

Alder

"Seniorer sikrer kontinuitet i opgaveløsningen og har ofte en bred viden og et overblik, der er med til at sikre en helhedsorienteret opgavevaretagelse. Der er også ofte tale om meget stabile og ansvarsbevidste medarbejdere med et stort netværk, som arbejdspladsen kan drage nytte af."*

*) Personalestyrelsens og CFU's brochure om seniorer i staten, 2007

Alder - Ansættelsesforhold

- Forskelsbehandlingslovens § 2 forbyder, at *"arbejdsgivere"* forskelsbehandler *"lønmodtagere"*.
 - Direktiv 2000/78/EF: Artikel 3 : *"lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse (..) uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet (..)."*
-

Alder - Administrerende direktører

Følgende antager, at administrerende direktører er **omfattet** af loven:

- Beskæftigelsesministeriet, Vejledning om forskelsbehandlingsloven, 2005 side 8:
"Forskelsbehandlingsloven beskytter fra den almindelige lønmodtager til den administrerende direktør."
 - Schwartz og Hartmann "Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet - forskelsbehandlingsloven" 2011, side 85, jf. side 245 ff.
 - Ruth Nielsen m.fl. Ligestillingslovene, 6. udg. 2008, side 108 og 357
 - Boe, Juel Hansen og Mosbek, Direktørkontrakten, 7. udg. 2012, side 266 ff. (modstræbende)
-

Alder - Bestyrelsesmedlemmer

Schwartz og Hartmann "Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet - forskelsbehandlingsloven" 2011, side 85 ff.

Medarbejdervalgte:

Forbuddet mod aldersgrænser gælder.

Generalforsamlingsvalgte:

Forbuddet mod aldersgrænser gælder formentlig (?)

Kammeradvokaten i redegørelse af 25. november 2011 til Københavns Universitet:

"Det er usikkert om bestyrelsesmedlemmer er omfattet af loven eller ej."

Kammeradvokaten henviser til Schwartz og Hartmann

Alder - Bestyrelsesmedlemmer

Heroverfor

Komitéen for god Selskabsledelse i Anbefalinger for god selskabsledelse, maj 2013:

*"3.1.4. **DET ANBEFALES**, selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmer af bestyrelsen."*

Alder - Repræsentantskaber mv.

LBN

- **Afgørelse af 29. juni 2011 (sag 2500249-10):**

Medlemmer af et repræsentantskab i et energiselskab var ikke omfattet af lovens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Der var ikke tale om ansættelsesforhold. At medlemmerne modtog vederlag for deres hverv, skulle ikke tillægges betydning.

- **Afgørelse af 29. januar 2014 (sag 2013-6811-41178) :**

Hvervet som medlem af et adoptionssamråd blev ikke anset som beskæftigelse i forskelsbehandlingslovens forstand, selv om det var vederlagt., Nævnet ikke kunne derfor ikke behandle en klage over, at der gjaldt en 70-årsgrænse for medlemmer af et adoptionssamråd

LBN 2014-6810-43207 – kongresvalgt sektorformand (1) 22/6-2016

- Kongresvalgt sektorformand
 - ♦ Fast månedsløn. Størrelsen af lønnen og andre forhold omkring tilknytningen fremgik af en aftale benævnt ”Kontrakt for valgte”.
 - ♦ Ikke fast arbejdstid
 - ♦ Ikke omfattet af funktionærloven, men omfattet af ferieloven
 - ♦ I forbindelse med ophør af hvervet som følge af alder eller manglende genvalg skulle der ske en nærmere afregning i henhold til hovedforbundets love.
 - Det fremgik af forbundets love, som var gældende på tidspunktet for ordinær kongres i 2011, at kandidater til posten som formand i en forbundssektor ikke måtte være fyldt 60 år på valgdagen.
-

2014-6810-43207 –LBN – Kongresvalgt sektorformand (2) 22/6-2016

LBN – flertallet:

”De danske bestemmelser skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet og på en sådan måde, at bestemmelsernes formål sikres opfyldt.

Disse fire medlemmer er af den opfattelse, at posten som sektorformand reelt er en erhvervsmæssig beskæftigelse i direktivets forstand og dermed omfattet af loven, uanset at posten indeholder elementer, der er karakteristiske for både lønmodtagere og selvstændige.

Det indebærer, at indklagedes love, der fastslog, at kandidater til posten som formand i en forbundssektor ikke måtte være fyldt 60 år på valgdagen, var i strid med forskelsbehandlingsloven.”

LBN-mindretallet:

”Medlemmet finder, at posten som sektorformand indeholder elementer, der er karakteristiske for positionen som direktør.

Imidlertid var klagers varetagelse af posten som sektorformand et resultat af en valghandling på indklagedes generalforsamling. På det grundlag finder medlemmet ikke, at klager er beskyttet af forskelsbehandlingslovens § 2.”

Godtgørelse 25.000 kr.

Alder – de ivrige og samboende journalister

LBN 2500092-11 og 2500059-11 (14/10-2011) (1)

- En designvirksomhed søgte under overskriften "*sabbatårsjob*" en fuldtidsmedarbejder til pakning og kvalitetssikring af virksomhedens produkter. Der blev søgt en pålidelig og stabil yngre medarbejder "*under 20 år.*"
 - K (journalist og foredragsholder, 31 år) og M (journalist, 39 år) søgte begge stillingen samme dag med et par timeres mellemrum under angivelse af deres alder.
 - K og M var samboende.
-

Alder – de ivrige og samboende journalister

LBN 2500092-11 og 2500059-11 (14/10-2011) (2)

- K modtog afslag på sin ansøgning. Virksomheden anførte i e-mail: "*Som der stod i opslaget søger vi en studerende under 20 år*". K sendte denne e-mail til sagsbehandleren i sin fagforening med følgende bemærkning: "*Her er afslaget og den uddybning jeg ønskede*".
 - M modtog et kortfattet afslag, og skrev herefter til virksomheden: "*Tak for besked. Kunne du mon uddybe afslaget så jeg måske kan lære af det?*"
 - Godtgørelse 25.000 kr.
-

EUD 28. juli 2016 C 423/15 – den tyske advokat, som søgte traniee-stilling på skrømt

Artikel 3, stk. 1, litra a), i Rådets direktiv 2000/78/EF og artikel 14, stk. 1, litra a), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF

- *”skal fortolkes således, at en situation, hvorved en person med indgivelsen af sin ansøgning til en stilling ikke ønsker at opnå denne stilling, men udelukkende en formel status som ansøger alene med det formål at kræve erstatning, ikke henhører under begrebet »adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervsmæssig beskæftigelse« som omhandlet i disse bestemmelser, og at en sådan situation, såfremt de nødvendige betingelser i henhold til EU-retten er opfyldt, kan betegnes som retsmisbrug.”*
-

Alder - stillingsannoncer

"En arbejdsgiver må fx ikke indrykke jobannoncer i avisen, hvor der står, at man skal være nyuddannet eller maksimalt må have få års erhvervs erfaring. Det er indirekte forskelsbehandling, og det er som udgangspunkt ulovligt. Dét er det, fordi det kan afholde personer med mange års erfaring - oftest seniorer - fra at søge jobbet.

*Virksomheden vælger måske at formulere jobannoncen på en måde, hvor de indirekte forskelsbehandler, fordi jobbet fx har **en lav begyndelsesløn, begrænset ansvar eller stor rejseaktivitet**. Årsagerne er hver for sig gode nok. Men hvis de ikke fremgår af annoncen, er der risiko for, at seniorer vælger stillingen fra.*

Hvis det derimod fremgår af jobannoncen, at ansøgeren må forvente en lav løn, stor rejseaktivitet og begrænset ansvar, kan den enkelte selv afgøre, om han eller hun vil acceptere de arbejdsvilkår.

Indirekte forskelsbehandling kan være lovlig, hvis der er en god grund til det."

- Kilde: *Dine kvalifikationer tæller - ikke din alder*. Beskæftigelsesministeriet, Publikation 2006

Alder – nyuddannet mv.

LBN 346/2012 (7100294-12):

"...Du må gerne være nyuddannet eller have få års erfaring, når blot du har gå-på-mod ..."



LBN 375/2012 (7100216-12):

"nyuddannet økonom med interesse for det finansielle område"



LBN 376/2012 (7100292-12):

"..du har et par års erfaring f.eks. fra centraladministrationen eller er nyuddannet..."



Alder – nyuddannet mv.

LBN, 6. april 2016, (2015-6811-41083):



- Stillingsopslag, hvor virksomheden søgte en "yngre" medarbejder, fandtes at være i strid med forskelsbehandlingsloven.

I den konkrete sag havde klager dog ikke påvist, at indklagede søgte efter en medarbejder, der aldersmæssigt var væsentligt yngre end klager, og klageren fik derfor ikke medhold i denne del af klagen.



- **LBN, 21. marts 2017, (2016-6810-22290):** I strid med forskelsbehandlingsloven at et opholdssted i en stillingsannonce havde angivet, at ansøgere på under 24 år og over 50 år ikke kunne forvente at få svar på ansøgning. I den konkrete sag havde klager imidlertid ikke søgt stillingen, og der var derfor ikke grundlag for at fastslå, om klager som ansøger til en ledig stilling var blevet forskelsbehandlet.

Alder – 60 år og for gammel

Sag 235/2012 (7100177-12)

- 60-årig fik afslag på ansøgning til en stilling som pædagogmedhjælper.
- Afslaget:

"Vi har haft et stort og velkvalificeret felt at vælge iblandt og vi har, som beskrevet i stillingsopslaget, blandt andet vægtet en ung ansøger som ønsker at bruge dette job, som et springbræt til at videreuddanne sig indenfor faget."

- 25.000 kr. *)

*) UfR 2008.957 H: Ikke ansat kvinde pga. manglende "faciliteter" – 25.000 kr.

Alder – 43 år og for gammel

LBN 107/2010 (2500128-10)

- 43-årig mand fik afslag på en jobansøgning:

"Du falder desværre uden for vores målgruppe aldersmæssigt, da vi har et team af unge mennesker under 30, og de har ønske om jævnaldrende til teamet".

Godtgørelse 25.000 kr.*)

Se også fx LBN 215 / 2014 (2014-6810-38359) "yngre jurister"

*) UfR 2008.957 H: Ikke ansat kvinde pga. manglende "faciliteter" – 25.000 kr.

Alder – 35 år og for gammel

LBN 80/2010 (2500115-10)

- 35-årig kvinde fik afslag på en jobansøgning:

"Din profil vil ikke passe ind i mit hold, da jeg har et meget ungt hold med mange års erfaring i hotelbranchen."

- Godtgørelse 25.000 kr. *)

*) UfR 2008.957 H: Ikke ansat kvinde pga. manglende "faciliteter" – 25.000 kr.

Alder – 16 år og for ung – ikke heste

LBN 2015-6811-17463 (16/12-2015)

- Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at en 16-årig pige fik afslag på en ansættelse som promoter med henvisning til hendes alder. Virksomheden søgte medarbejdere på mindst 20 år.
 - Klager fik derfor medhold og en godtgørelse på 7.500 kr.
-

Alder – 16 år og for ung - heste

- LBN afgørelse af 21. oktober 2015 (2015-811-27535)
 - Stillingsopslag, hvor man søgte ”unge og friske” eventmedarbejdere.
 - 16 årig søgte ” jeg elsker heste og holder meget af dem ...”
 - Fik ikke jobbet bl.a. fordi hun ikke havde kørekort.
 - LBN: Stillingsopslaget var i strid med § 5
 - Afslaget: Ikke alder, men manglende kompetencer (kørekortet).
-

Alder - SU eller pension

LBN 3. marts 2016 (2015-6811-32527):

- I et stillingsopslag søgte virksomheden efter en person, der enten modtog SU eller var på efterløn eller pension.
 - Industriens Overenskomst § 11, stk. 2, andet afsnit:
 - *"Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid."*
 - LBN: Ikke i strid med § 5 . Nævnet lagde vægt på, at SU modtagere aldersmæssigt kan spænde bredt, ofte i den unge ende, hvorimod førtidspensionister og folkepensionister er ældre borgere.
-

Ældre ”yngre læge”

LBN 2015-6810-13814 (13/12-2016):

- 63 årig speciallæge fik ikke stilling som yngre læge.
 - Lægen anså sig for diskrimineret, eftersom hospitalet havde søgt efter ”yngre læger” til de pågældende stillinger.
 - Ikke medhold – betegnelsen var en stillingskategori / uddannelsesniveau
-

Alder – de gamle piloter

Højesterets dom af 1. oktober 2014 - UfR 2015.1 H

- ◆ Piloterne var mellem 60 og 65 år
 - ◆ Mellem 18 og 35 års anciennitet
 - ◆ Ret til pension fra alder 60 år
 - Pligtig afgangsalder 65 år (indtil 2005 var den 60 år)
-

Alder – de gamle piloter - U 2015.1 H

- Udgangspunktet:
 - ♦ U 2011.417 H: Ved udmåling jf. § 7, skal der lægges vægt på grovheden af overtrædelsen, og i den forbindelse skal der først og fremmest tages hensyn til baggrunden for overtrædelsen og den krænkelse, der er påført den pågældende person
 - ♦ U 2013.2575 H: ADHD-sagen, hvor Højesteret fandt, at der ved fastsættelsen af godtgørelse skulle tages udgangspunkt i praksis efter ligebehandlingsloven
 - Formildende omstændigheder:
 - ♦ Nødvendigt at foretage afskedigelser
 - ♦ Kriterierne var fastlagt efter aftale mellem DPF og SAS som de mest skånsomme
 - ♦ Hensigten var at tage sociale hensyn
 - ♦ Indtil 2005 var afgangsalderen 60 år, og derfor måtte de forventes at have opsparet pension under ansættelsen
 - Godtgørelse 4 mdr's løn.
-

Alder - de unge piloter - U 2015.2027 H

”Afskedigelsen af de fire piloter, som denne sag drejer sig om, blev gennemført som følge af arbejdsmangel og var et **led i en større nedskæringsrunde**. Udvalgelsen af de piloter, der skulle opsiges, skete efter senioritetslisten, som **i henhold til overenskomsten** mellem SAS og Dansk Pilotforening skulle anvendes ved bl.a. afskedigelser. Der blev **ikke** som i sagen i UfR 2015.1 anvendt et udvælgelseskriterium, der var tænkt som objektivt begrundet i **sociale hensyn**.

Højesteret finder under disse omstændigheder, at godtgørelsen skal fastsættes til 6 måneders løn.”

Niveau

- **LBN 2015-6810-08681 (3/2-2016) :**

Klager blev opsagt med direkte henvisning til, at hun fyldte 70 år. Efter det foreliggende ses der ikke mellem indklagede og klager at foreligge en aftale om pligtmæssig fratræden ved 70 år. Hvis der i personalehåndbogen måtte have været en bestemmelse om fratræden ved 70 år, er en sådan bestemmelse ikke uden nærmere aftale en del af det konkrete ansættelsesforhold.

7 års anciennitet - godtgørelse 180.000 kr., svarende til ni måneders løn.

U 2016.3632 V – den 62 årige, som ikke længere ville på efterløn

5 års anciennitet – godtgørelse 223.000 kr. , svarende til 6 måneders løn

Statistisk signifikans - U 2016.1168 H – Moderniseringsstyrelsen (1)

De fem medarbejdere, der blev afskediget, var i aldersspændet 53 – 65 år.

Oplyst, at den 65 årige blev opsagt pga., at hans arbejdsområde blev nedlagt.

Personalestyrelsens aldersfordeling :

Ca. en fjerdedel af de i alt 115 medarbejdere befandt sig i aldersgruppen 50-69 år. I aldersgruppen 60-69 år var der 15 medarbejdere.

Ligebehandlingsnævnet henviste til, at andelen af ældre medarbejdere, der blev afskediget, udgjorde en forholdsmæssig stor andel af den samlede medarbejderstab, hvorfor der var påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at der ved afskedigelsen var sket forskelsbehandling.

Statistisk signifikans - U 2016.1168 H – Moderniseringsstyrelsen (2)

| Alder | Djøf | alle | | |
|-------|------|------|--------------------------|--------------------------------|
| 20-29 | 5 | 7 | | |
| 30-39 | 44 | 54 | | |
| 40-49 | 18 | 25 | | |
| 50-59 | 2 | 14 | ¼ af alle var over 50 år | 99 af alle var yngre end 53 år |
| 60-69 | 10 | 15 | | |
| I alt | 79 | 115 | | |

Statistisk signifikans - U 2016.1168 H – Moderniseringsstyrelsen (3)

| Kontorniveau | |
|--------------|--|
| A (58 år) | "én ældre" |
| B (55 år) | "5 ældre" Fordelingen i A' kontor var 4 i 30'erne 3 i 40'erne 2 i 50'erne 5 i 60'erne |

Statistisk signifikans - U 2016.1168 H – Moderniseringsstyrelsen (4)

Højesteret:

”..statistiske oplysninger kan, hvis de er pålidelige og tilstrækkeligt signifikante, i sig selv skabe en formodning om forskelsbehandling, jf. herved EU-Domstolens dom af 27. oktober 1993 (sag C-127/92, Enderby), præmis 16, 17 og 19.

Afvejning:

”overrepræsentation af ældre medarbejdere blandt de opsagte, og ingen af de opsagte var under 53 år.”

heroverfor

”i styrelsen var et betydeligt antal medarbejdere, der var ældre end A og B, som ikke blev afskediget.

I B's kontor var der fem ældre medarbejdere, og i A's kontor var der én ældre medarbejder, som ikke blev opsagt.”

Højesteret tiltræder herefter, at oplysningerne om de opsagtes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe ikke udgør faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet forskelsbehandling.

Tidligere afgørelser se U 2010.603 Ø (SKAT) og U 2011.2854 Ø (DR)

Graduering af pensionsbidrag (1)

- Experian-dommen U 2016.749 H
 - EUD C-476/11 fastslog at art. 6, stk. 2, i direktiv 2000/78 ikke omfatter graduerede pensionsbidrag, men at art. 6, stk. 1, kunne hjemle sådanne ordninger, hvis ordningen var objektivt og rimeligt begrundet etc.
 - Art. 6, stk. 1:1. ”..bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.
 - ...
 - Art. 6, stk. 2: ”...aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger ...”
-

Graduering af pensionsbidrag (2)

- Experian-dommen U 2016.749 H
- Forskelsbehandlingslovens § 6 a, som var baseret på den fejlopfattelse at direktivets artikel 6, stk. 2, angik graduerede pensionsbidrag, måtte fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, da formålet var at undtage arbejdsmarkedspensioner fra lovens område.
- § 6 a – dengang :

Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger. Anvendelsen af alderskriteriet må ikke medføre forskelsbehandling på grund af køn.

Graduering af pensionsbidrag (3)

- Experian-dommen U 2016.749 H
- Ved lov nr. 1489 af 23. december 2014 ændrede man herefter § 6a:

*Uanset §§ 2-5 er denne lov ikke til hinder for fastsættelse af **aldersgrænser for adgang eller ret til pensions- eller invaliditetsydelse**, der er omfattet af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, eller for anvendelse af alderskriteriet i aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger.*

- Er Højesterets fortolkning jf. Experian-dommen herefter mulig ?
-

Alder – kollektiv overenskomst

- Fratrædelsesalder ved kollektiv overenskomst
- TDC-sagen U 2013.3130 H – en ved kollektiv overenskomst fastsat aldersgrænse på 67 år opretholdt
- cfr.
- FV 2014.0133 af 2. marts 2016 – som ikke anerkendte en af arbejdsgiveren ensidigt fastsat fratrædelsesalder

Fortolkning af DI's og CO-i's implementeringsaftale § 5, stk. 1, hvorefter "*ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og erhvervspolitiske formål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.*"

Udtalt, at der er overladt arbejdsmarkedets parter en vid skønsmargin ved overenskomstimplementering, fordi den kollektive overenskomst "*afspejler en balance mellem divergerende, men legitime interesser, der indgår i en kompleks sammenhæng af arbejdsforhold, som er snævert knyttet til de politiske valg med hensyn til pension og beskæftigelse.*"

Alder – kollektiv overenskomst

- **Lavere løn til unge under 18 år - U 2014.470 H :**
 - Den adgang til ulige behandling af unge under 18 år med hensyn til aflønning og afskedigelse, der følger af forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 5, går ikke videre, end hvad der er hjemmel til i beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1
 - **Lavere løn til deltidsansatte unge mellem 18 og 25 år på SU – U 2016.3281 H:**
 - Direktivet art. 6 , stk. 1, litra a om særlige vilkår for adgang til beskæftigelse, mangeårig overenskomstpraksis, arbejdsmarkedsparternes vide skønsmargin, fremme af erhvervsmæssig integration, proportionalitet etc.
-

I kunsten - Balletten

LBN 2013-6810-09297 (22/1-2014)

Nævnet har herved lagt vægt på, at gennemsnitsalderen på de afskedigede balletdansere var 29,8 år. Nogenlunde samtidig hermed tilbød indklagede seks 3. års aspiranter, der alle var 18 - 19 år, med bestået eksamen at rykke op som korpsdansere ved indklagede.

Nævnet finder imidlertid også, at indklagede har løftet bevisbyrden for, at der ikke er sket indirekte forskelsbehandling af klager, idet den beskrevne praksis med afskedigelse af klager og samtidig oprykning af seks yngre aspiranter var **objektivt begrundet i et sagligt formål, og at midlerne til at opfylde det må anses som værende hensigtsmæssige og nødvendige.**

Indklagede har henvist til, at **udviklingen af nye talenter og deres indlemmelse i balletkorpset kunstnerisk er afgørende for bevarelsen af indklagede som et af verdens mest anerkendte balletkompagnier.**

Nævnet forudsætter, at alle indklagedes balletdansere løbende vurderes i forhold til de stillede kunstneriske krav.

Nævnet finder, at hensynet til udviklingen af balletkorpsets evne til fortsat at kunne løfte de stillede kunstneriske krav nationalt og internationalt er et sagligt formål, hvor midlerne som sådan også må anses som værende hensigtsmæssige og nødvendige.

I kunsten – Operaen

LBN 2014-6810-17267 (25/2-2015)

Forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 3

Der er mellem indklagede og Dansk Skuespillerforbund indgået overenskomst om, at en række personalegrupper skal fratræde, når de opnår en bestemt alder. Således skal operasangere fratræde til den førstkommende 31. juli, efter at vedkommende er fyldt 56 år.

Ligebehandlingsnævnet lægger til grund, at vilkåret om pligtmæssig fratræden for operasangere ved det fyldte 56. år er aftalt, idet operasangeres stemmer ændrer sig, når de bliver ældre. Særligt for sangerne med de lyse stemmer, herunder klager, ændrer stemmen sig, når de bliver omkring 50-55 år. Det lægges i overensstemmelse med indklagedes oplysninger til grund, at tilsvarende udenlandske sangerensembler har lignende aldersgrænser for pligtmæssig fratræden. Vilket indebærer en vis aldersspredning blandt operasangerne, der sikrer, at de forskellige roller kan besættes af solister med en til rollen passende alder. Endelig sikrer vilkåret, at solisterne får en værdig afslutning på deres kunstneriske karriere, idet de med vilkåret undgår, at de muligt skal igennem en afskedigelsesproces, fordi de ikke længere lever op til det nødvendige kunstneriske niveau.

Nævnet finder, at den i punkt 17 i protokollatet til fællesoverenskomsten fastsatte aldersgrænse for operasangeres fratræden er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af dansk ret.

I kunsten – Tivoligarden

LBN 7100560-12 (24/4-2013)

- Klager var født i 1947
 - Nævnet finder, at klager ikke er klageberettiget i forhold til spørgsmålet om, hvorvidt det er med strid med ligestillingslovens forbud mod forskelsbehandling på grund af køn, at indklagede kun optager drenge i musikgarden.
 - Der er herved lagt vægt på, at klager ikke har en konkret retlig interesse i forhold til spørgsmålet om optagelse i musikgarden, da klager ikke selv har søgt om optagelse, og da hun på grund af sin alder ikke er en del af den gruppe, som hun mener, bliver udsat for forskelsbehandling i forbindelse med, at der kun optages drenge. Der er heller ikke klaget på vegne af en person, der konkret er blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med ansøgning om optagelse i musikgarden.
-