Højesteret: Ikke aldersdiskrimination at kun aktiv jobsøgning udløser fratrædelsesgodtgørelse

Højesteret har for nylig fastslået, at det ikke udgør aldersdiskrimination, at tidligere offentligt ansatte funktionærer, som har ret til arbejdsgiverbetalt alderspension, og som ikke forfølger deres erhvervsmæssige karriere, afskæres fra retten til fratrædelsesgodtgørelse.

Højesteret har den 17. januar 2014 afsagt dom i de såkaldte § 2 a-sager. Sagerne vedrører spørgsmålet om, hvorvidt funktionærlovens § 2 a, stk. 3, er udtryk for aldersdiskrimination i strid med EU-retten.

Det følger af funktionærlovens § 2 a, at 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 1, 2 eller 3 måneders løn. Der er imidlertid en undtagelse fra denne bestemmelse i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, hvorefter en funktionær ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt vedkommende ved fratrædelsen vil kunne oppebære en arbejdsgiverbetalt alderspension og er indtrådt i denne ordning, før denne er fyldt 50 år.

Ole Andersen-sagen

Funktionærlovens § 2 a's overensstemmelse med det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder blev første gang vurderet i forbindelse med EU-Domstolens afgørelse i den såkaldte Ole Andersen-sag. Domstolen fastslog i den sag, at den omhandlede bestemmelse 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 oppebære en arbejdsgiverbetalt alderspension, selvom de ønsker at fortsætte deres erhvervsmæssige karriere. I sådanne tilfælde er det nemlig alene på grund af funktionærens alder, at fratrædelsesgodtgørelse ikke udbetales.

Ole Andersen-sagen har givet anledning til op mod 100 sager, som vedrører samme spørgsmål. Ud af disse mange sager blev der udvalgt 14 prøvesager, som domstolene skulle tage stilling til for at afklare, hvorledes funktionærlovens § 2 a, stk. 3, fremover skal fortolkes i lyset af EU-retspraksis.

Fratrædelsesgodtgørelse kræver aktiv jobsøgning

Højesteret kom – ligesom Østre Landsret – frem til, at det afgørende for, om funktionærerne havde ret til fratrædelsesgodtgørelse, selvom de havde ret til arbejdsgiverbetalt alderspension, var, om de reelt havde forfulgt deres erhvervsmæssige karriere ved at søge og eventuelt opnå ansættelse hos en ny arbejdsgiver.

I de af sagerne, hvor det var godtgjort, at funktionærerne havde forfulgt deres erhvervsmæssige karriere, blev det således fastslået, at funktionærerne havde ret til fratrædelsesgodtgørelse. Højesteret fastslog, at det ikke udgør en EU-stridig aldersdiskrimination, at funktionærer, som har ret til arbejdsgiverbetalt alderspension, og som ikke forfølger deres erhvervsmæssige karriere, afskæres fra retten til fratrædelsesgodtgørelse.

Det bemærkes dog, at Højesterets flertal flere steder præciserer, at dets konklusioner kun gælder for tidligere offentlig ansatte. Højesteret har derfor endnu ikke taget endelig stilling til privatansattes ret til godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, men det er nærliggende at tro, at dette vil blive afklaret i nærmeste fremtid.