

NOTAT



18. juni 2008

J.nr. 6601-0050

JAIC/tho

Til Folketingets Europaudvalg

Afgivelse af indlæg i østrigsk præjudiciel sag, C-88/08 David Hütter mod Technische Universität Graz.

1. Det forelagte spørgsmål

Oberster Gerichtshof har som revisionsdomstol (3. instans) i Østrig forelagt et præjudicielt spørgsmål for EF-domstolen.

Spørgsmålet vedrører fortolkningen af direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet). Der spørges om, hvorvidt artikel 1, 2 og 3 i beskæftigelsesdirektivet, der bl.a. forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af alder, skal fortolkes således, at de er til hinder for en national ordning, som udelukker medregning af forudgående ansættelsesperioder ved fastsættelsen af skæringsdagen for oprykning til højere løntrin, såfremt de er tilbagelagt før det fyldte 18. år.

Spørgsmålet vedrører således også rækkevidden af direktivets artikel 6, der giver medlemsstaterne mulighed for at tillade ulige behandling på grund af alder under forudsætning af, at den ulige behandling er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret og midlerne til at opnå dette formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

2. Sagens baggrund

Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at der efter østrigsk ret kun skal medregnes ansættelsesperioder efter det fyldte 18. år i forbindelse med lønindplacering. Sagen vedrører spørgsmålet om, hvorvidt 18 års reglen, som indebærer direkte forskelsbehandling på grund af alder, må anses for ulovlig forskelsbehandling, eller om den er berettiget som følge af andre undtagelsesbestemmelser i østrigsk ret eller i medfør af beskæftigelsesdirektivets artikel 6.

Arbejdsgiveren påberåber sig, at aldersgrænsen er nødvendig for tilvejebringelsen af et ensartet og forståeligt system for beregning af perioder af relevans for fastsættelsen af lønnen, samt at 18 års grænsen udgør grundlaget for hele det omhandlede system for bestemmelse af skæringsdato for oprykning til højere løntrin, men også for aflønningen af tjenestemænd. Arbejdsgiveren har endvidere påberåbt sig, at aldersgrænsen er nødvendig for at undgå en usaglig differentiering mellem lærlinge og elever, og at aldersgrænsen gennem de lavere omkostninger ansporer arbejdsgivere til at beskæftige unge medarbejdere.

Arbejdsgiveren har videre anført, at medregning af ansættelsesperioder før det fyldte 18. år ville indebære, at personer med læreplads stilles bedre end andre, der vælger en almen skoleuddannelse.

Arbejdsgiveren tabte sagen i begge underretter.

Den forelæggende ret tilkendegiver, at arbejdsgiverens anbringende om, at aldersgrænsen er berettiget i medfør af direktivets artikel 6, litra a) og b) ikke uden videre kan afvises at måtte tillægges vægt. Den forelæggende ret synes videre at lægge vægt på, at 18 års grænsen også kan begrundes i ønsket om at ”forhindre en tilskyndelse til at forlade den almene skoleuddannelse tidligst muligt”.

3. Sagens betydning for Danmark

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet forskelsbehandlingsloven indeholder særbestemmelser, der tillader, at kollektive aftaler kan indeholde særlige bestemmelser om aflønning af unge under 18 år, samt undtager unge under 18 år fra forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i det omfang, de er omfattet af en sådan kollektiv overenskomst.

Forskelsbehandlingslovens § 5 a, stk. 5 og 6 har følgende ordlyd:

”Stk. 5. Uanset bestemmelsen i stk. 1 er loven ikke til hinder for bestemmelser i kollektive aftaler og overenskomster om særlige regler for aflønning af unge under 18 år. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for lønmodtagere under 18 år, hvis ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst, der indeholder særlige regler om aflønning af unge under 18 år.

Stk. 6. Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder med hensyn til ansættelse, lønvilkår og afskedigelse finder ikke anvendelse for unge under 15 år, hvis ansættelse ikke er reguleret af en kollektiv overenskomst.”

Baggrunden for bestemmelserne er, at det efter gennemførelsen af beskæftigelsesdirektivet ultimo 2004 viste sig, at udnyttelsen af artikel 6 var for snæver i relation til ansættelse af unge under 18 år, idet der i en lang række overenskomster er særlige bestemmelser om aflønning af unge under 18 år.

Disse overenskomstbestemmelser blev i forbindelse med implementeringen af beskæftigelsesdirektivet anset for at være i overensstemmelse med direktivet, jf. bemærkningerne i lov nr. 1417 af 22. december 2004. Det blev i samme forbindelse fastslået, at det var overenskomstparternes ansvar at begrunde disse aldersgrænsers overensstemmelse med direktivet.

Det fremgår af bemærkningerne til ændringsforslaget fra 2006, jf. lov nr. 240 af 27. marts 2006, der udvidede området for ulige behandling på grund af alder, at den ulige behandling pga. alder begrundes i, at unges erhvervmæssige integration støttes i form af, at de unge får mulighed for at få arbejds erfaring, i perioden indtil de fylder 18 år, hvorefter de typisk vil være gået i gang med en uddannelse.

De danske bestemmelser er dermed efter deres begrundelser sammenlignelige med den østrigske sag, jf. at undtagelserne for det første er begrundet i hensynet til unges integration på arbejdsmarkedet (jf. den lavere løn ansporer arbejdsgiverne til at ansætte den unge) og for det andet i hensynet til de kollektive lønsystemer, der også tager afsæt i "ungarbejderlønnings" for de unge under 18 år, og herefter anvender andre løntrin/skalaer efter det fyldte 18. år.

Regeringen har derfor afgivet indlæg i sagen, som er udarbejdet under inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Regeringen har gjort gældende, at en 18 års grænse som den omhandlede er berettiget i medfør af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1 litra a) og b), samt at hensynet til unges erhvervsmæssige integration er et legitimt formål.