



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf. 70 11 45 45
Fax 33 30 44 49
www.hk.dk/kommunal

Journalnr.: 8420-xxxx
Direkte telefon: 33 30 43 52
E-mail: 44bob@hk.dk

København, den 27. marts 2012

Vedrørende forskelsbehandling på grund af alder

I Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. er det specifikt angivet, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger på grund af alder ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Udgangspunktet er, at den person der føler sig krænket, skal påvise faktiske omstændigheder der giver anledning til at formode, at der er fundet direkte eller indirekte forskelsbehandling sted.

Såfremt der er påvist faktiske omstændigheder, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det er imidlertid HK/Kommunals opfattelse, at loven ikke virker efter hensigten. Således har loven øjensynlig ikke et præventivt virke. Det er overordentlig vanskeligt at løfte bevisbyrden der giver anledning til at formode, der er fundet direkte eller indirekte forskelsbehandling sted og i sidste ende kan arbejdsgiver henvise til subjektive og udokumenterede begrundelser.

I HK ser vi bagsiden af medaljen når eksempelvis ældre medarbejdere afskediges, hvor alder har haft en afgørende rolle og medført en negativ konsekvens for disse medarbejdere.

Et af de seneste eksempler var at læse i dagbladet Politiken den 25. marts 2012. Her kunne man under overskriften "Staten signalerer, at virksomhederne kan behandle ældre ansatte, som det passer dem", at de gennemførte besparelser i ministerierne har haft en aldersmæssig skævhed. Således udgør ældre medarbejdere over 50 år

omkring 36 % af de ca. 23.000 HK-medlemmer der er ansat i staten, mens andelen af fyrede medarbejdere som er over 50 år udgør 56 %.

Når manglende ansættelse eller afskedigelse foregår på det helt individuelle plan, bliver det i sagens natur endnu vanskeligere at påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling har fundet sted. Men selv når en arbejdsgiver direkte angiver alder som årsag til afskedigelse eller manglende ansættelse af en bestemt medarbejder, er det uhyre vanskeligt om ikke umuligt, at få arbejdsgiveren dømt. Som beskrevet i HK/Kommunals brev til Beskæftigelsesudvalget, blev en kommune frikendt for forskelsbehandling i forbindelse med manglende ansættelse af en ældre lønmodtager. I den konkrete sag blev vort medlem vraget til job med den begrundelse, at hun var for gammel. Højesteret kom indledningsvis til den konklusion, at kommunens handlemåde skabte begrundet formodning om, at der var begået direkte forskelsbehandling.

Imidlertid blev kommunen frikendt for forskelsbehandling, da Højesteret anså det for godtgjort, at kommunens afgørelse om ikke at ansætte vores ældre medlem var begrundet i andre forhold end hendes alder. Kommunen mente således, at vort medlem ikke var tilstrækkelig humoristisk og serviceminded.

Med den nuværende lovgivning, er det således ikke kun vanskeligt at løfte bevisbyrden og dokumentere faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode der har fundet forskelsbehandling sted. Selv i sager hvor det er muligt at løfte bevisbyrden, bliver arbejdsgiveren ikke dømt for forskelsbehandling, som ovenstående eksempel desværre kun alt for godt understreger.

Det er derfor HK/Kommunals forslag, at lovgivningen ændres, således der i sager hvor der er mistanke om forskelsbehandling på grund af alder, dels bliver omvendt bevisbyrde og dels suppleres med vurderingskriterier der objektivt kan håndteres.

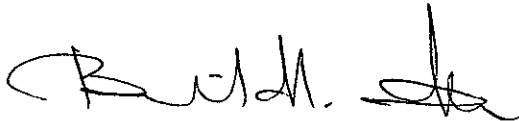
Med andre ord, vil det som udgangspunkt være arbejdsgiveren der skal bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, hvis lønmodtageren eks. er over 55 år og har mere end 20 års anciennitet.

Det skal samtidig understreges, at det på ingen måde er intentionen at give ældre medarbejdere bedre eller mere fordelagtige vilkår end andre. Hensigten er alene, at ældre på arbejdsmarkedet sikres adgang til og de samme rettigheder/muligheder som alle andre på arbejdsmarkedet og efterlevelse af gældende lovgivning sikres.

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet omfatter forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk. En eventuel lovændring bør derfor omfatte alle ovenstående grupper med henblik på at sikre lige adgang til arbejdsmarkedet for alle.

HK/Kommunal indgår meget gerne i yderligere dialog om konkrete initiativer der sikrer de i lovgivningen anførte grupper bedre, og vil i den forbindelse stille vores erfaringer på området til rådighed.

Med venlig hilsen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bodil Otto', with a stylized flourish at the end.

Bodil Otto
Formand