

Kan manglende fratrædelsesgodtgørelse være aldersdiskrimination?

Højesteret har anmodet EU-Domstolen om at tage stilling til, om den danske ordning vedrørende udbetaling af fratrædelsesgodtgørelser er i strid med det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

En funktionær, som afskediges efter at have været ansat i den samme virksomhed i mere end 12, 15 eller 18 år, har ret til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis en, to eller tre måneders løn efter funktionærlovens § 2a. Der er imidlertid en undtagelse fra denne bestemmelse i funktionærlovens § 2a, stk. 3, hvor en funktionær ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse. Det gælder, hvis vedkommende ved fratrædelsen vil kunne oppebære en arbejdsgiverbetalt alderspension og er indtrådt i ordningen, før personen er fyldt 50 år.

Højesteret har ved kendelse af 22. september 2014 anmodet EU-domstolen om at tage stilling til, hvorvidt det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder indeholder et forbud mod en ordning som den danske.

Ole Andersen-sagen

Højesteret har tidligere selv taget stilling til spørgsmålet i forbindelse med den såkaldte Ole Andersen-sag. Her kom Højesteret frem til, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, i visse tilfælde er i strid med EU-rettens forbud mod aldersdiskrimination. Det gælder for funktionærer, som afskæres fra at modtage fratrædelsesgodtgørelse, alene fordi de har ret til at modtage en arbejdsgiverbetalt alderspension, selvom de ønsker at fortsætte deres erhvervsmæssige karriere. I sådanne tilfælde er det nemlig udelukkende på grund af funktionærens alder, at fratrædelsesgodtgørelse ikke udbetales. Det bemærkes dog, at Højesteret kun har taget stilling til spørgsmålet i forhold til offentlige arbejdsgivere.

Private sager skal tolkes efter EU-retten

Forespørgslen er nu aktuel i forhold til private arbejdsgivere. I den konkrete sag blev en medarbejder afskediget, da han fyldte 60 år, og efter mange års ansættelse havde han ret til 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse. Efterfølgende fik medarbejderen dog ansættelse i en anden virksomhed, og derfor udbetalte den tidligere arbejdsgiver ikke fratrædelsesgodtgørelse til medarbejderen, fordi han mente, at medarbejderen var omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, og fordi der var indgået en endelig fratrædelsesaftale.

I sager mellem private aktører skal nationale bestemmelser så vidt muligt fortolkes i overensstemmelse med EU-retten, så tilsyneladende modstrid fjernes. Der er dog ikke pligt til at fortolke imod national ret. Det skyldes blandt andet, at der inden for EU-retten gælder et retssikkerhedsprincip, der betyder, at retsregler, som har bebyrdende konsekvenser for borgerne, skal være klare og præcise, og deres anvendelse skal være forudsigelig.

Private virksomheder risikerer at skulle betale fratrædelsesgodtgørelse

I den konkrete sag nedlagde arbejdsgiver påstand om, at der ikke kunne ske tilsidesættelse af en klar og utvetydig lovregel som det EU-retlige princip om forskelsbehandling på grund af alder, og at der i så fald vil være tale om en fortolkning i modstrid med loven.

EU-domstolen skal derfor tage stilling til, hvorvidt et EU-retligt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder kan medføre, at den private arbejdsgiver pålægges at betale fratrædelsesgodtgørelse, selv om virksomheden er fritaget efter funktionærloven.

NJORD følger naturligvis sagens udvikling og informerer nærmere, når EU-domstolen har truffet afgørelse.