

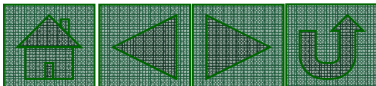


CVRIA

Lidt mere om charteret og Domstolens nyeste praksis på det arbejds- og ansættelsesretlige område

7. november 2014, Nyborg

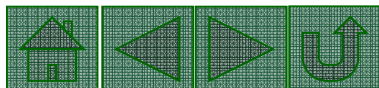
Dommer Jesper Svenningsen, Personaleretten





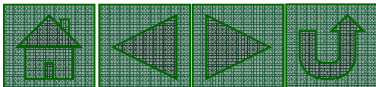
Plan for oplægget

1. Dommer ved Retten for EU-Personalesager
2. Om domstolsreformen 2014-2019
3. Et par udvalgte *sager* fra Retten for EU-Personalesager
4. Lidt om udvalgte *problemer* der behandles ved Retten for EU-Personalesager, herunder om psykisk chikane og anonymisering af sager – dansk praksis
5. Ole Andersen-sagen – et eksempel på EU-Domstolens indflydelse på dansk ansættelsesret (et godt eksempel? Ajos-sagen)
6. Fedme-sagen («Sand-sagen») – generaladvokatens forslag til afgørelse – hvordan forstår vi det? Og dommen?
7. Udvalgte domme fra EU-Domstolen siden sidst – ansættelsesret, også i bred forstand
8. Interessante tal fra Domstolen





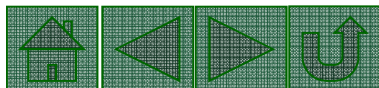
Dommer / Referendar Personaleretten





Domstolsreformen anno 2014

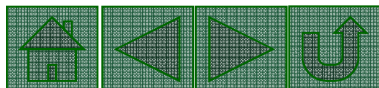
- Domstolen: 28 dommere og 9 generaladvokater (dansk generaladvokat i 2015 – "255-udvalg")
- Den Europæiske Unions Ret: 28 dommere
- Personaleretten: 7 dommere
- Forslaget fra 2011. Om 2014-forslaget:
 - 56 dommere ved Den Europæiske Unions Ret
 - 12 nye dommere i 2015
 - 7 fra Personaleretten i 2016
 - 9 yderligere i 2019
 - retlige problemer / fordele / økonomi / ...





Et par udvalgte sager fra Personaleretten – læs engelske domme

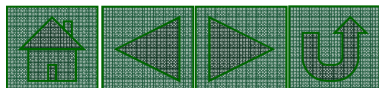
- Betydningen af charteret, jf. art. 51 smh. med art. 41 om ret til god forvaltning
- Begrebet "rimelig frist": Om analogislutninger – Arango Jaramillo-sagerne, jf. C-334/12 RX
- EU-institutionernes ansvar uden for kontrakt – Missir Mamachi-sagerne, jf. C-417/14 RX
- Retten til at blive hørt – Kamino, jf. C-129/13 – "partytelte eller campingudstyr", told og påkrav
- Den italienske "EU-ambassadør" i Djibouti, jf. F-11/13, art. 41(2)(a), se senest F-78/13





Lidt om udvalgte problemer der behandles ved Personaleretten

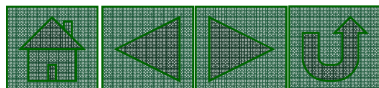
- Pligt til høring inden afskedigelse, hvis allerede hørt om det faktiske grundlag i anden sammenhæng? (Den danske jurists notat og dansk ret)
- Adgang til dokumenter i disciplinærsager
- Tilbagesøgning af beløb modtaget med urette ud over en periode på 5 år – "dagpenge" modtaget i 1997, F-28/13
- Hvad er god forvaltning i Unionen?
- Anonymisering af personalesager – dansk ret/EU-ret





Lidt om udvalgte problemer der behandles ved Personaleretten

- En bestemmelse om psykisk chikane/skade (*psychological harassment*) – begrebet "hensigt"
 - Investeringsbanken: "Dampromlen" og den forsigtige medarbejder, der udvikler sig til en "farlig" konkurrent
 - F-129/12, assistent til EP-medlem – "rådighed 24/7" – U.2012.524H – "personaleweekenden" – erstatningsniveau 50.000 euro/kroner
 - Medlem af Revisionsretten og "medarbejderpleje" – judiciel prøvelse
 - Om brug af e-mails og det "franske" regelsæt, der regulerer i detaljen

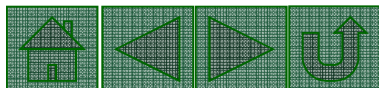




Ole Andersen-sagen – EU-ret og dansk ret

C-499/08 - Ole Andersen (12.10.10)

- IDA smf. Ole Andersen mod Region Syddanmark
- Direktiv 2000/78 art. 2 og 6 – forskelsbehandling
- FUL § 2a, stk. 3 – fratrædelsesgodtgørelsen bortfalder, hvis ret til alderspension fra arbejdsgiver
- Direkte forskelsbehandling på grund af alder, der har et "objektivt og rimeligt" formål, men er et for vidtgående indgreb
- U.2012.341V – ikke godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven (tvivlsomt lovfortolkningsspørgsmål, fratrædelsesgodtgørelse betalt hurtigt efter EU-dom, krænkelse begrænset)



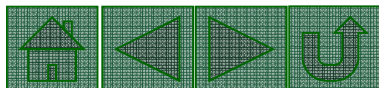


Ole Andersen-sagen

Efter Ole Andersen-sagen ... (1)

➤ U.2014.1119H

- FUL § 2a, stk. 3, kan ikke anvendes af *offentlige* arbejdsgivere, når en arbejdstager *godtgør* at have til hensigt midlertidigt at give afkald på alderspension for at forfølge en erhvervsmæssig karriere
- Konkret bevismæssig vurdering – ikke generelle faste retningslinjer - HR's mindretal om langtidssygemeldte
- Ikke stillingtagen til om også *private* arbejdsgivere har pligt til at udbetale fratrædelsesgodtgørelse
- Ikke godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven (efter EU-dom anledning for AG til at overveje betydning, ikke tilstrækkelig grov krænkelse)





Ole Andersen-sagen

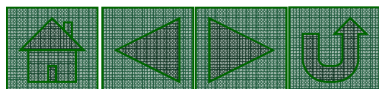
Efter Ole Andersen-sagen ... (2)

➤ U.2014.1116H

- Offentlig arbejdsgiver udbetalt fratrædelsesgodtgørelse "med forsinkelse" pga. FUL § 2a, stk. 3 (fratrådt ultimo 2010, udbetalt efterår 2011 – 9/10 mdr.)
- Ikke godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven (efter EU-dom anledning for AG til at overveje betydning; udbetalt kort efter modtaget dokumentation; ikke tilstrækkelig grov krænkelse)

➤ Højesterets dom af 12.09.14

- Offentlig arbejdsgiver udbetalt fratrædelsesgodtgørelse "med forsinkelse" pga. FUL § 2a, stk. 3 (fratrådt maj 2011, udbetalt januar 2012 – 9 mdr.)
- Heller ikke godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven (efter EU-dom anledning for AG til at overveje betydning; ikke tilstrækkelig grov krænkelse)

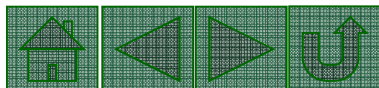




Ole Andersen-sagen

Efter Ole Andersen-sagen... (3)

- 1) U.2012.2247Ø og 2) Sø- og Handelsrettens dom af 14. januar 2014 i Ajos-sagen
 - FUL § 2a, stk. 3 – private arbejdsgivere
 - EU-retligt princip om forbud mod forskelsbehandling pga. alder (Mangold- og Küçük-deveci-sagerne)
 - Horisontal direkte virkning i forhold til private
 - Ikke godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven
 - Ajos-dommen anket til Højesteret...

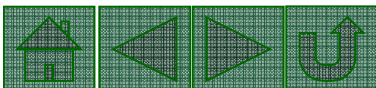




Ole Andersen-sagen

Efter Ole Andersen-sagen... (4)

- C-441/14 – Ajos
 - Præjudiciel forelæggelse fra HR af 22.09.14 og højesteretsdommer J. P. Christensens artikel
 - FUL § 2a, stk. 3 - privat arbejdsgiver
 - Principielt spørgsmål om afvejning af:
 - Horisontal direkte virkning af almindeligt EU-retligt princip om forbud mod forskelsbehandling pga. alder
 - kontra*
 - Retssikkerhedsprincippet (berettiget forventning)

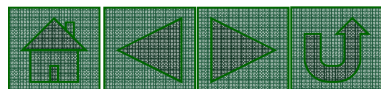




Ole Andersen-sagen

Efter Ole Andersen-sagen... (5)

- C-441/14 – Ajos
 - Spørgsmål 1:
 - Indeholder det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling pga. alder et forbud mod en ordning som den i FUL § 2a, stk. 3?
 - Spørgsmål 2:
 - Hvis ja – vil det være foreneligt med EU-retten i en sag mod en privat arbejdsgiver at foretage en afvejning af ovennævnte princip ift. retssikkerhedsprincippet og finde, at sidstnævnte vejer tungest, og at der derfor (alligevel) ikke skal betales fratrædelsesgodtgørelse? Har muligheden for evt. erstatning fra staten betydning i denne forbindelse?



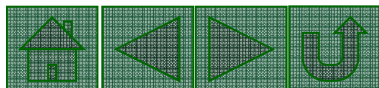


Ole Andersen-sagen

Efter Ole Andersen-sagen ... (6)

... nu om folkepension

- C-515/13 – IDA smf. Poul Landin mod TEKNIQ smf. ENCO A/S
 - Præjudiciel forelæggelse fra ØL 25.09.13 (svarende til Ole Andersen-sagen)
 - FUL § 2a, stk. 2 – fratrædelsesgodtgørelse bortfalder hvis ret til folkepension
 - Privat arbejdsgiver – *OBS! C-441/14 (Ajos)*
 - Retsmødet blev gennemført den 02.10.14 – afventer dom (3 dommere uden generaladv.)

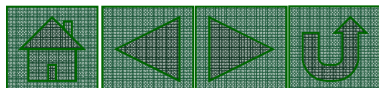




Ole Andersen-sagen

Efter Ole Andersen-sagen ... (7) ... kommende lovændring

- Udkast til lovforslag om ændring af FUL § 2a
 - Afskaffer undtagelserne i stk. 2 og 3
 - Offentliggjort 02.10.14, har været i høring (også hos Danske Advokater), høringsfrist 29.10.14
 - Rækkevidden af Ajos-sagen

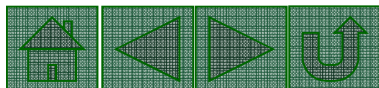




Flere eksempler på samspillet mellem EU-ret og dansk ret

Flere eksempler på EU-Domstolens indflydelse på dansk ansættelsesret

- U.2014.914H (18.12.13) - arbejdstidsdirektivet
 - Erstatningsferie ved sygdom efter påbegyndt ferie
 - C-277/08 (Pereda) og C-78/11 (ANGED)
 - Privat arbejdsgiver – EU-konform fortolkning/fortolkning "*contra legem*" – retssikkerhed – Grundfos frifundet
- Sø- og Handelsrettens domme af 31. januar 2014
 - Handicap-begrebet, tilpasningsforanstaltninger og 120-dages reglen
 - C-335/11 og C-337/11 (Ring/Werge)
 - U.2014.1223S (Ring) – Werge anket til HR af arb.giver

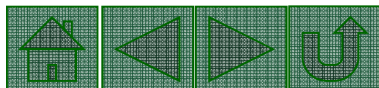




Nu mere om fedme-sagen

C-354/13 – Fedme-sagen

- FOA smf. K. Kaltoft (*BMI 54*) mod KL smf. Billund Kommune
- Reglen for anonymisering af en præjudiciel sag; eksemplet med den homoseksuelle asylansøger
- Hovedspørgsmål:
 - Gælder der i EU-retten generelt – eller særligt for offentlige arbejdsgivere – et forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme på arbejdsmarkedet?
 - Er fedme et handicap i beskæftigelsesdirektivets forstand (2000/78)?

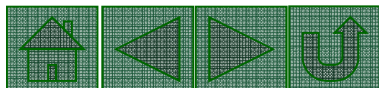




Fedme-sagen

C-354/13 – Fedme-sagen

- Generaladvokatens forslag til afgørelse 17.07.14
 - Der findes ikke et generelt EU-retligt princip om forbud mod forskelsbehandling pga. fedme på arbejdsmarkedet
 - Hvorfor ikke: Læs blot generaladvokatens *grunde*, hvortil der henvises i punkt 27

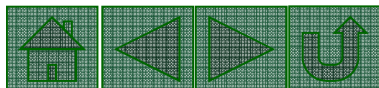




Fedme-sagen – Gen. Adv.’s ”grunde”

Findes der et generelt EU-retligt forbud mod forskelsbeh., herunder på grund af fedme?

- Fedme nævnes ikke som en forbudt grund til forskelsbehandling i nogen EU-retlig *foranstaltning*
- Et generelt forbud må derfor baseres enten på (1) chartrets art. 21 – ”... ethvert andet forhold” eller (2) generelle EU-retlige principper, som følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner eller EMRK
- Chartret finder ikke anvendelse, da der ikke er tilstrækkelig tilknytning til EU-retten, jf. chartrets art. 51, stk. 1 og 2
- Ikke grundlag for at fastslå, at der findes et generelt EU-retligt princip på grundlag af retspraksis vedr. alder, forfatningsmæssige bestemmelser eller EMRK

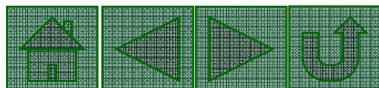




Fedme-sagen – forslaget fortsat

C-354/13 – "Handicap" – fjerde spørgsmål

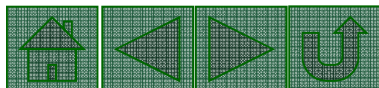
- Svær fedme kan være et handicap i beskæftigelsesdirektivets forstand (BMI>40)
 - Hvordan forstås eksemplet med et job på et rejsebureau: Begrænsning ift. et bestemt arbejde eller ift. arbejdslivet generelt?
 - Selvpåført fedme ved for højt kalorieindtag ift. kalorieforbrænding over for fx. stofskiftemæssigt problem eller bivirkning af medicinering
 - Har vi nu en løsning vedr. alkoholisme og stofafhængighed?





Udvalgte ansættelsesretlige domme

- Danske kendelser – om forelæggelse og *acte clair* - U.2013.2966H (forældreorlov), U.2013.3098H (bl.a. om alder) – se også U.2014.470H afskedigelse af unge under 18 i orden ift. beskæft.dir.
- C-363/12, Z. og C-167/12, D.
 - Ikke forskelsbehandling på grundlag af *køn* (2006/54) eller *handicap* (2000/78) i forhold til en "social mor" (lærer), der havde indgået en surrogataftale og ikke fik barsels- eller adoptionsorlov
 - Ammende "social mor" ikke ret til barselsorlov (92/85); ikke forskelsbehandling pga. *køn* (2006/54)

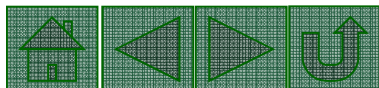




Flere udvalgte domme fra EU-domstolen

➤ C-176/12, Laboubi

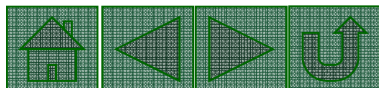
- Arbejdstageres ret til information og høring
- Nat. bestemmelse, der er uforenelig med direktivet: Ikke tilladt at udelukke en kategori af arbejdstagere
- Dir. 2002/14, art. 3(1) har direkte virkning
- Kan bestemmelsen påberåbes i tvist mellem private?
 - Som udgangspunkt nej; men krav om EU-konform fortolkning, der (kun) begrænses af "contra legem"
 - Kan art. 27 i chartret *påberåbes* i tvisten mellem private?
 - Den uforenelige nat. lovgivning gennemfører direktivet, hvorfor chartret finder *anvendelse*, jf. art. 51(1)
 - Ordlyden af art. 27 viser, at der skal ske præciseringer; direktivets art. 3(1) kan ikke udledes af art. 27, som "alder" kunne udledes af art. 21(1)





Udvalgte ansættelsesretlige domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-362/13; Fiamingo – direktiv 1999/70 – rammeaftalen vedr. tidsbegrænset ansættelse
- C-118/13 – Bollacke
 - Har man stadig krav på at blive godtgjort for manglende ferie, når man er død? (arbejdstidsdirektivet 2003/88)
- C-539/12 – Lock
 - Arbejdstager har ret til sin normale løn under ferie – løn sammensat af grundløn og provision – grundløn/provision *i* ferien – men kun grundløn *efter* ferien – strid med arbejdstidsdirektivet 2003/88 ? – optjening/beregning af "normal løn"

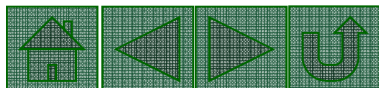




Udvalgte ansættelsesretlige domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-512/11 og C-513/11 – TSN
 - Du ved ikke, hvornår du bliver gravid: Ulønnet forældreorlov – graviditet indtræder – ret til løn under barsel – domstolens formålsfortolkning – ikke omgåelse

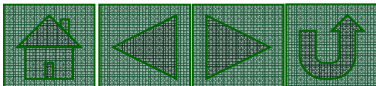
- C-588/12 – Lyreco Belgium
 - Forældreorlov i form af nedsat arbejdstid – opsigelse sker under orloven – fast beskyttelsesgodtgørelse på 6 mdr.'s løn – kan beregningen ske på grundlag af den nedsatte løn under orloven ? (direktiv 96/34)





Udvalgte ansættelsesretlige domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-595/12 - Napoli
 - Kvinde afholdt obligatorisk barselsorlov – udelukkelse fra deltagelse i alle kurser/eksaminer – udskydelse af forfremmelse og lønstigning - uproportionalt og i strid med ligebehandlingsdirektivet 2006/54
- C-267/12 – Hay
 - Direkte forskelsbehandling pga. seksuel orientering (direktiv 2000/78) – kollektiv overenskomst forbeholdt tillæg og særlige feriedage for ansatte, der indgik ægteskab, som ikke kunne indgås af personer af samme køn, modsat såkaldt "PACS" der kunne indgås af personer af både samme og forskelligt køn



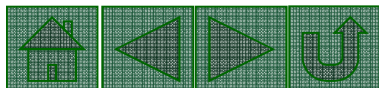


Udvalgte ansættelsesretlige domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-211/13 – Mascellani
 - Ændring af deltidsansættelse til fuldtidsansættelse uden arbejdstagers samtykke (deltidsdirektivet 97/81)

- C-328/13 – Österreichischer Gewerkschaftsbund
 - Løn- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere overført ifm. *virksomhedsoverdragelse* – opsigelse af kollektiv overenskomst (direktiv 2001/23)

- C-458/12 – Amatori m.fl.
 - Anvendelsesområdet for direktiv 2001/23 (spm. om *virksomhedsoverdragelse* til datterselskab)

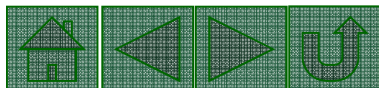




Udvalgte ansættelsesretlige domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-270/13 – Haralambidis
 - Kan fortsat overraskes – traktatens grundlæggende regler om fri bevægelighed – skal man være italiensk statsborger for at kunne udøve hvervet som formand for en havnemyndighed?

- C-514/12 – Salzburger Landeskliniken
 - Arbejdskraftens frie bevægelighed - oprykning i løntrin – mindre hensyn til tjenesteperioder tilbagelagt hos andre arbejdsgivere, herunder i andre medlemsstater, end hos den regionale myndighed – forskelsbehandling pga. nationalitet – ikke berettiget af hensyn til arbejdstageres loyalitet, administrativ forenkling eller gennemsigthed

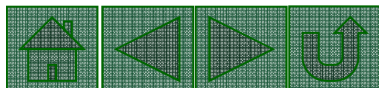




Andre udvalgte domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-198/13 – Julian Hernández m.fl.
 - En guide til anvendelse af charterets art. 51, stk. 1

“Bestemmelserne i dette charter er rettet til Unionens institutioner [...] samt til medlemsstaterne, dog kun når de gennemfører EU-retten. De respekterer derfor rettighederne, overholder principperne og fremmer anvendelsen heraf i overensstemmelse med deres respektive kompetencer og under overholdelse af grænserne for de kompetencer, der er tildelt Unionen i traktaterne.”

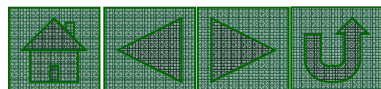




Andre udvalgte domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-362/12 – Test Claimants / Ajos-sagen
 - Tilbagebetaling af skat opkrævet i strid med EU-retten – lovgivning med tilbagevirkende kraft og uden overgangsordning – forkortet søgsmålsfrist for brug af ét af to mulige retsmidler – uforeneligt med effektivitets- og retssikkerhedsprincippet

"44 [...] retssikkerhedsprincippet og det hermed sammenhængende princip om beskyttelse af den berettigede forventning [kræver] ifølge fast retspraksis [...], at retsregler, som har bebyrdende retsvirkninger for borgerne, skal være klare og præcise, og deres anvendelse skal være forudsigelig for borgerne [...]"

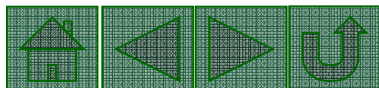




Andre udvalgte domme fra EU-Domstolen siden sidst

- C-131/12 – Google Spain og Google (*Store Afdeling*)
 - Søgemaskiner kan have pligt til at fjerne links til personoplysninger offentliggjort på tredjemands website – om retten til at blive glemt (databeskyttelsesdirektivet 95/46)

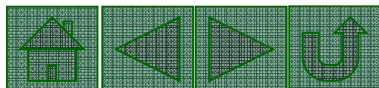
- C-293/12 og C-594/12 – Digital Rights (*Store Afdeling*)
 - Telekommunikationsudbyderes lagring af data til brug for efterforskning mv. af grov kriminalitet, fx terrorisme (logningsdirektivet 2006/24 – *dommen: ugyldigt*)





Tal fra Domstolens Årsrapport 2013

- Traktatbrudssager
 - I alt 54 indbragt - ingen mod DK
 - Polen topscorer med 8, Italien på 2. pladsen med 5
- Præjudicielle forelæggelser
 - I alt 450 forelagt (heraf ca. 90 på områder af relevans for ansættelsesretten i bredere forstand)
 - 6 sager fra DK
 - 97 sager fra DE, 67 sager fra IT, 46 sager fra NL, 12 sager fra SE, 4 sager fra FI
- Sagsbehandlingstid (afsluttede sager i 2013)
 - Præjudicielle forelæggelser: 16,3 måneder





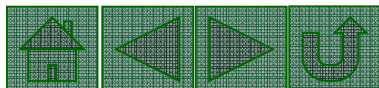
Hvor kan man finde oplysninger?

- Domstolens årsrapport

http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7000/

- Domme

www.curia.europa.eu





CVRIA

Thank you for your attention !

www.curia.europa.eu

