

**Notat**  
**til FOA om**  
**pligtsmæssig fratræden for lønnede tillidsvalgte personer**  
**ved folkepensionsalderens indtræden**

**1) Indledning**

FOA har ved mail af 7. september 2016 bedt mig om at vurdere, om bestemmelsen i § 3, stk. 4, i forbundets love er forenelig med forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*”Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt overgår til en offentlig pension. Valgte lønnede skal afgang ved udgangen af den måned hvor folkepensionsalderen indtræder.”*

Som det fremgår af bestemmelsen indebærer den, dels at forbundets medlemmer kan være afskåret fra at stille op til valg til en tillidspost på grund af overgang til en offentlig pension, dels at valgte lønnede automatisk skal fratræde deres post, når de opnår folkepensionsalderen. Jeg har forstået FOA's henvendelse således – også efter en telefonsamtale den 14. september 2016 med Jens Peter Ernst-Lyngbye – at FOA ønsker en vurdering af den del af bestemmelsen, som vedrører den automatiske fratræden for valgte lønnede.

Ifølge det oplyste gælder den automatiske fratræden for alle valgte lønnede poster, både forbundsvalgte og afdelingsvalgte. Gruppen af lønnede tillidsvalgte adskiller sig ved deres kongresudpegede status fra den ansatte stab i forbundet og afdelingerne, som ikke er omfattet af

bestemmelsen. Det er således også kongressen selv, der efter indstilling fra hovedbestyrelsen fastsætter løn- og pensionsforhold for de kongresvalgte, jf. lovenes §14, stk. 9.

Den konkrete baggrund for forbundets henvendelse er, at Ligebehandlingsnævnet i en afgørelse af 22. juni 2016 har anset det for aldersdiskriminerende, at et fagforbunds love afskar personer fra at blive valgt til lønnede tillidsposter, når de var fyldt 60 år på valgdagen. Den klagende person, som af denne grund var blevet afskåret fra at genopstille til en lønnet tillidspost, fik tilkendt en godtgørelse på 25.000 kr. Afgørelsen er efter det oplyste indbragt for domstolene.

Forbundet ønsker belyst, om kongresvalgte lønnede personer er omfattet af forskelsbehandlingsloven, og om pligten til at fratræde ved folkepensionsalderen efter § 3, stk. 4, i givet er uforenelig med lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Forbundet ønsker i den forbindelse en vurdering af, om der vil være en økonomisk risiko ved at opretholde den gældende bestemmelse, herunder om en eventuel godtgørelse vil blive udmålt efter principperne for manglende ansættelse eller for afskedigelse. Forbundet vil endelig gerne have en vurdering af, hvor lang tid en domstolsbehandling af Ligebehandlingsnævnets afgørelse vil kunne tage, herunder om det må forventes, at domstolene vil forelægge spørgsmål for EU-domstolen.

I det følgende vurderer jeg først, om lønnede kongresvalgte personer er omfattet af forskelsbehandlingslovens regler (afsnit 2), og dernæst om den pligtmæssige fratreden ved folkepensionsalderen efter forbundslovenes § 3, stk. 4, i givet fald vil være i strid med lovens forbud mod aldersdiskrimination, og hvorledes en eventuel overtrædelse af lovens forbud vil blive sanktioneret (afsnit 3). Notat rundes af med en sammenfattende besvarelse af de spørgsmål, som forbundet har stillet i sin mail (afsnit 4).

## **2) Forskelsbehandlingslovens anvendelse på lønnede tillidsvalgte**

### ***a) Forskelsbehandlingslovens §§ 2 og 3***

Hovedreglen i forskelsbehandlingsloven er, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle ”lønmodtagere” (§ 2, stk.1). Loven indeholder ikke en nærmere definition af lønmodtagerbegrebet.

Det afhænger af en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, om en lønnet tillidsvalgt person indtager en tjenestestilling, som er en generel betingelse for at være omfattet af arbejdsretlige regler. Det generelle udgangspunkt er, at lønnede kongresvalgte tillidspersoner ikke indtager en tjenestestilling og dermed falder uden for den arbejdsretlige lovgivning, jf. f.eks. Lars Svenning Andersen m.fl., Funktionærret, 4. udg. 2011, s. 88ff, og Ole Hasselbalch, Den danske Arbejdsret, bind I Arbejdsrettens almindelige del, 2009, s. 88 (med note 39).

Ved anvendelsen af forskelsbehandlingsloven skal man dog være opmærksom på, at den også finder anvendelse for ”enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv” og for ”enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne”, jf. lovens § 3, stk. 3 og 4. At en erhvervsaktiv person ikke har status af lønmodtager afskærer sig således ikke i sig selv, at vedkommende kan være omfattet af lovens regler. Det udvidede anvendelsesområde for loven er en følge af et tilsvarende videre anvendelsesområde for beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78), som loven implementerer.

Ved indsættelsen af alderskriteriet i forskelsbehandlingsloven i 2004 forudsatte man, at lovens §§ 2 og 3 svarer til det underliggende direktivs anvendelsesområde (se nærmere om direktivet og EU-Domstolens praksis i afsnit b). Ved ændringen af en af lovens undtagelsesregler i 2006 udtalte beskæftigelsesministeren sig direkte om lønnede tillidsvalgte. Det skete i et svar på spørgsmål nr. 1 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Udvalget anmodede ministeren om en kommentar til en henvendelse fra DA, hvor foreningen (på ny) kritiserede, at administrerende direktører var omfattet af loven og som tillige fremhævede, at forslaget var uklart med hensyn til politiske og faglige poster, som hviler på valg. Ministeren udtalte bl.a. følgende i sit svar til udvalget:

*”Jeg har noteret mig DA’s synspunkt om, at lovforslaget ikke bør omfatte de adm. direktører og skal i den forbindelse henvises til høringsnotatet, jf. L 61 bilag 1. Retsstillingen for tillidsvalgte bør efter min opfattelse være den samme i det omfang hvervet er lønnet og dermed at betragte som lønnet beskæftigelse. Jeg vedlægger til udvalgets orientering Beskæftigelses-*

*ministeriets udtalelse af 28. oktober 2005 om forskelsbehandlingsloven og spørgsmålet om adm. direktørers retsstilling.*

*Det er ministeriets vurdering, at beskyttelsessubjektet i direktivet efter sin formulering skal forstås bredt og dermed også omfatte personer, som måske ikke i andre sammenhænge ville blive anset for lønmodtagere. Dette stemmer også overens med hjemmelsgrundlaget for direktivet (traktatens artikel 13). Dansk lovgivning skal i videst muligt omfang fortolkes i overensstemmelse med EU-retten.*

*Det er ministeriets vurdering, at der ikke er noget til hinder for at fortolke forskelsbehandlingslovens § 2, således at den også omfatter den administrerende direktør i forhold til sin bestyrelse/ejer. Uanset at den administrerende direktør i andre sammenhænge anses for at optræde på ledelsens/ejerens vegne har kontraktforholdet mellem de to parter en række af de karakteristiske træk, som normalt kendetegner et ansættelsesforhold, fx ansættelses- og afskedigelseskompetence og instruktionsbeføjelse.”*

Som det fremgår af den citerede passus, var det ministerens opfattelse, at både administrerende direktører i virksomheder og lønnede tillidsvalgte i faglige organisationer må anses for omfattet af lønmodtagerbegrebet i forskelsbehandlingslovens § 2. Ministerens opfattelse berodde på det underliggende beskæftigelsesdirektiv. Ministeren betonedede ydermere det velkendte forhold, at lovens – på linje med anden lovgivning – i videst muligt omfang skal anvendes på en EU-konform måde.

Forarbejderne peger således i retning af en vid forståelse af udtrykket ”lønmodtager” i forskelsbehandlingslovens § 2, og at lønnede tillidsvalgte i faglige organisationer vil være omfattet af begrebet.

#### ***b) Beskæftigelsesdirektivet – direktiv 2000/78***

Direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv er vedtaget med hjemmel i traktatens generelle bestemmelse om bekæmpelse af forskelsbehandling i (nu) TEUF artikel 19. Der er således ikke tale om et klas-

sisk arbejdsretligt direktiv, men om et direktiv med et mere generelt sigte på at bekæmpe forskelsbehandling.

I direktivets præambel henvises til, at Unionen respekterer menneskerettighederne og medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner (betragtning 1), og at alle menneskers ret til beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed (betragtning 4). Ifølge præamblen er beskæftigelse og erhverv ”afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling” (betragtning 9).

Direktivets nærmere anvendelsesområde er fastlagt i artikel 3, som bl.a. har følgende ordlyd i stk. 1:

*”Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:*

*a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig virksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse*

*b) ...*

*c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn*

*d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.”*

Som det fremgår af de citerede dele af bestemmelsen, er direktivets anvendelse ikke knyttet direkte til en status som lønmodtager. Direktivet anvender slet ikke udtrykket ”arbejdstager”, som i de fleste arbejdsretlige direktiver, men knytter anvendelsen til ”alle personer” der udfører (bl.a.) ”lønnet beskæftigelse”. Anvendelsesområdet er således videre end de almindelige arbejdsretlige direktiver, jf. herved også Ruth Nielsen, Princippet om forbud mod forskelsbehandling pga. alder som almindeligt EU-retligt princip, UfR 2006/B259.

Den nærmere fastlæggelse af direktivets anvendelsesområde beror i sidste ende på EU-Domstolens praksis. EU-Domstolen har ikke udtalt sig direkte om lønnede tillidsvalgte personers stilling i forhold til beskæftigelsesdirektivet, men har udtalt følgende generelle retningslinje for forståelsen af direktivets lønmodtagerbegreb i præmis 22 i dom af 1. oktober 2015 i C-432/14:

*”Hvad angår det af Europa-Kommissionen rejste spørgsmål om, hvorvidt sagsøgeren i hovedsagen kan kvalificeres som ”arbejdstager”, bemærkes, at dette begreb ifølge Domstolens faste praksis er et selvstændigt begreb, som ikke må fortolkes indskrænkende. Således skal enhver person, der udøver en reel og faktisk beskæftigelse, bortset fra beskæftigelse af så ringe omfang, at den fremtræder som et rent marginalt supplement, anses for »arbejdstager« i artikel 45 TEUF’s forstand. Kendetegnet ved et arbejdsforhold er ifølge denne praksis, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (domme Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, præmis 16 og 17, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, præmis 26, Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, præmis 15, og Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, præmis 23).”*

Som det fremgår af præmisserne, anså Domstolen direktivets arbejdstagerbegreb for at være et fælleseuropæisk begreb, som fastlægges på linje med arbejdstagerbegrebet i TEUF artikel 45 om arbejdstagernes frie bevægelighed.

Denne vide opfattelse af arbejdstagerbegrebet præger også Domstolens praksis om en række af de arbejdsretlige direktiver, hvor begrebet – på linje med beskæftigelsesdirektivet – ikke udtrykkeligt er overladt til den enkelte medlemsstats egen lovgivning og praksis. Domstolen arbejder med et vidt arbejdstagerbegreb, som bl.a. omfatter direktører, der er udpeget direkte af en generalforsamling, jf. dom af 9. juli 2015 i C-229/14, *Balkaya*. Domstolen udtalte bl.a. følgende herom i dommen:

*”38. I denne henseende fremgår det af Domstolens praksis, som finder anvendelse i forbindelse med direktiv 98/59, at den omstændighed, at en person har betegnelsen medlem af et kapital-selskabs ledende organ, ikke som sådan kan udelukke, at denne person befinder sig i et underordningsforhold i forhold til dette selskab (jf. i denne retning domme Danosa, C-*

232/09, EU:C:2010:674, præmis 47, og Kommissionen mod Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, præmis 14, 17 og 18). Der skal nemlig foretages en undersøgelse af de betingelser, hvorunder dette medlem er blevet ansat, arten af de funktioner, som medlemmet er blevet tildelt, rammerne, inden for hvilke disse funktioner udføres, rækkevidden af den pågældendes beføjelser og det tilsyn, den pågældende er underlagt i selskabet, såvel som de omstændigheder, hvorunder den pågældende kan afskediges (jf. dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 47).

39. Domstolen har således allerede fastslået, at et medlem af et kapital-selskabs styrelseskomité, som mod vederlag udfører ydelser for det selskab, som har udnævnt vedkommende, og hvori vedkommende indgår som en integrerende del, som udfører sin virksomhed efter anvisninger fra eller under tilsyn af et andet organ i selskabet, og som på ethvert tidspunkt kan afskediges fra sin funktion uden begrænsninger, opfylder betingelserne for at blive anset for »arbejdstager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i Domstolens ovennævnte praksis (jf. i denne retning dom Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, præmis 51 og 56).”

Som det fremgår af præmisserne, udelukker det ikke en (administrerende) direktør fra at være en arbejdstagertager i EU-retlig forstand, at vedkommende er udpeget direkte af en generalforsamling. Det afgørende er ifølge præmisserne, om den generalforsamlingsvalgte direktør modtager vederlag for sit arbejde og står i et over-/underordningsforhold til generalforsamlingen.

Det underliggende direktiv støtter – sammen med EU-Domstolens generelle praksis om lønmodtagerbegrebet – efter min opfattelse den vurdering af lønmodtagerbegrebet, som Beskæftigelsesministeriet har tilkendegivet om forskelsbehandlingslovens område.

Det er således nærliggende, at lønnede tillidsvalgte vil blive anset for personer som udøver en ”lønnet beskæftigelse” i direktivets forstand og dermed også som lønmodtagere i forskelsbehandlingslovens forstand. Hvis ikke en lønnet tillidsvalgt person vil blive anset for omfattet af lønmodtagerbegrebet, er det efter min opfattelse nærliggende, at vedkommende i stedet vil blive anset for at udøve en anden ”erhvervsmæssig beskæftigelse” i direktivets forstand og dermed også vil være omfattet af loven af denne grund, jf. herved lovens § 3, stk. 3 og 4.

### **3) Anvendelse af aldersgrænser i forbundsvedtægter**

Det generelle udgangspunkt er som allerede nævnt, at arbejdsgivere ikke må forskelsbehandle lønmodtagere som følge af bl.a. alder, jf. herved lovens § 2, stk. 1.

En pligtmæssig fratræden ved det tidspunkt, hvor en lønmodtager når folkepensionsalderen, vil efter EU-Domstolens vedrøre ”ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn” i direktivets artikel 3, stk. 1, litra c. En sådan pligtmæssig fratræden ved folkepensionsalderens indtræden – med overgang til offentlige pensionsydelser – vil derfor ikke være undtaget fra direktivets anvendelsesområde i medfør af artikel 3, stk. 3, om ”offentlige ordninger for social sikring og social beskyttelse eller lignende ordninger”, jf. f.eks. dom af 16. oktober 2007 i C-411/05, *Palacios de la Villa*.

En arbejdsgiver må hverken forskelsbehandle direkte eller indirekte på grund af alder. Der er den forskel på de to diskriminationsformer, at det er muligt at retfærdiggøre den indirekte diskrimination, jf. lovens § 1, stk. 2 og 3.

En lønnet valgt person skal efter bestemmelsen i forbundslovenes § 3, stk. 4, fratræde på det tidspunkt, hvor vedkommende når folkepensionsalderen. Det pligtmæssige arbejdsophør er således direkte forbundet med et aldersrelateret kriterium – folkepensionsalderen – og der vil derfor være tale om en direkte forskelsbehandling på grund af alder, jf. § 1, stk. 2.

Da der vil være tale om en direkte forskelsbehandling på grund af alder, vil det ikke være muligt for FOA at retfærdiggøre forskelsbehandlingen, da denne adgang som nævnt udelukkende knytter sig til indirekte forskelsbehandling på grund af alder, jf. § 1, stk. 3.

Udgangspunktet vil dermed være, at bestemmelsen i § 3, stk. 4, om den pligtmæssige fratræden ved folkepensionsalderen er ugyldig, jf. lovens § 5 a, stk. 1, der er sålydende:

*”Bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster og i virksomheders interne reglementer m.v., som er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling i §§ 2-5, er ugyldige. Dette gælder også bestemmelser i vedtægter m.v. for selvstændige erhverv og for arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.”*



Som det fremgår af bestemmelsen, gør den generelt aftaler, reglementer og vedtægter ugyldige, hvis de forskelsbehandler på grund af alder. Det er dog muligt at opretholde en aldersgrænse, hvis den er omfattet af en af undtagelsesbestemmelserne i § 5 a. Den centrale bestemmelse herom er indeholdt i § 5 a, stk. 3, der er sålydende:

*”Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for opretholdelsen af gældende aldersgrænser fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.”*

Efter bestemmelsen er det muligt at opretholde eksisterende aldersgrænser, som er ”fastsat i eller aftalt i henhold til kollektive aftaler og overenskomster”, forudsat disse aldersgrænser er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret, og midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige”. Denne bestemmelse baserer sig på undtagelsesbestemmelsen i artikel 6, stk. 1, i beskæftigelsesdirektivet.

Forbundets vedtægtsbestemte aldersgrænse for lønnede tillidsvalgte i § 3, stk. 4, er efter min opfattelse ikke omfattet af udtrykket ”kollektive aftaler og overenskomster” og dermed af bestemmelsen i § 5 a, stk. 3. Efter såvel ordlyden af som forarbejderne til bestemmelsen er det afgørende for dens anvendelse, at aftalen har status af en kollektiv aftale, dvs. at der er tale om et regelsæt aftalt mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger (eller en virksomhed og en lønmodtagerforening). Forbundets vedtægter har ikke denne (arbejdsretlige) status og er derfor ikke omfattet af bestemmelsen.

Der er ikke (andre) bestemmelser i § 5 a eller loven i øvrigt, som giver arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger adgang til i deres egne vedtægter at benytte aldersgrænser, herunder en automatisk fratrædelsesalder. At en automatisk fratrædelsesalder knyttet til folkepensionsalderen efter EU-Domstolens praksis ofte vil kunne retfærdiggøres efter beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, vil således ikke være afgørende i det foreliggende tilfælde. Den

danske stat har nemlig selv valgt at afgrænse brugen af aldersgrænser efter § 5 a, stk. 3, til ”kollektive aftaler og overenskomster”.

Det er således min vurdering, at der er en nærliggende risiko for, at den vedtægtsbestemte pligt til automatisk at fratræde en lønnet tillidspost ved folkepensionsalderen vil være i strid med forskelsbehandlingsloven. En sådan overtrædelse af loven vil normalt udløse en pligt til at betale den krænkede person en godtgørelse, jf. lovens § 7.

I højesteretspraksis er udgangspunkter, at en manglende ansættelse vil udløse en godtgørelse på 25.000 kr. På linje hermed tilkendte Ligebehandlingsnævnet den person, som var afskåret fra at stille op til et valg til en lønnet tillidspost, en godtgørelse på 25.000 kr. En opsigelse på grund af alder vil efter højesteretspraksis som udgangspunkt udløse en godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

En fratræden som følge af en pligtmæssig fratrædelsesalder vil efter min opfattelse blive sidestillet med en opsigelse. Det betyder, at en eventuel godtgørelse formentlig vil blive fastsat efter retningslinjerne for opsigelse på grund af alder. Der kan dog blive tale om en lavere godtgørelse, hvis der foreligger formildende omstændigheder, f.eks. at domstolene vurderer, at der har hersket en betydelig usikkerhed om retstilstanden for lønnede tillidsvalgte.

#### **4) Sammenfatning**

Sammenfattende er det nærliggende, at lønnede tillidsvalgte personer vil være omfattet af forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Forskelsbehandlingsloven har et noget videre anvendelsesområde end traditionelle arbejdsretlige love og overenskomster. I forarbejderne til en af ændringerne til lovens undtagelsesregler om aldersdiskrimination udtalte Beskæftigelsesministeriet – som et svar på et spørgsmål fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg – at lønnede tillidsvalgte i faglige organisationer må anses for at være omfattet af lovens regler.

Det videre anvendelsesområde beror i det væsentlige på det underliggende beskæftigelsesdirektiv (direktiv 2000/78). Direktivets anvendelsesområde er i sidste ende et anliggende for EU-domstolen, da det ikke er overladt til de enkelte medlemslande at fastlægge det nærmere

indhold. Domstolen anvender generelt et vidt lønmodtagerbegreb i sin praksis, og det gælder også for beskæftigelsesdirektivets vedkommende. Det ligger således bl.a. fast, at direktører, som er direkte valgt af en generalforsamling kan være omfattet af det EU-retlige lønmodtagerbegreb, hvis de modtager vederlag og arbejder under generelle instruktioner fra generalforsamlingen.

Det er på denne baggrund nærliggende, at Ligebehandlingsnævnet har ret i sin antagelse om, at lønnede tillidsvalgte personer i faglige organisationer vil være omfattet af forskelsbehandlingsloven. Det er dog domstolene – og i sidste ende Højesteret – der afgør, om en lønnet tillidsvalgt person i det konkrete tilfælde kan anses for omfattet af lovens regler. Det er efter min opfattelse mest nærliggende, at de vil have det udgangspunkt, at lønnede tillidsvalgte personer generelt må anses for omfattet, enten som lønmodtagere eller på anden vis som erhvervsbeskæftigede.

Med hensyn til den allerede verserende sag ved domstolene kan det ikke udelukkes, at domstolene vil beslutte at forelægge spørgsmålet om lønnede tillidsvalgte personers status i forhold til beskæftigelsesdirektivet for EU-Domstolen, da det har principiel karakter. Både med og uden en forelæggelse for EU-Domstolen vil en domstolsbehandling kunne tage flere år – afhængig af, hvor mange retsinstanser, sagen vil blive behandlet af.

Hvis en lønnet tillidsvalgt person er omfattet af forskelsbehandlingsloven – som antaget i dette notat – vil det indebære, at den pligtmæssige fratræden ved folkepensionsalderen i forbundslovens § 3, stk. 4, er ugyldig, da den medfører en direkte forskelsbehandling på grund af alder, jf. lovens § 2, stk. 1, og § 5 a, stk. 1. Det vil ikke være muligt efter lovens regler at retfærdiggøre denne forskelsbehandling, dels fordi der vil være tale om direkte forskelsbehandling, dels fordi vedtægtsbestemmelsen ikke er omfattet af nogle af undtagelserne i § 5 a. Den centrale undtagelse knytter sig til eksisterende aldersgrænser i medfør af ”kollektive aftaler og overenskomster” mellem arbejdsmarkedets parter. En vedtægtsbestemt fratrædelsesalder har ikke karakter af en kollektiv aftalt fratrædelsesalder.

De retlige konsekvenser af at pålægge en lønnet tillidsvalgt person at fratræde sin post, når vedkommende når folkepensionsalderen, vil formentlig være en pligt til at betale en godtgø-

relse efter de retningslinjer, der gælder for udmåling af godtgørelser ved uberettigede opsigelser på grund af alder. der vil således efter min vurdering være tale om en situation, der kan sidestilles med en opsigelse, og ikke en manglende ansættelse. Der vil formentlig blive taget udgangspunkt i et godtgørelsesniveau svarende til 9 måneders løn.

København, den 15. september 2016

Jens Kristiansen  
Professor, dr. jur.