



Er bestyrelsesmedlemmer omfattet af forskelsbehandlingsloven?



Michael Klejs Pedersen
Advokat, Senior Director



Sara Gade Løgsted
Advokatfuldmægtig

Forskelsbehandlingsloven beskytter lønmodtagere og direktører mod diskrimination på grund af alder, men er bestyrelsesmedlemmer i et kapitalselskab tillige omfattet af denne beskyttelse? Og er det lovligt at have en aldersgrænse for bestyrelsesmedlemmer i selskabets vedtægter?

Lovgrundlag

Forskelsbehandlingsloven, der bl.a. indeholder et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, angiver ikke eksplicit, hvilke personer der er beskyttet efter loven.

Eftersom forskelsbehandlingsloven implementerer Rådets direktiv 2000/78 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv ("*beskæftigelsesdirektivet*"), skal loven fortolkes i overensstemmelse hermed. Det er derfor af betydning, hvad der fremgår af beskæftigelsesdirektivet.

Ifølge beskæftigelsesdirektivet finder direktivet anvendelse i både den offentlige og private sektor for så vidt angår "*vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse [...]*"

I en dom fra EU-Domstolen fastslog denne, at begreberne "*lønnet beskæftigelse*", "*udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed*" og "*erhvervs-mæssig beskæftigelse*" skal forstås i bred forstand, og at EU-lovgiver ikke har haft til hensigt at begrænse anvendelsesområdet for beskæftigelsesdirektivet til stillinger, der besættes af en arbejdstager.

Formålet bag beskæftigelsesdirektivet er derfor ikke kun at beskytte lønmodtagere mod forskelsbehandling, men at bekæmpe forskelsbehandling bl.a. på grund af alder for så vidt angår beskæftigelse og erhverv.

Den konkrete sag

I den konkrete sag modtog et medlem af en pensionskasse en e-mail fra pensionskassen med en opfordring til medlemmerne til at stille op til bestyrelsen på generalforsamlingen i det efterfølgende år.

Medlemmet tilkendegav sin interesse i at stille op til bestyrelsen.

Efterfølgende meddelte bestyrelsen medlemmet, at de ikke ville indstille vedkommende som kandidat til bestyrelsen på generalforsamlingen. I den forbindelse lagde bestyrelsen bl.a. vægt på, at de savnede yngre medlemmer.

Afslaget resulterede i, at medlemmet klagede til Ligebehandlingsnævnet og gjorde gældende, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af alder i forbindelse med, at bestyrelsen afslog at indstille hende som kandidat i bestyrelsen.

Pensionskassen gjorde gældende, at forskelsbehandlingslovens regler alene beskytter lønmodtagerinteresser, og at bestyrelsesmedlemmer ikke vil blive kategoriseret som lønmodtagere. Videre gjorde pensionskassen gældende, at bestyrelseshonoraret i princippet kunne udgøre 0 kr., ligesom bestyrelsesmedlemmerne ikke havde krav på honorar, og at bestyrelseshvervet derfor ikke kunne anses som erhvervs-mæssig beskæftigelse i beskæftigelsesdirektivets forstand.

Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Flertallet i Ligebehandlingsnævnet fastslog, at forholdet ikke var omfattet af begrebet "*erhvervs-mæssig beskæftigelse*" i forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivets forstand.

I den forbindelse lagde flertallet vægt på, at bestyrelsesmedlemmerne agerede uafhængigt af en overordnet daglig ledelse, og at de opstillede til valg med henblik på varetagelse af medlemsinteresser. Derudover lagde flertallet vægt på, at beslutningen om, hvorvidt der skal ydes vederlag til bestyrelsesmedlemmerne samt størrelsen heraf, blev truffet af generalforsamlingen, og det således kunne besluttes, at der ikke skal ydes vederlag.

Hvad med bestyrelsesmedlemmer i et kapital-selskab?

Afgørelsen fra Ligebehandlingsnævnet er konkret begrundet.

Det lader sig ikke besvare entydigt, om et bestyrelsesmedlem i et kapital-selskab er omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven.

Der er således momenter, som taler for og imod.

Et bestyrelsesmedlem i et aktieselskab agerer uafhængigt af en overordnet daglig ledelse, fx direktionen, og det er generalforsamlingen, som fastsætter vederlaget til bestyrelsesmedlemmerne, hvilket peger i retning af, at der ikke er tale om erhvervs mæssig beskæftigelse.

Derimod vil et bestyrelsesmedlem ofte modtage honorar for varetagelse af hvervet. Hertil kommer, at bestyrelsen skal varetage selskabets interesser, og en kerneopgave for bestyrelsen er at varetage den overordnede og strategiske ledelse af selskabet.

Disse forhold peger i retning af, at hvervet som bestyrelsesmedlem er en erhvervs mæssig beskæftigelse i forskelsbehandlingslovens forstand.

EU-Domstolen har tidligere fastslået, at beskæftigelsesdirektivet omfatter alle regler, der fastsætter vilkår for adgang til enhver erhvervs mæssig aktivitet uanset arten og indholdet heraf.

Det kan på baggrund af den seneste retspraksis derfor ikke udelukkes, at bestyrelseshvervet i et kapital selskab kan være en erhvervs mæssig aktivitet, og at bestyrelsesmedlemmer derfor er omfattet af forbuddet mod aldersdiskrimination i forskelsbehandlingsloven. En aldersgrænse for bestyrelsen i fx selskabets vedtægter kan derfor være i strid med aldersdiskriminationsforbuddet.

Spørgsmålet er dog ikke endelig afklaret i retspraksis.

Fagområder Ansættelsesretlige tvister og konfliktløsning, Medarbejder- og
arbejdsmarkedsforhold, Mangfoldighed, forskelsbehandling og ligeløn
