

NOTAT



20. februar 2009

Sagsnr. 2009-0000801

DEP-JAIC/DEPTHO

Notat til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg om C-499/08 Ole Andersen mod Region Syddanmark

Afgivelse af skriftligt indlæg i dansk præjudiciel sag, C-499/08 Ingeniørforeningen i Danmark for Ole Andersen mod Region Syddanmark.

1. Indledning

Vestre Landsret har i en sag anlagt af Ingeniørforeningen i Danmark for Ole Andersen mod Region Syddanmark forelagt EF-Domstolen et præjudicielt spørgsmål. Sagen handler om, hvorvidt Ole Andersen, på trods af at han kan få udbetalt alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til, har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven. Funktionærlovens § 2 a, stk. 3 fastsætter, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder, hvis funktionæren kan få udbetalt alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til.

Spørgsmålet drejer sig om, hvorvidt forbuddet mod aldersdiskrimination i Rådets direktiv af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (2000/78/EF) er til hinder for, at Danmark opretholder en retstilstand, der indebærer at funktionærer, der kan få udbetalt alderspension på fratrædelsestidspunkt, mister retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven.

2. Sagens baggrund

Sagsøger i sagen Ole Andersen blev i januar 2006 opsagt af Region Syddanmark til fratræden med udgangen af august måned 2006. Ole Andersen var på fratrædelsestidspunktet 63 år og havde været i uafbrudt ansættelse hos samme arbejdsgiver i mere end 18 år, og var dermed som udgangspunkt berettiget til fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn i henhold til funktionærlovens § 2 a, stk. 1. Ole Andersen var som led i ansættelsesforholdet omfattet af en pensionsordning, som arbejdsgiveren havde indbetalt bidrag til siden 1989. I henhold til pensionsordningen kunne alderspensionen komme til udbetaling fra det fyldte 60. år. Det følger af funktionærlovens § 2 a, stk. 3, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder, hvis funktionæren vil oppebære alderspension fra arbejdsgiveren ved fratrædelsen. Det følger af retspraksis, at det afgørende er, om funktionæren kan oppebære alderspension, og ikke om funktionæren rent faktisk ønsker at påbegynde udbetalingen af alderspensionen. Region Syddanmark afviste derfor i henhold til funktionærlovens § 2 a, stk. 3, at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til Ole Andersen.

Ingeniørforeningen har herefter som mandatar for Ole Andersen anlagt sag mod Region Syddanmark med påstand om betaling af 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, idet det gøres gældende, at det strider mod EU's beskæftigelsesdirektiv og udtryk for direkte forskelsbehandling på grund af alder, at Region Syddanmark under henvisning til funktionærlovens § 2 a, stk. 3 har nægtet at betale fratrædelsesgodtgørelse.

Region Syddanmark har påstået frifindelse og gør gældende, at funktionærlovens § 2 a er udtryk for positiv særbehandling af en særlig gruppe ældre funktionærer, og bestrider, at det kan betegnes som diskriminerende, at der med reglerne om bortfald af fratrædelsesgodtgørelse, når der ved fratrædelsen kan oppebæres pension, er fastsat en grænse for, hvor langt denne positive særbehandling rækker.

Vestre Landsret besluttede den 14. november 2008 efter forhandlinger med parterne at stille et præjudicielt spørgsmål til EF-Domstolen.

3. Sagens betydning for Danmark

Sagen har principiel betydning for Danmark, idet der er tale om, at en nugældende lovbestemmelse anfægtes som stridende mod EU-retten.

Funktionærlovens § 2 a, der giver funktionærer med henholdsvis 12, 15 og 18 års anciennitet ret til henholdsvis 1, 2 og 3 måneders løn i opsigelsessituationen, blev indsat i funktionærloven ved lov nr. 224 af 19. maj 1971. Det fremgår af lovforslaget, at baggrunden for forslaget var at milde ældre funktionærers overgang til anden beskæftigelse. Samtidig blev det fastsat, at retten til fratrædelsesgodtgørelse ikke skulle gælde, hvis funktionæren kunne oppebære alderspension fra arbejdsgiveren eller folkepension. Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, at disse situationer normalt indebærer, at den pågældende udtræder af arbejdsmarkedet.

I forbindelse med gennemførelsen af forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i EU's beskæftigelsesdirektiv overvejede man forholdet til anden lovgivning, herunder forholdet til funktionærlovens § 2 a.

Følgende fremgår bl.a. af bemærkningerne til L 92 om forslag til ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. (jf. FT 04/05, tillæg A 2686):

”Efter funktionærlovens § 2 a har en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ret til fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, hvis funktionæren opsiges af arbejdsgiveren. Det overordnede formål med bestemmelsen er at yde en godtgørelse til funktionærer efter længere tids ansættelse ”for at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer” (jf. FT 70/71, tillæg A, spalte 1334).

...

Bestemmelsen indeholder dermed et beskyttelsesformål i forhold til ældres muligheder for at få ny beskæftigelse – i form af løn i længere tid. Bestemmelsen er et eksempel på indirekte forskelsbehandling af yngre funktionærer og vil derfor skulle vurderes ud fra direktivets artikel 2, stk. 2, litra b. Herefter kan en indirekte forskelsbehandling tillades, hvis den pågældende bestemmelse (her retten til fratrædelsesgodtgørelse betinget af anciennitet) er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Da formålet med funktionærlovens § 2a er at beskytte ældre funktionærer og lette deres overgang til anden beskæftigelse, vil bestemmelsen kunne opretholdes som saglig indirekte forskelsbehandling, jf. kravene i direktivets artikel 2, stk. 2, litra b. Der foreslås derfor ingen ændringer til funktionærlovens § 2 a.”

Det fremgår således af lovbemærkningerne til gennemførelseslovgivningen, at funktionærlovens § 2 a, stk. 1, er en lovbestemmelse, der er udtryk for indirekte

forskelsbehandling på grund af alder, idet kun funktionærer, der opfylder bestemte anciennitetskrav har mulighed for at få fratrædelsesgodtgørelse.

Sagen rejser dermed det spørgsmål, om en ordning/særforanstaltning, der i sig selv er udtryk for indirekte forskelsbehandling med henblik på fremme af visse gruppers beskæftigelse, lovligt kan afgrænses, så den kun relaterer sig til de situationer, hvor den beskyttede gruppe møder de beskæftigelsesmæssige vanskeligheder på grund af alder.

I forhold til beskæftigelsesdirektivets forbud mod aldersdiskrimination har lovgiver vurderet, at det legitime formål om hensynet til overgangen til anden beskæftigelse ikke længere synes at være til stede i de situationer, hvor funktionæren kan få udbetalt en alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til. Når det legitime formål således ikke længere er til stede, ville der ikke kunne argumenteres for ordningens opretholdelse i forhold til yngre funktionærer, der ikke opfylder anciennitetskravet.

Hvis en ældre funktionær både kunne få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse og alderspension, ville der ikke længere være tale om, at overgangen til anden beskæftigelse lettes. Derved fortabes formålet med § 2 a, stk. 1, og bestemmelsen ville derved vanskeligt kunne opretholdes.

Regeringen har på den baggrund afgivet indlæg i sagen. Regeringen har i indlægget gjort gældende, at EU-retten ikke er til hinder for at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, opretholdes, og at en ordning den omhandlede, der i sit udgangspunkt giver en bestemt gruppe en fortrinsstilling, kan afgrænses under respekt det oprindelige legitime formål, dvs. at lette overgangen til anden beskæftigelse.