

Ny rättspraxis från Arbetsdomstolen angående åldersdiskriminering

Sofie Haggård Larsson / Associate

Introduktion

Arbetsdomstolen har i en dom från i höstas slagit fast att ett buss- och taxibolag diskriminerat tre yrkesförare som blivit av med sina behovsanställningar i samband med att de fyllde 70 år. Bolaget hade en ålderspolicy som medförde att behovsanställningen för förare och andra med ett riskfyllt arbete skulle upphöra senast det datum arbetstagaren fyllde 70 år.

Arbetsdomstolen kom fram till att det verkliga syftet med åldersgränsen var att öka trafiksäkerheten. Dock hade arbetsgivarsidan inte visat att en sådan generell åldersgräns är ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå det syftet och inte heller övriga undantag ansågs uppfylla. Slutsatsen blev därför att åldersgränsen inte kunde rättfärdigas och de tre förarna hade därför rätt till diskrimineringsersättning om 40 000 kronor vardera. Domen kan läsas i sin helhet [här](#).

Kort om diskriminering på grund av ålder

Diskrimineringslagen omfattar olika områden i samhället och sju olika diskrimineringsgrunder, varav ålder är en. Tillämpningsområdet för åldersdiskriminering har successivt utvidgas och omfattar numera hela samhällsområdet, dock med vissa undantag för exempelvis värnplikt, försäkringstjänster och tillhandahållande av alkohol.

För en arbetsgivare gäller att denne inte får åldersdiskriminera någon som är anställd hos arbetsgivaren, gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Förbudet hindrar dock inte särbehandling på grund av ålder, om

särbehandlingen har ett berättigat syfte och de åtgärder som vidtas är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Åldersgränser som föreskrivs i lag anses generellt sett inte vara diskriminerande.

Sammanfattning av domen

Diskrimineringsombudsmannen ("DO"), som företrädde de tre förarna, väckte talan mot Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Sveriges Bussföretag samt det aktuella bussbolaget ("Bolaget") och yrkade att Bolaget till var och en av förarnas skulle betala diskrimineringsersättning med 100 000 kronor jämte viss ränta. Grunden för talan var i korthet att Bolaget tillämpar en policy som innebär att en tidsbegränsad anställning som förare inte kan förnyas efter det att en medarbetare fyllt 70 år. Policyn har tillämpats på de tre förarna som fått besked om att deras tidsbegränsade anställningar inte skulle förnyas med hänvisning till att de fyllt 70 år. Bolaget har missgynnat de tre förarna genom att behandla dem sämre än andra i en jämförbar situation och detta missgynnande har samband med deras ålder. Detta innebär att Bolaget har utsatt dem för en direkt åldersdiskriminering i strid med 1 kap. 4 § första punkten och 2 kap. 1 § första stycket andra punkten diskrimineringslagen. Undantagen i 2 kap. 2 § diskrimineringslagen är inte tillämpliga. Bolaget ska i enlighet med 5 kap. 1 § diskrimineringslagen betala diskrimineringsersättning för den kränkning som diskrimineringen inneburit för de tre. Det finns inte skäl för jämkning av ersättningen.

Arbetsgivarparterna bestred DO:s talan. Grunden för bestridandet var i korthet att Bolaget inte utsatt de tre förarna för diskriminering genom att neka dem förnyad

behovsanställning vid åldern 70 år. Undantaget från diskrimineringsförbudet i såväl 2 kap. 2 § första och fjärde punkten diskrimineringslagen är tillämpligt. Trafik- och transportsäkerhet utgör berättigade syften enligt båda undantagen. Det bör även beaktas att effekten av Bolagets policy är dels att yngre förare kan erbjudas anställning i större utsträckning, dels att förödmjukande uppsägningar av äldre förare kan undvikas. Bolagets policy är lämplig och nödvändig för att uppnå de återopade syftena.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att parterna var överens om att Bolagets tillämpning av ålderspolicyn i sig inneburit ett missgynnande som omfattas av diskrimineringsförbudet. Frågan var om särbehandlingen ändå kunde anses tillåten i enlighet med något av diskrimineringslagens undantag – vilket Bolaget ansåg.

Arbetsdomstolen konstaterade att en arbetstagare har rätt att ha kvar sin anställning till 67 års ålder enligt lagen om anställningsskydd ("LAS"). LAS föreskriver också att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bland annat när en arbetstagare har fyllt 67 år. Missgynnandet i detta fall har bestått av att de tre förarna nekats förnyad behovsanställning hos Bolaget efter att de fyllt 70 år med hänvisning till Bolagets ålderspolicy. Policyn hade nedanstående lydelse (vår understrykning).

Alla tillsvidareanställningar ska upphöra vid utgången av den månad då en anställd fyller 67 år. Medarbetaren kan, om behov finns, erbjudas fortsatt anställning efter att han/hon gått i pension. Anställningen ska då vara en behovsanställning. Anställningen förnyas därefter med maximalt tolv månader i taget. För förare och andra med ett riskfyllt arbete ska dock anställningen upphöra senast det datum medarbetaren fyller 70 år. Alla förlängningar av anställning av förare ska föregås av trafikmedicinsk undersökning. Denna undersökning ska då göras av företagshälsovården.

Arbetsdomstolen konstaterar vidare att enligt undantagen från diskrimineringsförbudet får särbehandling ske om den "föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid bl.a. beslut om anställning, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet". För diskriminering på grund av ålder finns också en särskild undantagsbestämmelse som stadgar att diskrimineringsförbudet inte hindrar

särbehandling "om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet". I det aktuella fallet hade parterna olika uppfattningar om vilka av de syften som arbetsgivarparterna åberopat som ska kunna läggas till grund för Arbetsdomstolens prövning. DO hävdade att endast Bolagets verkliga syfte kunde prövas medan arbetsgivarsidan hävdade att även andra skäl kunde utgöra berättigade syften som skulle prövas.

Arbetsdomstolen konstaterade att den aktuella policyn inte innehöll några särskilda skäl men att formuleringen att åldersgränsen endast gäller "förare och andra med ett riskfyllt arbete" tillsammans med Bolagets uppgift om att det finns andra behovsanställda över 70 år talade för att viljan att bereda unga personer möjlighet till anställning och att undvika förödmjukande uppsägningar på grund av ålder inte varit en del av syftet eller tillämpningen av policyn. Bolagets företrädare hade också bara hänvisat till trafiksäkerhetsskäl i sin förhör. Arbetsdomstolen kom därför till slutsatsen att det verkliga syftet med åldersgränsen har varit för att öka trafiksäkerheten. De övriga skäl som Bolaget framfört, såsom att ge yngre förare möjlighet att komma in på arbetsmarknaden, kunde därmed inte beaktas vid bedömningen.

Parterna var överens om att trafiksäkerhet kan utgöra ett sådant berättigat syfte som medför att en särbehandling är tillåten. Domstolen konstaterade därefter att åldern 70 år inte kunde utgöra ett verkligt och avgörande yrkeskrav med väl att vissa fysiska förmågor kan vara det och att en yrkeschaufför måste uppvisa kognitiva förmågor såsom koncentration och uppmärksamhet. Dessa förmågor avtar också generellt med stigande ålder. Frågan var dock om en generell åldersgräns kunde anses lämplig och nödvändig för att uppnå det i sig berättigade syftet trafiksäkerhet. Bolaget argumenterade i denna del för att stigande ålder medför ökad risk för sjukdomar samtidigt som den kognitiva förmågan försämras. För äldre personer kan sådana förändringar ske snabbt och arbetsgivaren har svårt att kontrollera detta, särskilt eftersom chaufförerna arbetar ensamma och med lite kontakt med arbetsledningen. Trafikmedicinska undersökningar är ur detta avseende inte tillräckliga menade Bolaget. DO argumenterade i sin tur för att kronologisk ålder är ett trubbigt instrument för att bedöma en individs hälsa och funktionsförmåga då det normala åldrandet i sig inte innebär någon förhöjd risk för trafikolyckor. Det förekommer stora skillnader mellan individer i samma ålder. Tillämpning av befintliga föreskrifter och Bolagets nuvarande trafiksäkerhetsarbete är tillräckligt för att tillgodose kravet på trafiksäkerhet.

Arbetsdomstolen gick sedan igenom olika nationella och internationella bestämmelser avseende åldersgränser och yrkestrafik, forskningsresultat som parterna åberopat samt vad som framkommit av förhör med två läkare. Arbetsdomstolen konstaterade därefter att arbetsgivarparterna inte på ett övertygande sätt har visat att Bolagets generella övre åldersgräns är ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå det i och för sig berättigade syftet ökad trafiksäkerhet i enlighet med undantaget i 2 kap. 2 § 1 diskrimineringslagen.

Arbetsdomstolen konstaterade vidare, med hänvisning till EU-domstolens praxis, att det andra undantaget i 2 kap. 2 § 4 diskrimineringslagen i huvudsak omfattar socialpolitiska mål och att bland annat flygsäkerhet inte omfattades av undantagsregeln. Därför kunde inte heller syftet om ökad trafiksäkerhet anses omfattas av detta undantag.

Sammanfattningsvis slog Arbetsdomstolen fast att Bolaget genom tillämpningen av 70-årsgränsen i ålderspolicyn ostridigt särbehandlat de tre förarna. Särbehandlingen kunde inte rättfärdigas med någon av undantagsreglerna i diskrimineringslagen och utgjorde därför en otillåten diskriminering. Förarna hade därför rätt till diskrimineringsersättning.

Beträffande ersättningens storlek anförde Arbetsdomstolen följande. Ersättningen ska bedömas så att den efter en helhetsbedömning i det enskilda fallet både ger en rimlig kompensation till den drabbade, utifrån allvaret i överträdelsen, och bidrar till att diskriminering i samhället motverkas. I detta fall var Bolagets agerande allvarligt eftersom de tre förarna gått miste om möjligheten till fortsatt arbete. Samtidigt beaktades att det var fråga om tidsbegränsade avtal och att avtalen inte medgav rätt till arbete av viss omfattning. Konsekvenserna för förarna var vidare begränsad eftersom de har rätt att utnyttja sin ålderspension. Bolaget hade även ett legitimt syfte och avsåg inte att kränka förarna genom policyn. Bolaget hade också, utifrån ett tidigare DO-beslut avseende ett annat trafikföretags motsvarande 70-års regel, utgått ifrån att åtgärden inte utgjorde diskriminering. Mot bakgrund av detta och de preventiva aspekterna bestämdes ersättningen till 40 000 kronor till respektive förare.

Kommentar

Domen från Arbetsdomstolen tydliggör att förbudet att diskriminera någon på grund av dennes ålder vid behovsanställning gäller om inte något undantag som gör särbehandlingen godtagbar föreligger. Frågan om särbehandlingen är tillåten eller inte ska prövas utifrån det

verkliga syftet med särbehandlingen, dvs. det syfte arbetsgivare önskat uppnå exempelvis med en ålderspolicy. Att det finns fler berättigade syften som kan motivera en sådan policy spelar därför ingen roll om inte arbetsgivaren kan visa att även de hör till det verkliga syftet. Även om arbetsgivare har ett berättigat syfte, i detta fall trafiksäkerhetsaspekter, måste man som arbetsgivare också fundera över om åldersgränsen är ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå detta syfte.

I det aktuella fallet prövades inte om Bolagets ålderspolicy kunde utgöra en tillåten särbehandling utifrån de arbetsmarknadspolitiska skäl Bolaget angivit eftersom Arbetsdomstolen bedömde att Bolaget inte visat att dessa utgjort en verklig grund för policyn. Det är därför oklart om utgången i målet skulle blivit annorlunda om även dessa skäl hade beaktats av domstolen.

För en arbetsgivare som överväger att ha generella åldersgränser exempelvis vid behovsanställningar bör denne noggrant överväga syftet med en sådan policy. Arbetsgivaren bör även ställa sig frågan om att tillämpa en åldersgräns i sig är ett lämpligt och nödvändigt verktyg för att uppnå detta syfte eller om syftet kan uppnås genom andra åtgärder. För att undvika en situation där arbetsgivarens skäl för åldersreglerna ifrågasätts kan det vara lämpligt att klargöra syftet med reglerna, exempelvis genom att skälen anges i policyn eller på annat sätt dokumenteras.