HK-ansatte i kommunerne, som instituttet gennemførte i efteråret 2015. Undersøgelsen vedrørte en række oplysninger om HK-ansatte i kommunerne i 2014.

Der er fokuseret på HK-ansatte, fordi arbejdsvilkårene for denne gruppe i høj grad kan afgrænses homogent. Der er således tale om administrative medarbejdere, som ikke er særligt udsatte for at blive nedslidt på grund af hårdt fysisk arbejde og derfor ikke har samme behov for skånehensyn eller tidlig

tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som andre personalegrupper, herunder for eksempel hjemmehjælpere, pædagoger, renovationsarbejdere med flere.

Undersøgelsen afgrænsede sig til at afdække alderssammensætningen af medarbejderne i kommunerne, den gennemsnitlige fratrædelsesalder samt muligheden for og anvendelsen af forskellige initiativer og ressourcer i forhold til ældre medarbejdere. Undersøgelsen har ikke haft fokus på forskelsbehandling af yngre medarbejdere.

Det har ikke været målet med undersøgelsen konkret at afdække, i hvilket omfang kommunerne efterlever forbuddet mod aldersdiskrimination. Undersøgelsen er heller ikke iværksat på baggrund af et konstateret konkret problem i forhold til diskrimination af ældre i kommunerne. Undersøgelsen er derimod foretaget for at afdække eventuelle ligebehandlingsmæssige problemstillinger inden for et afgrænset område for på den baggrund at give et bidrag til den generelle diskussion af, hvordan man undgår usaglig forskelsbehandling af ældre medarbejdere, herunder give et billede af, hvilke værktøjer kommunerne har til rådighed for at varetage ældre medarbejders interesser, og hvorledes disse faktisk anvendes.

2.2 BESVARELSER

De kommuner, der ikke havde mulighed for at besvare spørgeskemaet inden for en fastsat frist på fire uger, fik mulighed for at besvare spørgeskemaet inden for en ny frist på seks uger. Der blev opnået en svarprocent på 62. Besvarelsene omfatter svar fra seks ud af landets ti største kommuner, herunder svar fra København, Aarhus og Frederiksberg.

Størstedelen af de kommuner, der har svaret, har ikke været i stand til at oplyse antallet af gennemførte seniorsamtaler, seniorstillinger, generationsskifte- eller fratrædelsesordninger eller fordelingen af støtte fra Den Kommunale Kompetencefond. Der er derfor ikke belæg for at udlede statistiske vurderinger på baggrund af denne del af spørgeskemaundersøgelserne. En del af kommunerne har dog inkluderet bemærkninger i besvarelsene, der giver grundlag for nogle kvalitative betragtninger.

For så vidt angår aldersfordelingen af HK-medarbejdere, har 78 procent af de kommuner, der deltog i undersøgelsen, været i stand til at oplyse herom. For så vidt angår den gennemsnitlige fratrædelsesalder, er tallet 61 procent. Tallene giver grundlag for at udlede kvantitative betragtninger om aldersfordelingen og den gennemsnitlige fratrædelsesalder for HK-ansatte i kommunerne, suppleret med nogle kvalitative betragtninger.

3 ALDERENS BETYDNING

Tidligere undersøgelser, som ikke har været afgrænset til HK-ansatte i kommunerne, viser, at alder kan have en betydning for, hvilke muligheder og vilkår en person møder på arbejdsmarkedet.¹ Dette gælder både ved ansættelse, under ansættelsen og ved afskedigelse.

Betydningen af alder er imidlertid særligt udtalt for de ældre, der er jobsøgende. En undersøgelse af jobsøgende ledige fra 2013 viser for eksempel, at hver fjerde af de adspurgte personer mellem 60 og 64 år havde oplevet direkte at få at vide af Jobcentret, at de ikke skulle gøre sig forhåbninger om at få et job, eller at alderen ville gøre det vanskeligere.² Yderligere hver tredje mente, at det blev sagt mellem linjerne, at alderen ville gøre det sværere at få job. Mere end halvdelen oplevede desuden konkret, at deres alder var en ulempe for at finde job. Det fremgår af samme undersøgelse, at personer, der var 55 år eller ældre, i gennemsnit kom til 1,4 jobsamtaler. Til sammenligning kom de 30-50-årige til 2,4 jobsamtaler. Dette på trods af, at personerne på 55 år eller mere havde sendt i gennemsnit 101 jobansøgninger det seneste år, mens de 30-50-årige havde sendt i gennemsnit 66 ansøgninger.

Også for de ældre, der allerede befinder sig på arbejdsmarkedet, kan alderen have betydning i forbindelse med ansættelsen. En undersøgelse fra 2008 viser for eksempel, at 10 procent af de adspurgte mente, at de ikke havde mulighed for at deltage i kompetenceudvikling på grund af deres alder.³ Samme undersøgelse viste også, at mellem 16 og 22 procent oplevede ikke at blive tilbudt medarbejderudviklingssamtaler på grund af deres alder.

Alder kan herudover også have betydning for varigheden af et ansættelsesforhold. Aldersbetingede ophørsklausuler har således længe været anset for lovlige og har derfor også indgået i mange kollektive overenskomster. Det har betydet, at personer er blevet afskediget, alene med henvisning til, at de havde opnået den i ansættelseskontrakten vedtagne alder.⁴ Ud over aldersklausulerne, der har direkte betydning for ældre medarbejdere, kan alder i øvrigt have mere indirekte betydning for ansættelsen. Den ovenfor nævnte undersøgelse fra 2013 viser for eksempel, at 6 procent af de adspurgte mente, at der på deres arbejdsplads var en forventning om, at ældre medarbejdere

stoppede senest ved folkepensionsalderen.⁵ En undersøgelse fra 2010 viser også, at kun hver tredje, der forlader arbejdsmarkedet i alderen 60-64 år, udelukkende holder op af lystbetonede årsager.⁶ Samme undersøgelse viser, at mere end hver fjerde, der forlader arbejdsmarkedet i alderen 60-64 år, gerne ville være fortsat lidt længere, og at en del heraf forlader arbejdsmarkedet under forhold, der kan karakteriseres som mere eller mindre tvungne omstændigheder. Således blev 27 procent af de adspurgte mere eller mindre opfordret til at forlade jobbet.

Alderens betydning for ansættelse og afskedigelse hænger sammen med det forhold, at ældre medarbejdere kan have et behov for særlige skånehensyn, nedsat tid eller lignende, som ikke alle arbejdspladser kan eller vil imødekomme. I den forbindelse viser ovennævnte undersøgelse fra 2013 ikke overraskende, at 49 procent af de i undersøgelsen deltagende personer, som arbejdede på nedsat tid, mente, at muligheden for nedsat tid havde været med til at udskyde det tidspunkt, hvor de endte med at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.⁷ 49 procent af de personer, som i undersøgelsen ikke ønskede at arbejde længere end til pensionsalderen, udtalte tilsvarende, at et tilbud om nedsat arbejdstid, mulighed for orlovsperioder eller lignende kunne få dem til at fortsætte med at arbejde længere tid end planlagt.

Selvom der i vidt omfang på mange arbejdspladser – blandt andet i kraft af kollektive overenskomster – allerede er fastsat rammer for ansættelse af ældre medarbejdere, herunder i form af seniorpolitikker, fratrædelsesordninger og lignende, foreligger der særdeles sparsom information om, hvorledes mulighederne bliver brugt i praksis, og om de har den ønskede effekt.

Undersøgelsen fra 2013 viste, at kun 6 procent af de adspurgte seniorer var blevet indkaldt til en seniorsamtale, ligesom alene 6 procent var blevet tilbudt et seniorkursus.⁸ Undersøgelsen viste også, at 69 procent af de adspurgte arbejdede 37 timer eller mere om ugen, umiddelbart før de gik på efterløn eller pension, ligesom 34 procent vurderede, at deres muligheder for at gå ned i tid var dårlige. Selvom der foreligger muligheder for ordninger for ældre medarbejdere, tyder meget altså på, at der fortsat er et behov for en mere aktiv og struktureret anvendelse af sådanne ordninger.

4 DISKRIMINATIONSFORBUDET

I Danmark gælder der et forbud mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Det følger af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (forskelsbehandlingsloven).⁹ Af forskelsbehandlingsloven fremgår således, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.¹⁰

Loven implementerer beskæftigelsesdirektivet (Rdir 2000/78), som forbyder forskelsbehandling på grund af blandt andet alder. Et af formålene med direktivet er at forbyde forskelsbehandling på grund af alder og fastsætte rammerne for mulige undtagelser hertil. Selvom forbuddet mod diskrimination på grund af alder er reguleret i et EU-direktiv, har EU-Domstolen fastslået, at forbuddet er et almindeligt EU-retligt princip.¹¹ Det samme har Højesteret fastslået senest i en dom fra 2015.¹² Forbuddet gælder således principielt ikke alene på arbejdsmarkedet, men også i øvrigt, når EU-retten finder anvendelse. Diskriminationsforbuddet er herudover indeholdt i EU's Charter om grundlæggende rettigheder artikel 21, der blandt andet dækker forskelsbehandling på grund af alder. Desuden er forbuddet mod aldersdiskrimination indeholdt i EMRK artikel 14.

Som udgangspunkt må der ikke lægges vægt på en lønmodtagers alder i noget forhold, der vedrører ansættelsesforholdet. Forbuddet omfatter herunder bestemmelser, som er udtryk for aldersdiskrimination i både kollektive overenskomster og aftaler indgået af arbejdsmarkedets parter samt individuelle aftaler indgået mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager. Der verserer desuden i øjeblikket en sag ved EU-Domstolen, der vedrører spørgsmålet, om det EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder kan anvendes som hjemmel til at pålægge en privat arbejdsgiver at betale en fratrædelsesgodtgørelse, selvom den private arbejdsgiver er fritaget herfor i henhold til national ret.¹³

Forbuddet mod forskelsbehandling kan fraviges, hvis en forskelsbehandling kan begrundes objektivt og rimeligt inden for rammerne af national ret. Det kan for eksempel være legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervs-

uddannelsespolitiske formål. Det kræves dog, at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige (sagligt begrundet) og nødvendige (proportionale).

4.1 RETSPRAKSIS

Mangold-dommen fra 2005 (sag C-144/04) var den første EU-dom, der tog stilling til indholdet af forbuddet mod aldersdiskrimination. Her fastslog EU-Domstolen, at en tysk bestemmelse om, at det var tilladt at tidsbegrænse en ansættelseskontrakt, når arbejdstageren var fyldt 52 år, var i strid med forbuddet mod diskrimination. EU-Domstolen lagde vægt på, at der for alle andre under 52 år gjaldt et forbud mod tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, samt at arbejdsgiveren ikke skulle påvise nogen objektiv grund til en tidsbegrænsning, når først man var fyldt 52 år.

De efterfølgende domme, Hütter (sag C-88/08,), Küçükdeveci (sag C-555/07), Age Concern (sag C-388/07), Ole Andersen (sag C-499/08), Rosenblatt (sag C-45/09), Georgiev (sag C-250/09), Hennigs og Mai (forenede sager C-297/10 og C-298/10) og Toftgaard (sag C-546/11), viser tilsvarende, at EU-Domstolen foretager en streng vurdering af, om forskelsbehandlingen er proportional.

Generelt set kan man sige, at EU-Domstolen går ganske langt i retning af at acceptere årsager til forskelsbehandling som legitime (sagligt begrundet). Derimod er domstolen ganske hård i vurderingen af, om de benyttede midler er hensigtsmæssige, og om de går længere end nødvendigt (proportionalitetsvurderingen).

Ved de danske domstole anvendes en tilsvarende tilgang, og der henvises direkte til EU-retten. Det fremgår blandt andet ganske klart i to sager om såkaldte aldersklausuler. I en sag fra 2012 anså Vestre Landsret således en bestemmelse om pligtmæssig fratræden som 60-årig (dvs. en aldersklausul) for at være i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination.¹⁴ Bestemmelsen om pligtmæssig fratræden havde været en del af den pågældende overenskomst siden 1987, men ansås på baggrund af EU-domstolens dom af 13. september 2011 i sagen Prigge (C-447-09) for at være i strid med reglerne om forskelsbehandling på grund af alder. Landsretten fandt således med henvisning til afgørelsen i Prigge-dommen, at aldersgrænsen i overenskomsten ikke havde været objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, jf. forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3.¹⁵

Det modsatte var tilfældet i en højesterets sag fra 2013.¹⁶ Her fandt Højesteret, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst om en pligtig fratrædelsesalder på 67 år kunne opretholdes. Højesteret anførte, at vilkåret i den kollektive

overenskomst om pligtig fratrædelsesalder på 67 år måtte anses for at have som hovedformål at få en lavere gennemsnitsalder og dermed en mere hensigtsmæssig aldersfordeling på arbejdspladsen samt i muligt omfang at opnå den nødvendige reduktion af arbejdsstyrken ved aldersbetinget afgang frem for afskedigelser, hvilket var et objektive og legitime formål. Højesteret mente også, at fastsættelsen af en afgangsalder på 67 år måtte anses for et hensigtsmæssigt og nødvendigt middel til at nå dette mål.

4.2 ANVENDELSEN AF ALDERSKLAUSULER I DAG

Aldersklausuler har tidligere været almindeligt anvendt og har da også indgået som en konkret undtagelse i forskelsbehandlingsloven.¹⁷ Det har således længe været muligt i kollektive aftaler og overenskomster at aftale bestemmelser om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fyldte en vis alder. Den lovlige afskedigelsesalder har løbende udviklet sig og blev senest fastsat til 70 år.¹⁸ Undtagelsesbestemmelsen i forskelsbehandlingsloven gav således mulighed for at indgå aftale om, at der lovligt kan lægges vægt på en lønmodtagers alder ved afskedigelse, så længe aldersgrænsen ikke var under 70 år. Med virkning fra 1. januar 2016 blev denne undtagelse imidlertid afskaffet. Der kan derfor ikke fremover indgås gyldige individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder. Ændringen betyder også, at gældende individuelle aftaler, som indeholder bestemmelser om pligtsmæssig fratræden ved det 70. år eller derover, vil være ugyldige og derfor ikke vil kunne gøres gældende over for lønmodtagere.

I forhold til kollektive aftaler og overenskomster medførte ændringen, at der ikke fremover vil kunne indgås nye gyldige kollektive overenskomster eller aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder. Ændringen havde imidlertid ikke betydning for de allerede gældende bestemmelser i kollektive overenskomster eller aftaler om pligtsmæssig fratræden på grund af alder. Det forudsættes dog, at disse aldersgrænser er objektive og rimeligt begrundet i et legitime formål inden for rammerne af dansk ret, og at midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

I hvilket omfang man kan lægge vægt på alder i ansættelsesforhold, er således blevet stadigt mindre, blandt andet som konsekvens af den EU-retlige udvikling. Som det fremgår ovenfor, er inddragelse af et alderskriterie ved ansættelse og afskedigelse af personale ikke helt udelukket, men det beror på en til tider vanskelig konkret vurdering, om inddragelsen af et sådant kriterie er hensigtsmæssig og nødvendig. Hvor kompliceret denne vurdering er, illustreres blandt andet af to sager fra de danske domstole.

Den ene er en højesteretsdom fra 2015. Sagen omhandlede seks piloter i alderen 60-65 år, der var blevet afskediget i forbindelse med nedskæringer som følge af

arbejdsmangel.¹⁹ De seks piloter var blevet udvalgt blandt andet med henvisning til, at de var pensionsberettigede. Parterne var enige om, at denne begrundelse var i strid med forskelsbehandlingslovens forbud mod diskrimination på grund af alder, men der var uenighed om størrelsen af den godtgørelse, der tilkom piloterne. Efter de gældende retningslinjer betød piloternes høje anciennitet som udgangspunkt, at de skulle have en højere godtgørelse end normalt. Højesteret fastsatte imidlertid en lavere godtgørelse og henviste blandt andet til, at det var en formildende omstændighed, at afskedigelserne var bestemt på baggrund af forhandlinger mellem arbejdsgiveren og piloternes fagforeninger, som havde fundet, at afskedigelse af piloter, der var pensionsberettigede, frem for afskedigelse af yngre piloter med familie var den mest skånsomme måde at reducere personalet på. Udvælgelseskriteriet var derfor ifølge Højesteret objektivt begrundet i sociale hensyn.²⁰

Den anden sag er fra 2011.²¹ Her anså Østre Landsret DR for at have afskediget en journalist i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination i forskelsbehandlingsloven. Journalisten, som havde været ansat siden 1974, blev afskediget i 2007, da hun var 63 år. Afskedigelsen var led i en større sparerunde med nedlæggelse af omkring 300 stillinger. Landsretten fandt, at der med det statistiske materiale vedrørende aldersfordelingen af de medarbejdere, der som led i denne sparerunde fratrådte deres stillinger, var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der var udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination i forskelsbehandlingsloven. DR havde heller ikke bevist, at dette ikke var tilfældet, herunder for eksempel at afskedigelsen i øvrigt hvilede på objektive kriterier, der var hensigtsmæssige og nødvendige.

4.3 KONKLUSION

Med ophævelsen af 70-årsreglen vil der formentlig for fremtiden være et endnu mindre rum for at lægge vægt på alder i forbindelse med ansættelsesretlige forhold.

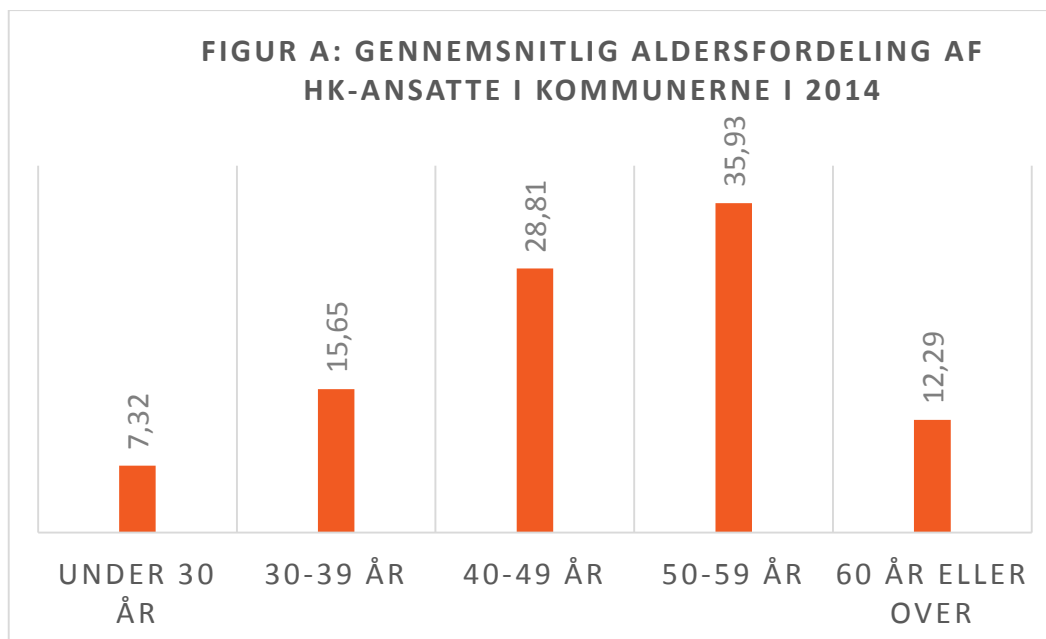
Selvom det i mange tilfælde kan virke diskriminerende at lægge vægt på alder, kan der dog også omvendt være et behov for at tage hensyn til medarbejderens eller ansøgerens alder. Ved slet ikke at tage højde for en persons alder kan man risikere indirekte at forskelsbehandle den pågældende. Det kan således være både hensigtsmæssigt og nødvendigt for ikke indirekte at diskriminere på baggrund af alder, at der fastsættes særlige ordninger for eksempelvis ældre medarbejdere. I hvilket omfang man kan fastsætte sådanne ordninger, og i hvilket omfang der faktisk fastsættes og anvendes sådanne ordninger i praksis, gennemgås i kapitel 6.

5 ALDERSFORDELINGEN BLANDT HK-ANSATTE I KOMMUNERNE

Hvorledes HK-medarbejdere i kommunerne aldersmæssigt er sammensat, kan ikke anvendes som evidensbaseret viden om, hvorvidt visse aldersgrupper i højere eller lavere grad diskrimineres ved ansættelse og afskedigelse. Aldersfordelingen vil dog kunne vise, om der er en over- eller underrepræsentation af visse aldersgrupper, hvilket kan være en indikation af, at visse aldersgrupper har henholdsvis lettere eller sværere ved at få eller beholde deres ansættelse. En stærkt repræsenteret aldersgruppe vil således kunne give et indtryk af, at aldersgruppen er ønsket som medarbejder, mens en svagere repræsenteret aldersgruppe vil kunne give et indtryk af, at aldersgruppen er mindre ønsket.

5.1 ALDERSSAMMENSÆTNINGEN

Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser, at næsten halvdelen af alle HK-ansatte i kommunerne er i aldersgruppen 50 år eller over, jf. figur A. Derudover er alene 23 procent af alle HK-ansatte under 40 år. Den største gruppering findes endvidere i aldersgruppen 50-59 år, der udgør 36 procent. Det bemærkes, at samtlige kommuner i alt havde ca. 37.000 HK-ansatte i 2014.²²



Tal, som kommunerne har oplyst i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen, viser også en tilsvarende fordeling af HK-ansatte i de 48 kommuner, der deltog i undersøgelsen. Det kan derfor konstateres, at de 48 kommuner i denne sammenhæng udgør et repræsentativt udsnit af samtlige kommuner. Det bemærkes, at de 48 kommuner, der havde oplysninger om aldersfordelingen, i alt havde ca. 20.000 HK-ansatte i 2014.²³

Tallene fra spørgeskemaundersøgelsen og Kommunernes og Regionernes Løndatakontor tyder på, at der gennemsnitligt set ikke er større problemer med at fastholde ældre medarbejdere, hvis man ser på kategorien 50 år eller over. Faktisk er der flere ansatte i aldersgruppen 50-59 år end i nogen af de øvrige grupperinger. Ser man på aldersgruppen over 60 år, sker der imidlertid et betydeligt fald i ansatte. Faldet tyder på, at det er svært at fastholde medarbejdere over 60 år. Årsagen hertil, herunder om fratrædelsen er frivillig eller ej, fremgår imidlertid ikke af statistikken. Det bemærkes, at enkelte kommuner skilte sig væsentlig ud fra gennemsnittet. En enkelt kommune havde således kun 6 procent HK-ansatte på 60 år eller over, mens en anden kommune havde 30 procent HK-ansatte på 60 år eller over.

6 KOMMUNERNES MULIGHEDER FOR POSITIV SÆRBEHANDLING

Kommunerne har som følge af såvel lovgivningen som overenskomsterne, der er gældende på området, flere muligheder for at tage højde for alder i ansættelsesforhold, uden at dette er diskriminerende. Det sker særligt i form af positiv særbehandling.

Forskelsbehandlingsloven nævner ikke eksplicit muligheden for positiv særbehandling. Det fremgår dog modsætningsvist, idet det i loven er bestemt, at lovens bestemmelser ikke kan fraviges til *ugunst* for medarbejderen.²⁴ Således kan man altså godt fravige lovens bestemmelser, når det er til gunst for medarbejderen.

Mere direkte fremgår det af beskæftigelsesdirektivet, som forskelsbehandlingsloven implementerer, at positiv særbehandling og særforanstaltninger ikke er udtryk for ulovlig forskelsbehandling.²⁵ Det fremgår således af direktivets artikel 7, at princippet om ligebehandling ikke er til hinder for, at de enkelte medlemsstater – for at sikre fuld ligestilling i arbejdslivet – opretholder eller vedtager særforanstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper knyttet til blandt andet alder.

Det er for eksempel tilfældet med rammeaftalen om seniorpolitik fra april 2015 (i det følgende kaldet rammeaftalen), der er indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Rammeaftalen indeholder en række bestemmelser, der giver mulighed for at fastsætte særlige vilkår for medarbejdere på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension eller efterløn. Det drejer sig blandt andet om afholdelse af seniorsamtaler, tilbud om seniorstillinger og generationsskifteordninger.

6.1 SENIORSAMTALER

Af rammeaftalens § 3 fremgår, at kommunerne i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale skal tilbyde ældre medarbejdere en såkaldt seniorsamtale. Formålet med seniorsamtalen er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet, herunder for eksempel

et ønske eller behov for en seniorordning, som beskrevet nærmere nedenfor i afsnit 6.3.

Pligten til at afholde seniorsamtaler udmøntes lokalt i de enkelte kommuner. Det medfører blandt andet, at alderen for, hvornår seniorsamtaler afholdes, er væsentligt forskellig fra kommune til kommune. Besvarelserne fra de adspurgte kommuner i undersøgelsen viser således, at seniorsamtaler afholdes på baggrund af vidt forskellige omstændigheder. Flere kommuner svarede, at seniorsamtaler blev tilbudt, når medarbejderen fyldte 55 år, mens enkelte kommuner havde sat et alderskriterie på alt fra 50 til 59 år. En enkelt kommune oplyste, at seniorsamtaler skulle afholdes, senest når medarbejderen var fyldt 59 år. Enkelte kommuner oplyste, at de anvendte mere skønsprægede kriterier, for eksempel at seniorsamtaler blev gennemført "når man føler sig som sådan", "når det var relevant", eller "når man når senioralderen" uden at specificere en sådan. Enkelte kommuner oplyste, at seniorsamtaler kunne finde sted på baggrund af individuelle aftaler herom, mens enkelte andre kommuner oplyste, at man foretog seniorsamtaler i henhold til rammeaftalen. En enkelt kommune oplyste, at der slet ikke blev afholdt seniorsamtaler, men at der blev gennemført medarbejdersamtaler for alle.

Kommunerne har kun i yderst begrænset omfang kunnet oplyse om den faktiske gennemførelse af seniorsamtaler. Besvarelserne viser dog, at der for de kommuner, der har kunnet oplyse herom, tidligst gennemføres seniorsamtaler ved det fyldte 50. år. Der blev således i 2014 i gennemsnit gennemført 24 seniorsamtaler for aldersgruppen 50-59 år og 12 seniorsamtaler for aldersgruppen 60 år eller over.

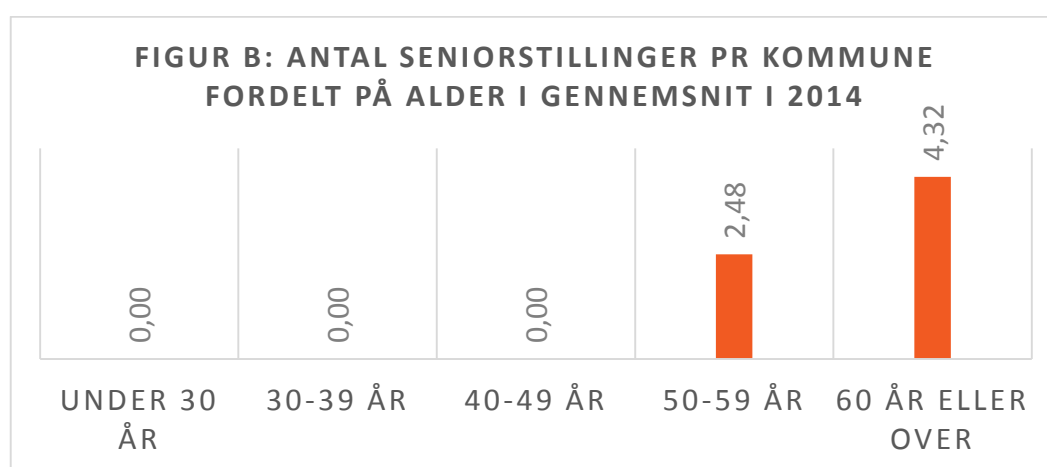
Det bemærkes, at de otte kommuner, der har kunnet oplyse om antallet af gennemførte seniorsamtaler, i alt havde ca. 1.600 HK-ansatte i 2014.²⁶

6.2 SENIORSTILLINGER

I rammeaftalens kapitel 2 anbefales det, at de kommunale arbejdsgivere tilbyder nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension og/eller en ændring af arbejdsopgaver til de medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ellers har til hensigt at gå på pension eller efterløn. For at fastholde disse medarbejdere kan der også tilbydes et udligningstillæg, der skal modvirke lønnedgangen som følge af nedsat tid eller ændring af stillingen, samt en fratrædelsesbonus. Der kan også ske en pensionsforbedring, enten ved et maksimalt tillæg til pensionsalderen på to år eller op til to års ekstra pensionsbidrag. Pensionsforbedringen er dog betinget af, at stillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Seniorstillingerne skal tilbydes som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere, når forholdene på arbejdspladsen tillader det.

Undersøgelsen viser, at der i gennemsnit blev oprettet 7 seniorstillinger i de kommuner, der havde oplysninger herom. En tredjedel heraf blev oprettet for medarbejdere, der var under 60 år gamle, jf. figur B. Det bemærkes, at de 31 kommuner, der havde oplysninger om antallet af seniorstillinger, totalt havde ca. 14.000 HK-ansatte fordelt på alle aldersgrupper i 2014.²⁷



6.3 GENERATIONSSKIFTEORDNINGER

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der i medfør af rammeaftalen tilbydes såkaldte generationsskifteordninger for at fastholde den pågældende. Fastholdelselementerne i en sådan ordning kan blandt andet være løntillæg, fastholdelsesbonus og pensionsforbedring. Generationsskifteordninger skal indgås for et nærmere bestemt tidsrum med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra det fyldte 60. år. Generationsskifteordninger kan maksimalt indgås for en periode på seks år, og fratrædelsestidspunkter, der fastsættes til efter pågældendes fyldte 65. år, skal godkendes af KL.

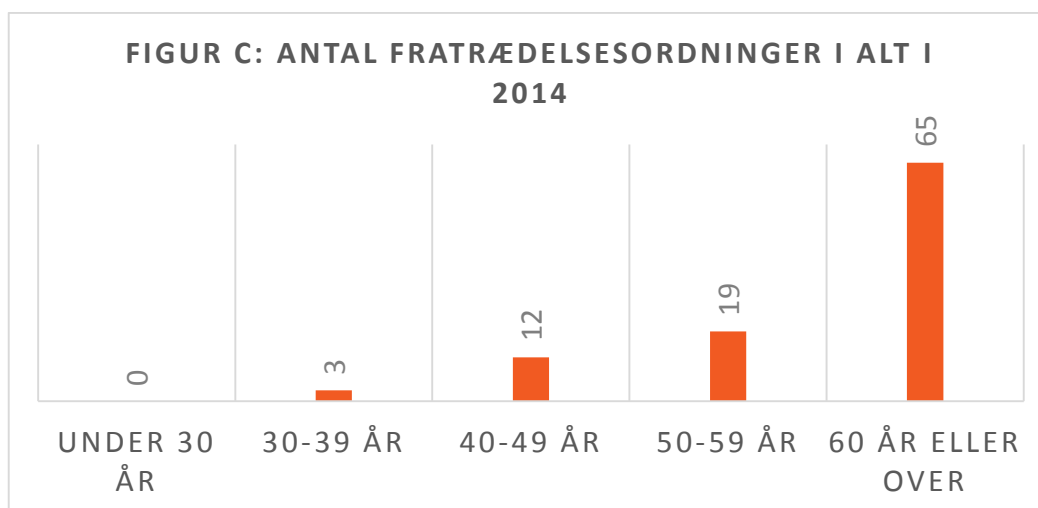
Kun én kommune svarede i undersøgelsen, at de havde gjort brug af generationsskifteordninger i 2014, og det vedrørte alene en enkelt medarbejder.

6.4 FRATRÆDELSESORDNINGER

Det følger af rammeaftalens kapitel 4, at fratrædelsesordninger kan indgås for alle personalegrupper og ikke alene ældre medarbejdere. Det fremgår dog af rammeaftalen, at fratrædelsesordninger også kan indgås i fastholdelsesøjemed, således at fortsat ansættelse til minimum en vis alder udløser en eller flere

goder, herunder økonomiske fordele. Fratrædelsesordninger kan således indebære en godtgørelse på op til seks måneders løn ved fratræden, pensionsforbedring og tjenestefri med løn i op til seks måneder.

Det er en begrænset del af kommunerne, der har oplyst om antallet af fratrædelsesordninger. Det kan heller ikke ud af disse oplysninger udledes, hvad årsagen til fratrædelsesordningen har været, herunder om det har været i fastholdelsesøjemed. Dog fremgår det, at der fortrinsvis, men ikke udelukkende, anvendes fratrædelsesordninger for medarbejdere på 60 år eller derover, jf. figur C. Det bemærkes, at de 26 kommuner, der har oplyst om antallet af fratrædelsesordninger, i alt havde ca. 12.000 HK-ansatte i 2014.²⁸



6.5 DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Som tillæg til overenskomst for administration og IT mv. i kommunerne (OK'15) er der indgået en aftale om oprettelse af den såkaldte Kommunale Kompetencefond. Formålet med kompetencefonden er at fremme og understøtte kommunernes kompetenceudviklingsindsats. Fondens midler skal i den forbindelse anvendes til at understøtte kommunernes strategiske kompetenceudviklingsaktiviteter, dvs. helt konkret til efter- og videreuddannelse. Det er kommunerne, der skal ansøge fonden om midler til hvert enkelt medarbejder, som de ønsker, skal efter- eller videreuddannes.

I forhold til nærværende er det interessant at se på, hvorledes disse midler fordeles på de forskellige aldersgrupperinger i kommunerne. Fordelingen af midlerne vil således kunne fortælle noget om, hvorvidt kommunerne anvender midlerne som et redskab til at fastholde ældre medarbejdere eller omvendt, hvorvidt ældre medarbejdere frasorteres i forbindelse med fordelingen af efteruddannelsesmidlerne.

Det er imidlertid kun seks kommuner, der har oplyst om, hvorledes støtten fra Den Kommunale Kompetencefond er fordelt på de forskellige aldersgrupper. Der kan således ikke udledes noget hverken kvalitativt eller kvantitativt fra disse tal, hvorfor de ikke er medtaget i nærværende analyse.

6.6 OPSAMLING

Muligheden for at afstemme arbejdsgiverens og arbejdstagerens forventninger til ansættelsen, når arbejdstageren når en vis alder, afhænger formentlig i høj grad af, om arbejdstagerens eventuelle behov og ønsker bliver adresseret, og om de kan imødekommes. Seniorsamtaler, som kommunerne i henhold til rammeaftalen er forpligtede til at tilbyde ældre medarbejdere, er i den forbindelse et vigtigt redskab.

Oplysningerne fra kommunerne viser en ganske forskelligartet tilgang til seniorsamtalerne. Det er uklart, om seniorsamtalen bliver anset som en ret for medarbejderen eller en pligt for kommunen. Enkelte kommuner oplyste desuden, at de slet ikke havde gennemført seniorsamtaler.

Det er måske også af den grund naturligt, at der synes at være en begrænset anvendelse af seniorstillinger. Derudover synes generationsskifteordninger at være nærmest uanvendte. Fratrædelsesordninger synes omvendt at anvendes hyppigere i forhold til ældre medarbejdere og medvirker derfor formentlig til at fastholde medarbejdere, der ellers ville være fratrådt, i en afgrænset periode.

Alligevel tyder meget på, at mange fratræder deres stilling, inden de fylder 60 år. Det store fald i antallet af ansatte i alderen 60 år og derover i forhold til antallet af ansatte i alderen 50-59 år kunne indikere, at der fortsat hersker en tendens til, at arbejdslivet stopper senest, når man når folkepensionsalderen. Dette kan dog ikke tages som udtryk for, at ældre medarbejdere bliver diskrimineret, men nok mere som udtryk for, at der på et samfundsstrukturelt niveau er en forventning hos såvel arbejdstagere som arbejdsgivere om, at man går på pension ved folkepensionsalderen. I den forbindelse har muligheden for at fastsætte aldersklausuler i ansættelseskontrakter formentlig haft en stor betydning. Det er ikke udelukket, at denne tendens vil ændre sig nu, hvor aldersklausuler – med virkning fra 1. januar 2016 – ikke længere kan anvendes.

7 KONKLUSION

Alderens betydning for ansættelse og afskedigelse hænger formentlig tæt sammen med de strukturelle normer og forventninger, der hersker i forhold til ældre medarbejdere. Der er imidlertid – på baggrund af de sparsomme oplysninger, som undersøgelsen kunne afdække – ikke belæg for at sige, at ældre HK-medarbejdere afskediges som følge af alder. Faktisk viser den aldersmæssige fordeling af HK-ansatte i kommunerne, at den største gruppe af medarbejdere er mellem 50 og 59 år.

Man kan imidlertid samtidig se et betydeligt fald i antallet af HK-ansatte på 60 år og ældre. Dette kunne tyde på, at normen fortsat er, at man forlader arbejdsmarkedet, når man når folkepensionsalderen.

Det kan på den baggrund være nødvendigt for arbejdsgiveren og arbejdstageren, at alderens betydning for fortsat ansættelse faktisk adresseres. Dette kan for eksempel ske ved en seniorsamtale, som kan sætte rammen for at iværksætte eventuelle tiltag for at bevare den pågældende ældre medarbejder i sin stilling. Der foreligger allerede redskaber til at tilgodese ældre medarbejders eventuelle behov for særlige vilkår, men det er uklart, i hvilket omfang disse redskaber faktisk anvendes.

Det er formentlig vigtigt, at kommunerne som arbejdsgiver sætter mere fokus på, hvilke ordninger den enkelte kommune kan tilbyde ældre medarbejdere, og i den forbindelse gør seniorsamtalen til en fast del af medarbejderudviklingssamtalerne, når medarbejderne når en vis alder. Der bør i den forbindelse foreligge klare retningslinjer for, hvornår kommunen kan tilbyde særlige vilkår, og muligheden for at få sådanne vilkår bør være reelt mulig at opnå. Der bør i den forbindelse være mere fokus på at tilbyde og anvende særlige vilkår, herunder prioritere dette økonomisk.

Opretholdelsen af ansættelsen af ældre medarbejdere med behov for særlige vilkår betyder, at kommunen som arbejdsgiver må udvise en særlig fleksibilitet i forhold til de gener, der måtte være ved for eksempel at have flere medarbejdere på deltid. Flexibilitet må nødvendigvis også udvises af den ansatte i forhold til en eventuel lønnedgang eller ændrede arbejdsopgaver.

Det kan ikke udelukkes, at gennemførelsen af seniorsamtaler og anvendelsen af særlige vilkår over for ældre medarbejdere medvirker til at bevare et fokus på alder, der ikke altid er hensigtsmæssigt. Alder har således ikke nødvendigvis sammenhæng med en medarbejders faglige egenskaber eller muligheder for at varetage en bestemt jobfunktion. Gennemførelsen af seniorsamtaler under nærmere fastsatte omstændigheder sikrer imidlertid, at der bliver taget det nødvendige hensyn til en medarbejders alder, hvis alderen i det konkrete tilfælde faktisk kræver sådanne hensyn.

I den forbindelse bør seniorsamtalen ikke udelukke løbende dialog om eventuelle behov og ønsker, som en ældre medarbejder kan have for fortsat at kunne eller ville bestride en stilling.

8 BILAG

8.1 BILAG 1 – SPØRGSMÅLENE TIL KOMMUNERNE

- 1) Hvad er alderssammensætningen for kommunens HK-ansatte (procentdel ansatte i grupperne A) under 30, B) 30-39, C) 40-49, D) 50-60 og E) over 60 år)?
- 2) Hvordan er den procentuelle fordeling af støtten fra Den Kommunale Kompetencefond for de enkelte aldersgrupper for 2014?
- 3) Hvor mange seniorsamtaler gennemførte kommunen i 2014 fordelt på de enkelte aldersgrupper?
- 4) Hvor mange seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger har kommunen indgået aftale om i 2014 fordelt på de enkelte aldersgrupper?
- 5) Hvad er den gennemsnitlige fratrædelsesalder for kommunens HK-ansatte?

9 SLUTNOTER

¹ Jf. undersøgelserne gennemgået i kapitel 3.

² Ældre Sagens undersøgelse om alderens indflydelse på at komme i beskæftigelse igen 2013.

³ Ældre Sagens undersøgelse fra 2008 om fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet.

⁴ Jf. kapitel 4.

⁵ Ældre Sagens undersøgelse om alderens indflydelse på at komme i beskæftigelse igen 2013.

⁶ Ældre Sagens fremtidsstudie om arbejdsliv 2010.

⁷ Ældre Sagens undersøgelse om alderens indflydelse på at komme i beskæftigelse igen 2013.

⁸ Ældre Sagens undersøgelse om alderens indflydelse på at komme i beskæftigelse igen 2013.

⁹ Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven).

¹⁰ Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (forskelsbehandlingsloven) § 2, jf. § 1.

¹¹ Jf. blandt andet EU-Domstolens dom af 13. september 2011 i sag C-447/09, Prigge m.fl., præmis 38.

¹² UfR 2015.1303 H.

¹³ Sag C-441/14, Ajos A/S.

¹⁴ UfR 2012.3220 V.

¹⁵ Se for eksempel også UfR 2014.1119 H.

¹⁶ UfR 2013.3130 H.

¹⁷ Tidligere gældende forskelsbehandlingslovs § 5 a, stk. 4.

¹⁸ Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., § 5a, stk. 4.

¹⁹ UfR 2015.1 H.

²⁰ Se for eksempel også UfR 2011.417 H.

²¹ UfR 2011.2854 Ø.

²² 37.153,8 i henhold til Kommunestatistik – Kommuner – 2014, antal ansatte kontor- og It-personale, KL, fordelt på alder, tilgængelig på www.krl.dk.

²³ 19.963,6 i henhold til Kommunestatistik – Kommuner – 2014, antal ansatte kontor- og It-personale, KL, tilgængelig på www.krl.dk.

²⁴ Lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. som ændret ved L 2014-12-23 nr. 1489, § 5b.

²⁵ Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

²⁶ 1.670,8 i henhold til Kommunestatistik – Kommuner – 2014, antal ansatte kontor- og It-personale, KL, tilgængelig på www.krl.dk.

²⁷ 14.327,1 i henhold til Kommunestatistik – Kommuner – 2014, antal ansatte kontor- og It-personale, KL, tilgængelig på www.krl.dk.

²⁸ 12.230,7 i henhold til Kommunestatistik – Kommuner – 2014, antal ansatte kontor- og It-personale, KL, tilgængelig på www.krl.dk.

**INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER**

