

NOTAT



10. februar 2010

J.nr.2009-0006590

JAIC/SCH

Notat til Folketingets Europaudvalg og Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg om C-45/09 Gisela Rosenbladt mod Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH

Afgivelse af mundtligt indlæg i tysk præjudiciel sag, C-45/09 Gisela Rosenbladt mod Oellerking Gebäudereinigungsgesellschaft mbH

1. Indledning

Arbeitsgericht Hamburg har forelagt 4 præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen i en sag, hvor gyldigheden af en kollektiv overenskomst prøves. Efter overenskomsten ophører arbejdsforholdet, når de ansatte fylder 65 år. Den forelæggende ret ønsker EU-Domstolens vurdering af, om der er tilstrækkelige grunde til at kunne begrunde en aldersgrænse på 65 år i den foreliggende kollektive overenskomst.

Spørgsmålene handler om, hvorvidt en sådan bestemmelse i en overenskomst er forenelig med forbuddet mod forskelsbehandling pga. alder i direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet).

I det første spørgsmål spørges der, om kollektivretlige bestemmelser, der forskelsbehandler efter alder, er forenelige med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i ovennævnte direktiv, når den tyske ligebehandlingslov (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ikke udtrykkelig tillader dette.

I det 2., 3., og 4. spørgsmål spørges der, om en national bestemmelse, der tillader staten, parterne i en kollektiv overenskomst og parterne i en enkel arbejdskontrakt at fastsætte, at arbejdsforhold automatisk ophører, når en bestemt alder er nået, er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling pga. alder i art. 1 og art. 2, stk. 1 i direktivet, hvis der i medlemsstaten i årtier altid har været anvendt tilsvarende bestemmelser på næsten alle arbejdstageres arbejdsforhold, uanset hvordan den pågældende stats økonomiske, sociale og demografiske situation og den konkrete arbejdssituation på arbejdsmarkedet var.

2. Sagens baggrund

Gisela Rosenbladt, der arbejdede som rengøringsassistent 10 timer om ugen i et bygningsrengøringselskab, blev opsagt til fratreden i den måned, hvor hun fyldte 65 år. Ifølge overenskomsten for bygningsrengøring (RTV) ophører ansættelsesforholdet for ansatte på området senest ved udløbet af den måned, hvor den beskæftigede er fyldt 65 år. I ansættelseskontrakten henvises til den kollektive overenskomst. Det fremgår af sagen, at den tyske overenskomstbestemmelse ikke forbyder beskæftigelse af ældre arbejdstagere, men alene giver arbejdsgiveren mulighed for at skille sig af med disse. Bestemmelsen er således ikke til hinder for beskæftigelse af ældre arbejdstagere. Gisela Rosenbladt, der ønskede at fortsætte med

at arbejde, gjorde indsigelse mod, at hendes arbejdsforhold blev bragt til ophør. Da arbejdsgiveren afviste at ansætte hende igen, anlagde hun sag ved Arbejdsretten (Arbeitsgericht Hamburg) med påstand om, at hendes arbejdsforhold fortsat bestod, og at arbejdsgiveren skulle pålægges at beskæftige hende samt at udbetale den udestående arbejds løn. Det er Gisela Rosenbladts opfattelse, at en tidsbegrænsning af hendes arbejdsforhold ved 65 år ikke er foreneligt med fællesskabsretten, og især ikke med beskæftigelsesdirektivet.

3. Sagens betydning for Danmark

Beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1 giver medlemsstaterne adgang til at bestemme, at ulige behandling pga. alder ikke udgør en forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimelig begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af national ret bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervspolitiske mål og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige for at opfylde målet.

Forholdene i den konkrete sag adskiller sig fra forholdene i Danmark bl.a. på følgende måde:

- I forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 3, er der en specifik hjemmel til, at aldersgrænser i kollektive overenskomster og aftaler kan opretholdes uanset det generelle forbud mod forskelsbehandling pga. alder. Det forudsættes i loven, at aldersgrænserne er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af dansk ret, samt at midlerne til opfyldelse af formålet er hensigtsmæssige og nødvendige. Det påhviler således overenskomsterparterne selv at begrunde, at en aldersgrænse i en overenskomst opfylder lovens krav. Det første spørgsmål er således ikke relevant for Danmark.
- Forskelsbehandlingslovens § 5a, stk. 4, bestemmer, at loven uanset forbuddet mod forskelsbehandling pga. alder ikke er til hinder for bestemmelser i individuelle eller kollektive aftaler og overenskomster om ophør af ansættelsesforholdet, når lønmodtageren fylder 70 år (tidligere 65 år). Med den danske lovgivnings adgang til at fastsætte aldersgrænser ved pligtmæssig fratræden, har lovgiver forholdt sig til den objektive begrundelse, der skal til for at legitimere aldersgrænsen. Med Velfærdsaftalen ændrede man 65 års grænsen til 70 år og tog dermed også den demografiske udvikling og den konkrete situation på arbejdsmarkedet i betragtning. Dette er navnlig relevant i forhold til forelagte spørgsmål 2 og 3.
- ”Erga omnes-overenskomstmodellen” anvendes ikke i Danmark. Efter det danske overenskomsts system er alene parterne i en overenskomst direkte forpligtet af overenskomstens bestemmelser. I lande, hvor erga omnes-modellen anvendes, bliver hele branchen/området via lov omfattet og forpligtet af en overenskomsts bestemmelser. I Tyskland anvendes erga omnes-modellen bl.a. i byggebranchen. Spørgsmål 4 er således ikke relevant for Danmark.

EU-Domstolen har i tidligere sager om fratræden på grund af alder og pension fortolket forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i beskæftigelsesdirektivet. I Palacios-sagen fandt Domstolen, at den omhandlede foranstaltning med pligtmæssig fratræden kunne være hensigtsmæssig og nødvendig for at opnå legitime formål, der består i at fremme fuld beskæftigelse ved at lette adgangen til ar-

bejdsmarkedet. Domstolen fastslog i øvrigt, at medlemsstaterne og i givet fald arbejdsmarkedets parter på nationalt plan har en vid skønsmargin ikke blot ved valget af, hvilket bestemt formål blandt andre, der ønskes forfulgt på området for socialpolitik og beskæftigelse, men også ved valget af, hvilke foranstaltninger, der kan opfylde det. I Age Concern-sagen fandt Domstolen bl.a., at direktivets bestemmelse ikke er til hinder for, at de nationale forskrifter ikke konkret opregner de formål, der kan berettige til, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder fra viges. Princippet kan dog kun fraviges ved foranstaltninger begrundet i legitime socialpolitiske formål såsom beskæftigelses- arbejdsmarkeds- og erhvervspolitiske mål. Endvidere henviste Domstolen til, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin på det socialpolitiske område mht. mål og midler. I Domnica Petersen-sagen fandt Domstolen bl.a., at direktivets bestemmelse ikke er til hinder for den omhandlede foranstaltning, når der tilstræbes en fordeling mellem generationer af mulighederne for at opnå beskæftigelse, såfremt foranstaltningen under hensyn til situationen på arbejdsmarkedet er hensigtsmæssig og nødvendig for at opnå dette formål.

Der er fastsat mundtlig forhandling af sagen den 23. februar 2010. Den danske regering agter at afgive et kort indlæg i sagen, hvori Domstolen opfordres til fastholde den praksis, som er lagt i Palacios-sagen og i Age Concern-sagen, og som er i overensstemmelse med den danske lovgivning på forskelsbehandlingsområdet.