

# Update på § 2 a - Private arbejdsgivere



## En tivolibod for de forurettede eller beskyttelse af de udsatte?

Der er mange penge at hente, hvis en lønmodtager kan få en arbejdsgiver dømt for diskrimination, og arbejdsmarkedets parter løser i stigende grad denne type konflikter ved domstolene. -Vi kender vores ret, men ikke længere vores pligt,- siger historiker Henrik Jensen. Vrøvl, siger HK, lovgivningen er nødvendig

»Jo!«, svarer Lars Kristiansen på spørgsmålet, om ikke enhver efterhånden kan føre en sag med henvisning til diskrimination. Men arbejdsgiverne behøver ikke føle sig udsatte af den grund: De kan bare følge reglerne, betoner lederen. Derfor vil HK blive ved at kæmpe for stadig højere godtgørelser ved domstolene:

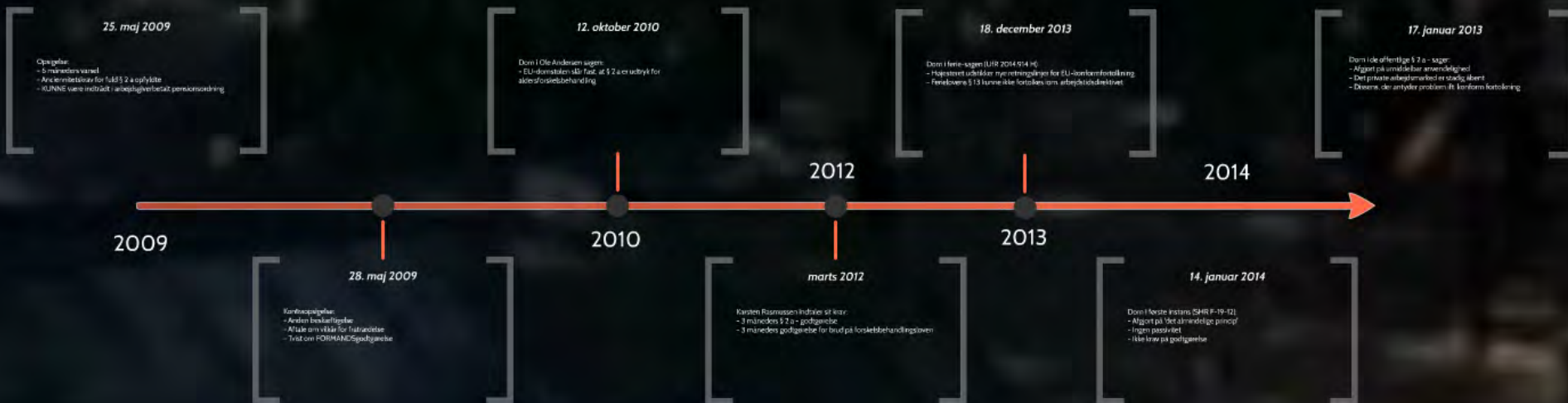
»Det er ikke et spørgsmål om, at vi skal have en masse penge, når arbejdsgiverne overtræder reglerne. Det er et spørgsmål om, at vi har så mærkbare sanktioner, at de lader være med at overtræde reglerne. Det skal være dyrt«, siger Lars Kristiansen.

Højesteretssag 15/2014:

Ajos A/S

mod

Boet efter Karsten Eigil Rasmussen



### Sø- og Handelsrettens afgørelse

Ved dommene af 22. november 2005 i sag C-144/04 (Mangold-sagen) og 19. januar 2010 i sag C-555/07 (Kücükdeveci-sagen) har Domstolen fastslået, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, skal anses for et almindeligt EU-retligt princip, og at beskæftigelsesdirektivet blot konkretiserer dette princip. I Kücükdeveci-sagen har Domstolen endvidere udtalt, at det påhviler en national ret, der skal afgøre en tvist mellem private, at sikre sig, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved beskæftigelsesdirektivet, overholdes, idet retten om fornødent skal undlade at anvende enhver national bestemmelse, som er i strid med dette princip.

Det følger af Domstolens dom i Ole Andersen-sagen (C-499/08), at funktionærlovens § 2a, stk. 3, som denne bestemmelse er blevet fortolket i retspraksis, er i strid med beskæftigelsesdirektivet. Den tidligere fortolkning af bestemmelsen er dermed tillige i strid med det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som også kan påberåbes mellem private.

## Spørgsmål:

- Hvad betyder det for vores sag?
- Hvilke temaer har vi (tilbage)?

En MEDARBEJDERvinkel

- To hovedproblemer:

1) Forbud mod aldersforskelsbehandling er en grundrettighed

2) Man kan sagtens fortolke konformt!



## - En grundrettighed knæsat ved Mangold (C-144/04)

Det påhviler den nationale ret at sikre den fulde virkning af det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, idet den skal undlade at anvende enhver modstridende bestemmelse i national lov, også selv om fristen for direktivets gennemførelse endnu ikke er udløbet.

## - Bekræftet ved Küçükdeveci (C-555/07)

53 I denne forbindelse skal det fremhæves, at nødvendigheden af at sikre den fulde virkning af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, som konkretiseret ved direktiv 2000/78, indebærer, at en national ret, der konfronteres med en national bestemmelse, der falder ind under EU-rettens anvendelsesområde, som den finder er uforenelig med dette princip, og som ikke kan fortolkes i overensstemmelse hermed, skal undlade at anvende den, uden at den hverken er forpligtet til eller forhindret i forinden at anmode Domstolen om en præjudiciel afgørelse.

2) Man kan sagtens fortolke konformt

- Grundlæggende:
  - RETSPRAKSIS på § 2 a er nok fast
  - Men KUN retspraksis!!

## En ARBEJDSGIVERvinkel

- To hovedproblemer:

1) Konform fortolkning er udelukket

2) Vi kan ikke anvende princippet i dansk ret!



# - Adopteret af lovgiver

Den nuværende udformning af bestemmelsen i funktionærlovens § 2 a, stk. 2, er af domstolene blevet fortolket således, at selv ganske små pensionsydelse fra arbejdsgiveren medfører, at fritædelsesgodtgørelsen efter § 2 a, stk. 1, bortfalder. I Højesterets dom af 14. februar 1991, refereret i UFR 1991.317, fandt retten således, at en pension med et engangsbeløb på ca. 9000 kr. samt en årlig udbetaling på 6 kr. medførte bortfald af fritædelsesgodtgørelsen.

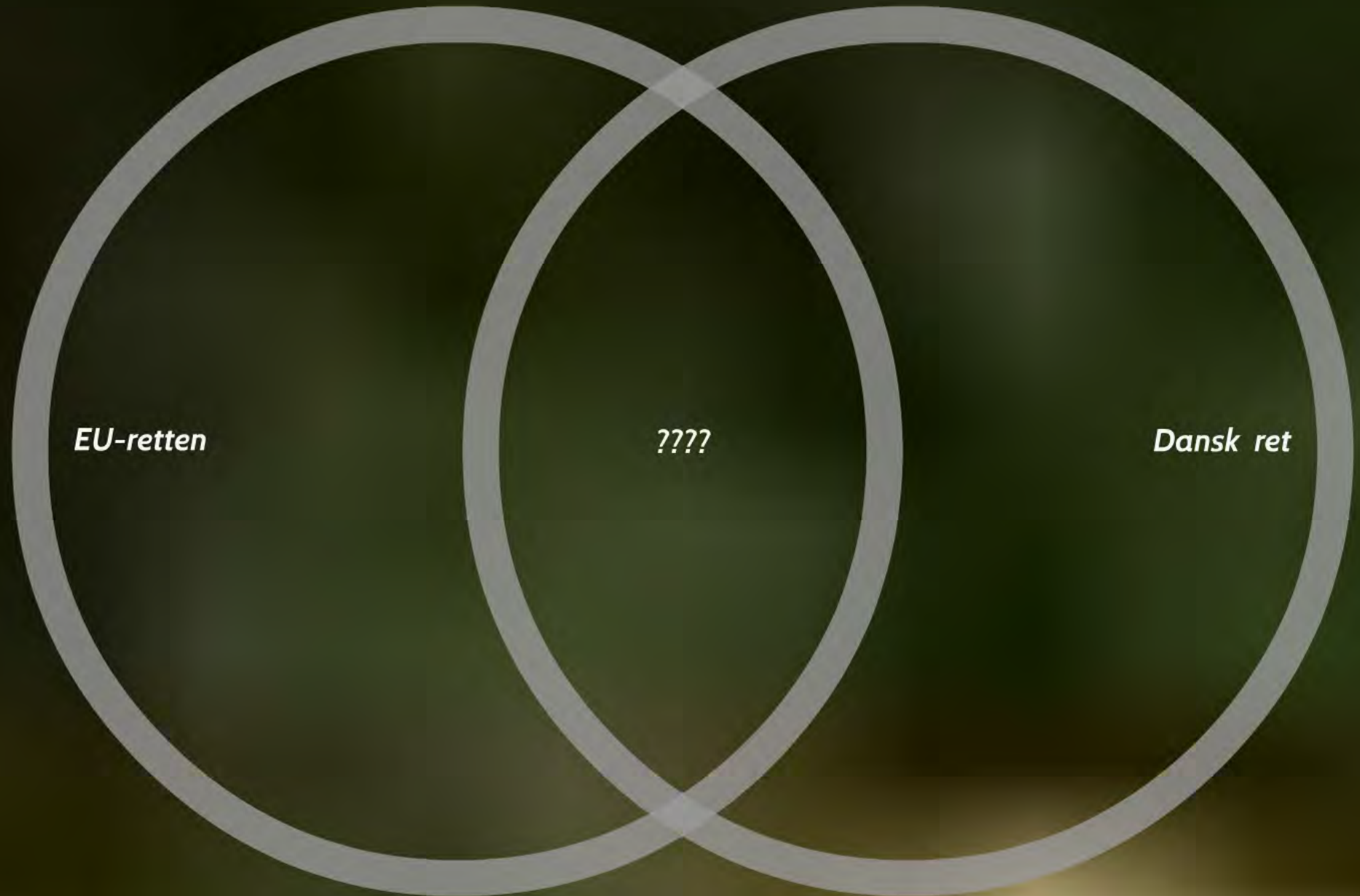
Lofterne afbryder en analyse af indholdet af funktionærlovens § 2 a, stk. 2 og af betydningen af fritædelsesgodtgørelsen ved i stedet at diskutere om § 2 a, stk. 1.

Det sammenlignende forvald med § 2 a, stk. 1 er at gøre en godtgørelse af funktionærens efter lovens § 2 a, stk. 2, til en del af lønnen. For at undgå usikkerheden til anden bestemmelse for ældre funktionærer (jf. UFR 1991.317 og UFR 1991.324), blev der afstemt ikke en af fritædelsesgodtgørelsen, hvis funktionæren ved fratrædelsen vil optage en anden stilling, jf. § 1 a, stk. 2. Funktionæren kan nemlig fortsætte som lønmodtager, hvis han eller hun vil optage en anden stilling, jf. § 1 a, stk. 2. Funktionæren kan nemlig fortsætte som lønmodtager, hvis han eller hun vil optage en anden stilling, jf. § 1 a, stk. 2.

2) Vi kan ikke anvende princippet i dansk ret

- KLART det mest kontroversielle

# Sammenstød



Et skisma:

- EU-retten er RET klar:
  - Forbuddet mod aldersforskelsbehandling er et 'almindeligt princip'
  - Princippet finder umiddelbar anvendelse
- DANSK ret er OGSÅ klar:
  - Hverken grundloven eller tiltrædelsesloven tillader tilsidesættelse af KLAR regel med hjemmel i USKREVET 'princip'

Sammenstød





Interessant:

- INGEN af parterne var TOSSEDE med at FORELÆGGE!!!
- Slet ikke et tema under forberedelsen...

Ingen mødt eller tilsagt.

Ved afslutningen af hovedforhandlingen den 16. juni 2014 optog Højesteret sagen til dom. Det blev tilkendegivet, at dom ville blive afsagt den 1. juli 2014, medmindre der inden den 25. juni 2014 blev givet anden besked.

Under voteringen har det været drøftet, om EU-Domstolen skal forelægges præjudicielle spørgsmål til afgørelse, og det er besluttet, at retsmødet den 1. juli 2014 aflyses.

Sagen udsættes til den 22. august 2014, hvor Højesteret vil meddele parterne resultatet af overvejelserne vedrørende præjudiciel forelæggelse.