



Datum 2009-12-15

Andreas Olofsson

St Anne väg 3 A

Ärende ANM 2009/80

352 40 VÄXJÖ

BESLUT

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

Sammanfattning

DO anser att semesterreglerna i det statliga kollektivavtalet inte är åldersdiskriminerande i diskrimineringslagens mening. Semesterreglerna kan motiveras av berättigade syften; äldre arbetstagares ökade behov av vila och rekreation samt möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Enligt EG-domstolens nuvarande praxis finns ett utrymme för skönmässiga bedömningar när det gäller vilka medel som används för att uppnå syftena.

Bakgrund

Du har anmält att du blir diskriminerad på grund av ålder vid tillämpningen av det kollektivavtal, ALFA – Allmänt löne- och förmånsavtal, Centrala avtal 2008:1, som reglerar antalet semesterdagar för statligt anställda. Enligt avtalet har statligt anställda till och med det år arbetstagaren fyller 29 år rätt till 28 semesterdagar. Från 30 år har man rätt till 31 semesterdagar och från 40 år har man rätt till 35 semesterdagar. Du menar att det inte finns några sakliga argument till att antalet semesterdagar är beroende av ålder. Du är född 1981 och anställd vid Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen har i yttrande till DO svarat att man tillämpar det kollektivavtal som ingåtts mellan de centrala parterna på arbetsmarknaden och som Arbetsförmedlingen är bundet av. Arbetsförmedlingen anför i sitt yttrande att de centrala parterna har valt att portionera ut semestern på ett visst sätt efter ett livscykelperspektiv för att på så sätt främja såväl äldres större behov av återhämtning samt möjligheterna att kombinera familje- och arbetsliv.

Du är medlem i Fackförbundet ST. ST har meddelat att de inte företräder dig i ärendet. I anledning av din anmälan gav OFR/SPO i uppdrag åt Advokatfirman Öberg & Associés AB att avge ett rättsutlåtande i frågan. Advokatfirmans slutsats är att semesterreglerna kan rättfärdigas enligt undantagsbestämmelsen i diskrimineringslagen och att det inte är sannolikt att EG-domstolen skulle finna att semesterreglerna utgör olaglig diskriminering i strid med arbetslivsdirektivet.

DO har även erhållit en promemoria från Arbetsgivarverket angående semesterns längd enligt ALFA och åldersdiskriminering.

Skäl för beslutet

Lagregler

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

Förbudet enligt diskrimineringslagens 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.

I förarbetena till diskrimineringslagen (prop 2007/08:85 s. 179) anges strävan att tillgodose äldre arbetstgares behov av vila och rekreation som exempel på ett godtagbart syfte. Kollektivavtalsbestämmelser om förlängd semester som syftar till att äldre ska kunna arbeta till ålderspension anges uttryckligen i propositionen som en särbestämmelse som får sägas ha ett legitimt syfte.

I direktiv 2000/78/EG, det så kallade arbetslivsdirektivet, finns bestämmelser om förbud mot åldersdiskriminering.

Av direktivets artikel 6.1 följer att medlemsstaterna kan föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektiva 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.

I artikel 6.1 punkt b arbetslivsdirektivet anges att i sådan särbehandling kan inbegripas fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

DO:s bedömning

Förbudet mot åldersdiskriminering i diskrimineringslagen är en implementering av bestämmelserna om åldersdiskriminering i arbetslivsdirektivet.

Av det aktuella kollektivavtalet framgår uttryckligen att ålder har betydelse för antalet semesterdagar. I och med att arbetstagare som är under 30 år har färre semesterdagar kan ett missgynnande som har samband med ålder därför konstateras. Frågan i ärendet är om semesterreglerna är en sådan form av särbehandling på grund av ålder som är tillåten enligt 2 kap 2 § 4:e punkten diskrimineringslagen och arbetslivsdirektivets artikel 6.1.

EG-domstolen har tillämpat arbetslivsdirektivet i några mål om åldersdiskriminering.

I målet Age Concern (C-388/07) fastslår EG-domstolen att det inte krävs precisering i lag för att bedöma om ett mål är berättigat. I avsaknad av sådan precisering är det dock viktigt att en domstol har möjlighet att utifrån det sammanhang i vilken åtgärden vidtagits ta hjälp av andra uppgifter för att fastställa syftet så att den kan bedöma om åtgärden är berättigad och om medlen var lämpliga och nödvändiga. I domen anger EG-domstolen vidare att medlemsstaterna har betydande utrymme för skönsmässiga bedömningar när det gäller vilka medel de vill använda för att uppnå syftet.

I ett annat mål om åldersdiskriminering, Palacios de la Villa (C-411/05) uttalar EG-domstolen att arbetsmarknadens parter åtnjuter ett stort handlingsutrymme när det gäller formulering av social- och arbetsmarknadspolitiska mål.

Arbetsförmedlingen har angett att de centrala parterna som ingått det aktuella avtalet valt att portionera ut semestern på ett visst sätt efter ett livscykelperspektiv för att främja såväl äldres större behov av återhämtning som möjligheterna att kombinera familje- och arbetsliv. Denna uppgift bekräftas av den promemoria från Arbetsgivarverket som DO tagit del av.

Enligt DO:s bedömning är det i båda fallen syften som måste anses som berättigade på arbetsmarknaden. I förarbetena till diskrimineringslagen (prop 2007/08 s. 179) anges som ovan nämnts äldre arbetstagares behov av vila och rekreation som exempel på ett godtagbart syfte. Arbetstagares möjligheter att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete är ett uttalat mål i svensk lag (se t. ex 3 kap 5 § diskrimineringslagen).

Det kan i och för sig ifrågasättas om just åldersgränser på 30 och 40 år är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet att tillgodose äldres möjligheter till rekreation och vila. Åtminstone 30-årsgränsen har enligt DO:s uppfattning större relevans för syftet att underlätta kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap. EG-domstolen har dock slagit fast att det finns ett betydande utrymme för skönsmässiga bedömningar när det gäller vilka medel som ska användas för att uppnå syftena.

Mot bakgrund av ovan gör DO bedömningen att semesterreglerna i det aktuella kollektivavtalet ska ses som en sådan befogad särbehandling som är tillåten enligt diskrimineringslagen.

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

Beslut i detta ärende har fattats av Diskrimineringsombudsmannen Katri Linna efter föredragning av utredaren Annika Höög. I beslutets slutliga handläggning har också enhetschefen för arbetslivsenheten Torbjörn Andersson deltagit.

Detta beslut går inte att överklaga. Om du själv vill driva ärendet vidare kan du väcka talan i tingsrätt.

Katri Linna
Diskrimineringsombudsman

Annika Höög
utredare

Kopia till:

Arbetsförmedlingen

ST

Arbetsgivarverket