



Datum 2009-10-05

KT

Ärende ANM 2009/1491

BESLUT

**Diskrimineringsombudsmannen, DO, avslutar detta ärende.
Det betyder att DO inte kommer att göra något mer i ditt ärende.**

Sammanfattning

Du har anmält att du har blivit diskriminerad på grund av ålder i samband med att Krafringen Nät AB beslutat att avbryta din anställning på grund av att du uppnått 67 års ålder. Efter utredning av ärendet gör DO bedömningen att du inte har blivit åldersdiskriminerad i diskrimineringslagens mening.

Bakgrund

KT har anmält Krafringen Nät AB för åldersdiskriminering då kommunen, med stöd av 32 a och 33 § lagen om anställningsskydd (1982:80), avbrutit hans anställning på grund av att han uppnått 67 år ålder.

Skäl för beslutet

Lagregler

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 4 § och 2 kap. 1 § får en arbetsgivare inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med ålder.

Förbudet enligt diskrimineringslagen 2 kap. 1 § hindrar inte särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det framgår av 2 kap. 2 § 4:e punkten diskrimineringslagen.

Av artikel 6.1 direktiv 2000/78/EG, det så kallade arbetslivsdirektivet kan medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering, om särbehandlingen på ett objektivt och rimligt sätt, inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som särskilt rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta är lämpliga och nödvändiga.

DO:s bedömning

Kraftringen Nät AB har i förevarande fall tillämpat den regel i lagen om anställningsskydd (LAS) som ger arbetsgivaren möjlighet att bryta en anställning när arbetstagaren fyller 67 år. Frågan har därför gällt om denna tillämpning av LAS är att betrakta som åldersdiskriminering eller om regeln istället ska ses som en form av särbehandling som avses i diskrimineringslagens 2 kap. 2 § 4:e punkten samt arbetslivsdirektivets (2000/78/EG) artikel 6.1 om befogad särbehandling på grund av ålder och därmed undantas från förbudet mot åldersdiskriminering..

Av diskrimineringslagens förarbeten (prop. 2007/08:95 – Ett starkare skydd mot diskriminering, s. 182-184) framgår att regeln som ger arbetsgivare rätt att bryta en anställning när arbetstagaren fyllt 67 år inte ska omfattas av diskrimineringslagens skydd utan ska ses som befogad särbehandling på grund av ålder. Särbehandlingen motiveras med att syftet är att främja en väl fungerande arbetsmarknad och till sysselsättningspolitiken samt att medlen för att uppnå detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

Frågan om åldersdiskriminering i samband med pensionsålder har även prövats av EG-domstolen. EG-domstolen slår fast att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller medlen för fastställandet av mål och vilka medel som ska användas för att uppnå dem. Vidare har EG domstolen i sin bedömning beaktat att en anställd som tvingas avbryta sin anställning på grund av en i förväg fastställd ålder kompenseras i någon form av ålderspension.

Mot bakgrund av ovan gör DO den bedömningen att regeln som ger en arbetsgivare rätt att avbryta en anställning när en arbetstagare fyllt 67 år ska ses som en sådan befogad särbehandling som är tillåten enligt diskrimineringslagen.

Då diskrimineringslagen inte omfattar ett skydd mot åldersdiskriminering i förevarande fall avslutar DO ärendet.

Beslutet är fattat av diskrimineringsombudsmannen Katri Linna efter föredragning av utredaren Guillermo Carbonari. I beslutets slutliga handläggning har också chefsjuristen Pia Engström Lindgren och enhetschefen för arbetslivsenheten Torbjörn Andersson deltagit.

Detta beslut går inte att överklaga.

Katri Linna
Diskrimineringsombudsman

Guillermo Carbonari
Utredare