
FOLKETINGET



Europaudvalget, Ligestillingsudvalget og Beskæftigelsesudvalget

EU-konsulenten og Folketingets EU-Oplysning

EU-note

Til: Udvalgenes medlemmer

Dato: 27. september 2013

Gennemgang af to EU-domme om beskyttelsen mod aldersdiskrimination

Sammenfatning

EU-Domstolen har den 26. september 2013 afsagt domme i to danske sager om, hvorvidt danske ordninger er i strid med EU's regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

[C-476/11, Kristensen mod Experian \(HK Danmark – sagen\)](#): Danmark må godt aldersgraduere pensionsordninger.

[C-546/11, Toftgaard mod Økonomi- og Indenrigsministeriet \(DJØF-sagen\)](#): EU-retten er til hinder for nationale regler, der betyder, at en tjenestemand, der har nået pensionsalderen, alene af denne grund ikke har ret til rådighedsløn.

Indledning

EU-Domstolen har den 26. september 2013 afsagt dom i to sager, som var forelagt af danske domstole til præjudiciel afgørelse.

Begge sager drejede sig om fortolkningen af Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet). Direktivet indfører bl.a. et forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

De to sager er også gennemgået i regeringens notat til Europaudvalget af 19. juli 2013¹.

Kristensen mod Experian, sag C-476/11(HK-Danmark-sagen)

Sagen handler om, hvorvidt aldersgraderede pensionsordninger er i strid med EU rettens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder.

En aldersgraderet pensionsordning er en ordning, hvor størrelsen af arbejdsgeberens bidrag varierer alt efter medarbejderens alder.

Sagens hovedperson var Glennie Kristensen, som var ansat som kundeservice medarbejder i den danske virksomhed Experian A/S fra oktober 2007 til september 2008. Hun var dengang under 35 år.

Glennie Kristensen var under sin ansættelse omfattet af en pensionsordning på arbejdspladsen, hvor arbejdsgeberens bidrag for medarbejdere under 35 år var 6 pct. For medarbejdere mellem 35 og 45 år var bidraget 8 pct., og for medarbejdere over 45 år var det 10 pct.

HK Danmark (herefter HK) førte sagen på Glennie Kristensens vegne.

HK gjorde gældende, at pensionsordningen var ulovlig, fordi hun modtog et lavere pensionsbidrag - og dermed en lavere løn - end sine ældre kolleger alene på grund af sin alder. Hun anlagde derfor sag mod sin tidligere arbejdsgeber med krav om efterbetaling af pensionsbidrag.

Hvorfor er sagen vigtig for Danmark?

Sagen er principiel for Danmark, fordi det – da forbuddet mod aldersdiskrimination blev indført i dansk lovgivning – var en klar forudsætning, at arbejds-

¹ EUU Alm.del Bilag 531: <http://www.ft.dk/samling/20121/almudel/euu/bilag/531/1273480.pdf>

markedspensionerne kunne opretholdes uændret.

Hvad drejer sagen sig om?

Sagen drejer sig om fortolkningen af en bestemmelse i beskæftigelsesdirektivet. Nærmere bestemt handlede sagen om en undtagelse til direktivets diskriminationsforbud. Ifølge denne undtagelse - i artikel 6, stk. 2 - kan EU-landene fastsætte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Det forudsætter dog, at det ikke fører til forskelsbehandling på grund af køn.

I sin dom fastslår EU-Domstolen, at princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en erhvervstilknyttet pensionsordning, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraduerede pensionsbidrag

I den forbindelse udtalelser Domstolen:

*"princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der er fastsat i chartrets artikel 21 og konkretiseret ved direktiv 2000/78, og nærmere bestemt direktivets artikel 2 og artikel 6, stk. 2, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en erhvervstilknyttet pensionsordning, hvorefter en arbejdsgiver som en del af lønnen kan betale aldersgraduerede pensionsbidrag, forudsat at den heraf følgende ulige behandling på grund af alder er hensigtsmæssig og nødvendig for at opfylde et legitimt formål, hvilket det tilkommer den nationale ret at efterprøve"*²

Arbejdsmarkedspensionerne i Danmark kan derfor opretholdes uændret.

Domstolen følger dermed [generaladvokatens forslag til afgørelse fra 7. februar 2012](#).

² [Præmis 69 i dommen](#).

Toftgaard, sag C- 546/11 (DJØF-sagen)

Den anden sag drejede sig om, hvorvidt den danske ordning med rådighedsløn for tjenestemænd er i strid med EU-rettens forbud mod forskelsbehandling på grund af alder³.

Rådighedsløn er en ordning, hvor en tjenestemand i forbindelse med afskedigelse på grund af stillingsnedlæggelse har ret til at bevare lønnen i 3 år efter fratrædelsen.

I henhold til tjenestemandsloven bortfalder retten til rådighedsløn, når tjenestemanden er fyldt 65 år ved afskedigelsen. Og det er dette bortfald af retten til rådighedsløn, som sagen handlede om. DJØF førte sagen på Erik Toftgårds vegne.

Tjenestemanden Erik Toftgård var ansat som statsamtsmand ved statsamtet i Vejle og blev fyret i forbindelse med oprettelsen af statsforvaltningerne. Fordi han var over 65 år, havde han ikke ret til rådighedsløn efter tjenestemandsloven.

Han anlagde herefter sag ved domstolene om aldersdiskrimination. Sagen gik helt til Højesteret, som forelagde en række præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen.

Også denne sag handlede om fortolkningen af undtagelsen til beskæftigelsesdirektivets forbud mod diskrimination på grund af alder. Ifølge undtagelse i artikel 6, stk. 2, kan EU-landene fastsætte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte jf. beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 2. Det forudsætter dog, at det ikke fører til forskelsbehandling på grund af køn.⁴

Det nærmere spørgsmål i sagen var om muligheden for fastsættelse af aldersgrænser kun vedrørte indtræden i ordningen, eller om bestemmelsen skal forstås sådan, at der også kan fastsættes aldersgrænser vedrører retten til udbetaling af ydelser fra ordningen.

Sagen er principiel for Danmark, fordi den handler om, hvorvidt dansk lovgivning er i strid med EU-rettens forbud mod forskelsbehandling.

³ [Regeringens orienterede den 14. februar 2012 Europaudvalget om sagen.](#)

⁴ [EUU alm. del Bilag 287.](#)

Domstolens generaladvokat har i et forslag til afgørelse fra den 7. februar lagt op til, at ordningen i tjenestemandsløven fører til forskelsbehandling på grund af alder. Generaladvokaten siger, at ordningen indeholder en fare for, at arbejdsgiveren fortrinsvis nedlægger stillinger, der er besat af tjenestemænd, som er nået pensionsalderen. Altså personer, der er nået en bestemt alder.

Generaladvokaten siger også, at ordningen går ud over, hvad der er nødvendigt for at sikre, at rådighedslønnen kun udbetales til de tjenestemænd, der står til rådighed for en ny stilling.

I sin dom af 26. september fastslår Domstolen, at EU-retten er til hinder for nationale regler, der betyder, at en tjenestemand, der har nået pensionsalderen, alene af denne grund ikke har ret til den rådighedsløn, som er beregnet til de tjenestemænd, der afskediges som følge af nedlæggelsen af deres stillinger.

Domstolen bemærker videre, at den danske bestemmelse

*"går videre end nødvendigt for at opfylde de forfulgte formål, idet den automatisk udelukker de tjenestemænd, der har ret til alderdomspension, fra retten til rådighedsløn"*⁵

På denne baggrund fastslår Domstolen, at

*"Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en tjenestemand, der har nået den alder, hvor han kan modtage alderdomspension, alene af denne grund ikke har ret til den rådighedsløn, som er beregnet til de tjenestemænd, der afskediges som følge af nedlæggelsen af deres stillinger."*⁶

Domstolen følger dermed generaladvokatens forslag til afgørelse af 7. februar 2013.

Med venlig hilsen

Thomas Fich (3611)
Peter Rejnholdt Petersen (mobil 61625398)

⁵ [Præmis 72.](#)

⁶ [Jf. dommens konklusion.](#)