



21. APRIL 2016

ANSÆTTelsesretligt nyhedsbrev NR. 2/2016

Hermed udsendes Nielsen Nøragers ansættelsesretlige nyhedsbrev med fokus på EU-Domstolens dom i "Ajos"-sagen

DOMSTOLENS DOM I "AJOS" SAGEN – SAG C-441/14

EU-Domstolen (Store Afdeling) har den 19. april 2016 afsagt dom i den såkaldte "Ajos" sag og derved besvaret Højesterets præjudicielle spørgsmål omkring rækkevidden af de nationale domstoles pligt til at fortolke og anvende EU-retten over for modstridende national ret også i tvister mellem private parter.

Selv om den konkrete forelæggelse udspringer af en ansættelsesretlig tvist, har Domstolens dom som følge af genstanden for de forelagte spørgsmål generel betydning for alle retsområder, hvor der kan opstå konflikt mellem national ret og EU-retten.

Den konkrete hovedsag og de forelagte præjudicielle spørgsmål

Den konkrete sag vedrører en tvist mellem boet efter en funktionær (Karsten Eigil Rasmussen) og dennes arbejdsgiver (Ajos) omkring funktionærens ret til fratrædelsesgodtgørelse i medfør af den dagældende udgave af funktionærlovens § 2a.

Karsten Eigil Rasmussen blev i juni 2009 i en alder af 60 år afskediget af Ajos på et tidspunkt, hvor han havde ca. 25 års funktionæranciennitet.

Han gjorde derpå krav på 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2a, stk. 1.

Ajos afviste dog at udbetale fratrædelsesgodtgørelsen med henvisning til funktionærlovens § 2a, stk. 3, eftersom Karsten Eigil Rasmussen på fratrædelsestidspunktet var fyldt 60 år og havde ret til arbejdsgiverbetalt alderspension i henhold til en ordning, som han var indtrådt i før det fyldte 50. år.

Selve ordlyden af funktionærlovens § 2a, stk. 3 foreskrev alene (vores understregninger):

”3. Hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen.”

Det fulgte imidlertid efter fast dansk retspraksis, at ”vil oppebære” skal fortolkes således, at det skulle forstås som ”kan oppebære”.

Det var derfor tilstrækkeligt til, at funktionæren mistede retten til fratrædelsesgodtgørelse, at funktionæren på fratrædelsestidspunktet var berettiget til at få pensionen udbetalt.

Selv om funktionæren valgte at fortsætte med at arbejde og dermed undlade at få pensionen udbetalt, var arbejdsgiveren altså efter fast dansk retspraksis berettiget til at undlade at betale fratrædelsesgodtgørelse med henvisning til funktionærlovens § 2a, stk. 3.

Karsten Eigil Rasmussen gik ikke på pension efter afskedigelsen, idet han efterfølgende tiltrådte en stilling i en anden virksomhed.

Desuagtet var Ajos' betalingsafvisning over for Karsten Eigil Rasmussen på daværende tidspunkt i fuld overensstemmelse med den faste forståelse af funktionærlovens § 2a, stk. 3.

Med sin dom af 12. oktober 2010 i ”Ole Andersen” sagen, sag C-499/08, fastslog Domstolen (Store Afdeling), at den ovennævnte danske retsstilling vedrørende funktionærlovens § 2a, stk. 3 var i strid med det almindelige EU-retlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder som konkretiseret ved artikel 2 og artikel 6, stk. 1

i Beskæftigelsesdirektivet (Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv).

Domstolen tidsbegrænsede ikke dommens virkninger.

Dommen havde dermed i overensstemmelse med de almindelige EU-retlige principper også virkning i forhold til opsigelser og betalingsafvisninger, der måtte være sket før dommens afsigelse, herunder Ajos' afskedigelse af Karsten Eigil Rasmussen.

Højesterets forelagte præjudicielle spørgsmål

Karsten Eigil Rasmussen havde ved Sø- og Handelsretten fået medhold i sit betalingskrav over for Ajos på baggrund af Sø- og Handelsrettens anvendelse af Domstolens dom i "Ole Andersen" sagen.

Højesteret valgte imidlertid under ankesagens behandling at forelægge Domstolen to præjudicielle spørgsmål, der grundlæggende havde til formål at afklare, om Højesteret – uagtet Domstolens dom i "Ole Andersen" sagen – i en tvist mellem to private parter kunne afskære funktionærens ret til fratrædelsesgodtgørelse under henvisning til arbejdsgiverens berettigede forventning om, at betalingsafvisningen var lovlig ud fra den dagældende danske retsstilling.

Domstolens svar

Domstolen gentager indledningsvis i sit svar, at det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder udgør et almindeligt EU-retligt princip.

Dette princip har således primærretlig status.

Princippet er alene konkretiseret ved Beskæftigelsesdirektivet og direktivet medfører derfor ikke i sig selv nogen anden og videre beskyttelse end, hvad der direkte følger af selve princippet.

I forlængelse heraf understreger Domstolen, at for at det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder kan finde anvendelse, skal den omhandlede diskriminerende situation være omfattet af anvendelsesområdet for det forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i Beskæftigelsesdirektivet.

Denne betingelse er bl.a. opfyldt, hvor en hel kategori af arbejdstagere som hér udelukkes fra at kunne få fratrædelsesgodtgørelse.

Med henvisning til sin dom i sag C-176/12, "Association de médiation sociale", fremhæver Domstolen endvidere, at forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder tillægger private parter en direkte subjektiv ret.

En privat part - f.eks. en arbejdstager - kan derfor uden videre påberåbe sig dette princip i en tvist (også) mod en anden privat part - f.eks. en arbejdsgiver - med den virkning, at de nationale domstole herefter i det indbyrdes opgør mellem parterne skal tilsidesætte enhver bestemmelse i national ret, der er uforenelig med princippet.

På den baggrund fastlår Domstolen til besvarelse af Højesterets første spørgsmål, at det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder også i en tvist mellem private parter er til hinder for den nationale retsstilling og den betalingsafvisning, som Ajos støttede ret på.

I forhold til Højesterets andet spørgsmål fremhæver Domstolen herefter indledningsvis, at de nationale domstoles pligt til at fortolke national ret i overensstemmelse med EU-retten går væsentligt længere end umiddelbart forudsat i Højesterets spørgsmål.

Domstolen præciserer således med henvisning til sin faste praksis, at den snævre undtagelse om, at de nationale domstole ikke er forpligtet til at fortolke national ret "contra legem" (imod loven), ikke kan påberåbes, hvor retsstillingen alene hviler på en fortolkning af den pågældende bestemmelse efter fast national praksis.

Som allerede tidligere fastslået i bl.a. Domstolens dom i sag C-456/98, "Centrosteeel", medfører kravet om en overensstemmende fortolkning, at de nationale domstole i givet fald er forpligtet til at ændre en fast retspraksis, såfremt denne retspraksis er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med formålene med et direktiv.

Med andre ord gør Domstolen det således med sit svar klart, at det var muligt efter ordlyden af dagældende funktionærlovs § 2a, stk. 3 at nå til et andet resultat end det, der var reflekteret i fast dansk retspraksis.

Derfor kunne de danske domstole ikke i en tvist mellem private parter under henvisning til "contra legem" princippet undlade at fortolke funktionærlovs § 2a, stk. 3 i overensstemmelse med det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder og Beskæftigelsesdirektivet.

Domstolen understreger hernæst, at spørgsmålet om den overensstemmende fortolkning med EU-retten under alle omstændigheder er af underordnet betydning i forhold til afgørelsen af selve hovedspørgsmålet, om Ajos' betalingsafvisning er berettiget.

Selv hvis det havde været umuligt at foretage en overensstemmende fortolkning, medfører den direkte virkning af det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder desuagtet, at de nationale domstole er forpligtet til at undlade at håndhæve dagældende funktionærlovs § 2a, stk. 3, eftersom de nationale domstole har pligt til at sikre den fulde virkning af dette primærretlige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

Uanset hvad kan Højesteret derfor, med Domstolens ord, ikke komme til andet resultat end at undlade at anvende den retsstilling, der fulgte af dagældende funktionærlovs § 2a, stk. 3, på Karsten Eigil Rasmussens fratrædelsesgodtgørelseskrav.

Afslutningsvis fastslår Domstolen, at det almindelige EU-retlige princip omkring beskyttelsen af den berettigede forventning ikke kan påberåbes af en national domstol eller en part til støtte for en fortsat anvendelse af en national retsregel, som er i strid med det almindelige princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder som konkret udtrykt ved Beskæftigelsesdirektivet.

Heller ikke funktionærens teoretiske alternative mulighed for at kunne gøre et erstatningsansvar gældende over for medlemsstaten som følge af dens EU-retsstridige retstilstand, kan efter Domstolens svar berettige de nationale domstole til at undlade at foretage en EU-retskonform fortolkning eller til at undlade at anvende modstridende nationale bestemmelser for i stedet at give forrang til beskyttelsen af den berettigede forventning hos den privatperson, i det foreliggende tilfælde arbejdsgiveren, som har handlet i overensstemmelse med national ret.

Nielsen Nøragers bemærkninger

Domstolens dom er helt som ventet og i tråd med fast EU-retlig praksis, herunder med Domstolens faste praksis inden for andre retsområder såsom navnlig statsstøtteren.

Med dommen cementerer Domstolen betydningen af EU-rettens forrang for national ret.

Den illustrerer således for det første, at det på ingen måde er tilstrækkeligt for danske virksomheder alene at indrette sig i tillid til indholdet af dansk ret, idet virksomhederne

risikerer at komme til at bære den økonomiske risiko for, at den nationale retstilstand - og virksomhedens dispositioner i tillid hertil - er i overensstemmelse med EU-retten.

Derved illustrerer dommen for det andet, at virksomhederne på samme måde som inden for statsstøtteren risikerer at blive påført betydelige økonomiske tab, hvis de alene har henholdt sig til indholdet af dansk ret ved deres dispositioner uden at have foretaget en forudgående analyse af, hvorvidt denne retstilling er forenelig med den relevante EU-ret.

Med henblik på at sikre compliance og kunne forebygge tab er det derfor essentielt, at virksomhederne også ved udformningen af sine ansættelsesretlige valg, ligesom inden for andre retsområder, til stadighed analyserer og holder sig EU-retten for øje og derfor ikke forfalder til alene at henholde sig til den gældende nationale retsstilling.

Vi står naturligvis meget gerne til rådighed, såfremt I har spørgsmål til ovenstående eller andre spørgsmål vedrørende ansættelsesretlige problemstillinger.¹



NIELS HENRIK NIELSEN
PARTNER, ADVOKAT (H)
NHN@NNLAW.DK



THOMAS MYGIND
ADVOKAT (L)
TM@NNLAW.DK

NIELSEN NØRAGER

Til- og framelding af nyhedsbrevet på www.nnlaw.dk
eller bibliotek@nnlaw.dk

¹NYHEDSBREVET ER AF GENEREL KARAKTER OG KAN IKKE ERSTATTE EGENTLIG JURIDISK RÅDGIVNING. VI ANBEFALER AT SØGE ADVOKATBISTAND VED KONKRETE JURIDISKE SPØRGSMÅL. NIELSEN NØRAGER PÅTAGER SIG INTET ANSVAR FOR TAB, DER MÅTTE VÆRE FORÅRSAGET AF DIREKTE ELLER INDIREKTE BRUG AF INFORMATION I NYHEDS-BREVET.