

UDSKRIFT
AF
ØSTRE LANDSRETS DOMBOG

D O M

Afsagt den 24. april 2013 af Østre Landsrets 4. afdeling
(landsdommerne Michael Dorn, Henrik Gam og Bodil Dalgaard Hammer).

4. afd. nr. B-3961-11:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

A [REDACTED]
(advokat Peter Breum)

mod

Odense Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-4009-11:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

B [REDACTED]
(advokat Peter Breum)

mod

Svendborg Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-121-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

C [REDACTED]
(advokat Peter Breum)

mod

Faaborg-Midtfyn Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-167-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

D

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Lolland Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-364-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

E

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Region Syddanmark

(advokat Morten Ulrich)

4. afd. nr. B-453-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

F

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Slagelse Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-600-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

G

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Kalundborg Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-648-12:

LC og Uddannelsesforbundet som mandatar for

H

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Teknisk Erhvervsskole Center

(advokat Mette Klingsten)

4. afd. nr. B-649-12:

LC og Uddannelsesforbundet som mandatar for

I

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Teknisk Erhvervsskole Center

(advokat Mette Klingsten)

4. afd. nr. B-867-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

J

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Kerteminde Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-1350-12:

3F, Fagligt Fælles Forbund som mandatar for

K

[REDACTED]

(advokat Peter Breum)

mod

Ødense Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-1430-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

L [REDACTED]
(advokat Peter Breum)
mod
Region Sjælland
(advokat Morten Ulrich)

4. afd. nr. B-1546-12:

3F, Fagligt Fælles Forbund som mandatar for

M [REDACTED]
(advokat Peter Breum)
mod
Odense Kommune
(advokat Jørgen Vinding)

4. afd. nr. B-2416-12:

FOA – Fag og Arbejde som mandatar for

Z [REDACTED]
(advokat Peter Breum)
mod
Roskilde Kommune
(advokat Jørgen Vinding)

Disse sager, der er anlagt ved forskellige byretter, er alle ved kendelser henvist til behandling ved Østre Landsret i medfør af retsplejelovens § 226, stk. 1.

Sagsøgerne har nedlagt følgende påstande:

I sagen B-3961-11, der er anlagt den 25. maj 2011 ved Retten i Odense, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^A [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Odense Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 23.089,43 kr. med procesrente fra den 31. maj 2006.

I sagen B-4009-11, der er anlagt den 11. august 2011 ved Retten i Svendborg, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^B [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøg-

te, Svendborg Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 134.487,23 kr. med procesrente af 84.487,23 kr. fra den 31. januar 2011 og af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

I sagen **B-121-12**, der er anlagt den 4. oktober 2011 ved Retten i Svendborg, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^C [redacted], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Faaborg-Midtfyn Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 49.640,70 kr. med procesrente fra den 31. januar 2010.

I sagen **B-167-12**, der er anlagt den 5. september 2011 ved Retten i Nykøbing Falster, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^D [redacted], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Lolland Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 50.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

I sagen **B-364-12**, der er anlagt den 13. juli 2011 ved Retten i Odense, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^E [redacted] nedlagt påstand om, at sagsøgte, Region Syddanmark, tilpligtes til sagsøger at betale 109.359,52 kr. med procesrente af 59.359,52 kr. fra den 31. oktober 2010 samt af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

I sagen **B-453-12**, der er anlagt den 29. september 2011 ved Retten i Næstved, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^F [redacted], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Slagelse Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 166.334,96 kr. med procesrente af 116.334,96 kr. fra den 30. april 2011 samt af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

I sagen **B-600-12**, der er anlagt den 29. september 2011 ved Retten i Holbæk, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. ^G [redacted], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Kalundborg Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 22.503,86 kr. med procesrente fra den 28. februar 2010.

I sagen **B-648-12**, der er anlagt den 7. december 2011 ved Københavns Byret og efterfølgende overgået til Retten på Frederiksberg, har sagsøgeren, LC og Uddannelsesforbundet s.m.f. ^H [redacted] nedlagt påstand om, at sagsøgte, Teknisk Erhvervsskole Center, tilpligtes til sagsøger at betale 50.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

I sagen **B-649-12**, der er anlagt den 7. december 2011 ved Københavns Byret og efterfølgende overgået til Retten på Frederiksberg, har sagsøgeren, LC og Uddannelsesforbundet

s.m.f. [REDACTED] nedlagt påstand om, at sagsøgte, Teknisk Erhvervsskole Center, tilpligtes til sagsøger at betale 50.000 kr. med procesrente fra sagens anlæg.

I sagen **B-867-12**, der er anlagt den 4. juli 2011 ved Retten i Odense, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Ker-teminde Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 28.985,16 kr. med procesrente fra den 31. oktober 2005.

I sagen **B-1350-12**, der er anlagt den 29. november 2011 ved Retten i Odense, har sagsøge- ren, 3F, Fagligt Fælles Forbund s.m.f. [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøg- te, Odense Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 130.805,51 kr. med procesrente af 80.805,51 kr. fra den 31. august 2011 samt af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

I sagen **B-1430-12**, der er anlagt den 16. marts 2012 ved Retten i Næstved, har sagsøgeren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Re- gion Sjælland, tilpligtes til sagsøger at betale 111.457,32 kr. med procesrente af 61.457,32 kr. fra den 30. juni 2011 samt af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

I sagen **B-1546-12**, der er anlagt den 2. december 2011 ved Retten i Odense, har sagsøge- ren, 3F, Fagligt Fælles Forbund s.m.f. [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Odense Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 81.514,40 kr. med procesrente af 31.514,40 kr. fra den 30. april 2011 samt af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

I sagen **B-2416-12**, der er anlagt ved Retten i Roskilde den 22. november 2011, har sagsø- geren, FOA – Fag og Arbejde s.m.f. [REDACTED], nedlagt påstand om, at sagsøgte, Roskilde Kommune, tilpligtes til sagsøger at betale 171.661,11 kr. med procesrente af 121.661,11 kr. fra den 31. januar 2011 samt af 50.000 kr. fra sagens anlæg.

De sagsøgte har alle påstået frifindelse.

Teknisk Erhvervsskole Center har subsidiært påstået frifindelse mod betaling af et mindre beløb efter landsrettens skøn.

Der er enighed mellem parterne om de beløbsmæssige opgørelser af påstandene.

Sagsfremstillinger og forklaringer

Sagerne drejer sig om, hvorvidt sagsøgerne, der alle er blevet afskediget, og som på fratrædelsestidspunktet var berettiget til at oppebære en arbejdsgiverbetalt alderspension, har krav på fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a, stk. 1, jf. stk. 3, og/eller krav på godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7.

Der er i landsretten afgivet forklaring af ^F [redacted] ^E [redacted] ^B [redacted], ^C [redacted] ^L [redacted] ^M [redacted] ^J [redacted], ^A [redacted] ^G [redacted] ^K [redacted] og ^A [redacted]. Forklaringerne gengives enkeltvis i forlængelse af sagsfremstillingen vedrørende hver enkelt af sagsøgerne.

B-3961-11 ^A [redacted]

Sagsfremstilling

^A [redacted] der er født den 17. maj 1944, blev den 2. september 1991 ansat som sygehjælper i Odense Kommune. Den 1. juli 2002 overgik ^A [redacted] til ansættelse på fleksjobvilkår. Den 17. november 2004 blev hun sygemeldt og var sygemeldt frem til sin fratræden. Ved afgørelse af 11. oktober 2005 blev ^A [redacted] tilkendt førtidspension pr. 1. november 2005. Ved brev af 16. november 2005 fra Odense Kommune blev ^A [redacted] på grund af sygefravær opsagt fra sin stilling som sygehjælper i fleksjob til fratræden den 31. maj 2006. Det er i brevet anført, at der ikke ville ske udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, da ^A [redacted] var fyldt 60 år og dermed var berettiget til alderspension,

Efter opsigelsen overgik ^A [redacted] til førtidspension. ^A [redacted] har siden den 1. juni 2006 fået udbetalt invalidepension fra PenSam. Hun har ikke modtaget alderspension efter sin fratræden. ^A [redacted] har ikke fremsat krav om fratrædelsesgodtgørelse før i maj 2011.

^A [redacted] krav er opgjort således:

Løn inkl. pension: 23.089,43 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 1 måneds løn:

23.089,43 kr.

Forklaring

^A [redacted] har forklaret, at hun havde et fleksjob på grund af en arbejdsskade. Hun arbejdede 12-14 timer om ugen. Hun har ikke arbejdet, efter at hun fratrådte, da hun søgte førtidspension. Hendes plan var at arbejde, til hun blev 65 år. Hun har ikke søgt efterløn. Hun har ikke fået udbetalt sin alderspension. Hun vil få udbetalt 32.000 kr. før skat om året. Hun fik udbetalt invalidepension fra PenSam samtidig med, at hun fik førtidspension.

B-4009-11 ^B [redacted]

Sagsfremstilling

^B [redacted], der er født den 17. juli 1950, blev pr. 2. januar 1986 ansat som medhjælper i Svendborg Kommune. Ved brev af 9. juli 2010 opsagde Svendborg Kommune ^B [redacted] fra hans stilling som teknisk servicemedarbejder til fratræden den 31. januar 2011.

^B [redacted] var tilmeldt jobcentret fra den 1. februar til den 1. marts 2011. Det fremgår af hans jobsøgningskema, at han i februar 2011 søgte 7 stillinger. Ved ansøgning dateret den 3. februar 2011 søgte ^B [redacted] om at gå på efterløn pr. 1. marts 2011. Han gik herefter på efterløn pr. 1. marts 2011. Der er fremlagt 6-måneders erklæringer for perioderne 21. februar til 20. marts 2011, 21. marts til 17. april 2011, 18. april til 23. oktober 2011, 24. oktober 2011 til 22. april 2012 og 23. april til 21. oktober 2012.

^B [redacted] krav er – ifølge påstandsdokumentet – opgjort således:

Løn:	24.944,15 kr.
Pension 12,85 %:	<u>3.205,41 kr.</u>
Samlet månedsløn:	28.162,41 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 3 måneders løn:

84.487,23 kr.

Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:

50.000,00 kr.

I alt:

134.487,23 kr.

Forklaring

^B [redacted] har forklaret, at han ikke søgte arbejde i opsigelsesperioden. Efter at han var fratrådt, søgte han nyt arbejde, men fik hver gang afslag på grund af, at han har problemer med sin ryg. Det fremlagte jobsøgningsskema viser de stillinger, som han har søgt. Han skulle søge job for at bevare tilknytningen til jobcentret og for at få dagpenge. Han valgte at gå på efterløn pr. 1. marts 2011. Han ville gerne være fortsat på arbejdsmarkedet og havde ikke forud for opsigelsen overvejet at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Han har ikke haft lønnet arbejde, mens han har været på efterløn. Han har derimod udført frivilligt, ulønnet arbejde. Han modtager månedligt 1.800 kr. brutto fra sin alderspension.

^C
B-121-12 [redacted]

Sagsfremstilling

^C [redacted] der er født den 24. juli 1946, blev den 1. april 1992 ansat som dagplejer i Faaborg Kommune. Ved brev 21. juli 2009 opsagde Faaborg-Midtfyn Kommune ^C [redacted] fra hendes stilling som dagplejer til fratræden pr. 31. januar 2010.

Ved ansøgning dateret den 14. januar 2010 søgte ^C [redacted] om at gå på efterløn pr. 1. februar 2010. ^C [redacted] gik herefter på efterløn pr. 1. februar 2010. Af efterlønskort for perioden 25. januar til 21. februar 2010 fremgår, at ^C [redacted] i perioden havde en arbejdsindtægt på 625 kr. for 5 timers lønarbejde. Af efterlønskort for perioden 22. marts til 18. april 2010 fremgår endvidere en arbejdsindtægt på 125 kr. for 5 timers lønarbejde. Der er fremlagt 6-månederserklæring for perioden 20. september til 24. oktober 2010. ^C [redacted] har ikke fået udbetalt sin arbejdsgiverbetalte alderspension.

^C [redacted] krav er opgjort således:

Løn:	21.800,92 kr.
Pension 13,65 % af 21.800,92 kr.:	<u>3.019,43 kr.</u>
Samlet månedsløn:	24.820,35 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 2 måneders løn: 49.640,70 kr.

Forklaring

^C [redacted] har forklaret, at hendes arbejde som dagplejer var fysisk hårdt. Hun søgte ikke andet arbejde i opsigelsesperioden, idet hun håbede, at hendes ansættelse ville blive forlænget. Ca. to måneder efter, at hun var fratrådt, ringede kommunen og spurgte, om hun ville genansættes. Det ønskede hun imidlertid ikke, idet hun så skulle starte op med 4 nye helt små børn, og idet hendes hjem i så fald skulle indrettes hertil på ny. Hun søgte herefter et andet arbejde. I februar 2010 har hun arbejdet i to dage på en café hos en bekendt, men da hun har problemer med sine fingre, var det ikke et egnet arbejde. Hun søgte også forefaldende arbejde hos en frilandsgartner, som hun kendte. Hun havde regnet med at blive på arbejdsmarkedet, indtil hun blev 65 år. Hun valgte at gå på efterløn, idet hun kunne søge arbejde ved siden af efterlønnen. Det lykkedes hende imidlertid ikke at få et arbejde. Hun har ikke fået sin alderspension udbetalt.

B-0167-12 ^D [redacted]

Sagsfremstilling

^D [redacted], der er født den 21. juli 1948, blev den 26. juli 1993 ansat som social- og sundhedshjælper i Lolland Kommune. Ved brev af 22. november 2010 opsagde Lolland Kommune ^D [redacted] til fratræden den 31. maj 2011 på grund af sygefravær, idet hun havde været sygemeldt siden den 21. februar 2010, dog i perioder på ned-sat tjeneste. Der blev den 8. marts 2011 afholdt forhandling med FOA. Af referatet fremgår, at Lolland Kommune var opmærksom på, at der var afsagt en EU-dom vedrørende udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, som er fyldt 60 år, men kommunen var ikke indstillet på at udbetale en godtgørelse under henvisning til, at der efter kommunens opfattelse var tale om en sagligt begrundet opsigelse.

^D [redacted] meldte sig ledig fra den 1. juni 2011 og modtog dagpenge. Der er fremlagt 3 ansøgninger, som ^D [redacted] har sendt efter sin fratræden. ^D [redacted] har ikke fået udbetalt sin arbejdsgiverbetalte alderspension.

^D [redacted] påstand om, at Lolland Kommune skal betale 50.000 kr. med procesrente, udgør et krav om godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven. Der var i stævningen oprindelig rejst krav om såvel fratrædelsesgodtgørelse som godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven. Det var i stævningen oplyst, at hun på fratrædelsestidspunktet

havde fået udbetalt sin alderspension. I replikken oplystes det, at ^D [redacted] ikke havde fået udbetalt sin alderspension. Forud for afgivelsen af duplik betalte Lolland Kommune det fremsatte krav på fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a, således at sagen herefter alene angår godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

^E
B-0364-12 [redacted]

Sagsfremstilling

^E [redacted], der er født den 15. juli 1947, blev den 15. marts 1993 ansat som social- og sundhedsassistent i det daværende Fyns Amt. Ved brev af 29. april 2010 fra Psykiatrien i Region Syddanmark blev ^E [redacted] opsagt til fratræden den 31. oktober 2010. Det er i brevet anført, at ^E [redacted] ikke var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven, da hun ved sin fratræden ville kunne oppebære en alderspension fra arbejdsgiver.

Ved ansøgning dateret den 7. oktober 2010 søgte ^E [redacted] om at gå på efterløn pr. 1. november 2010. ^E [redacted] gik herefter på efterløn pr. 1. november 2010. ^E [redacted] blev med virkning fra den 1. januar 2011 ansat som tilkaldevikar ved Birkelund Plejecenter. I perioden 1. januar til 1. oktober 2011 arbejdede hun 516 timer ved Birkelund Plejecenter. I perioden 1. oktober til 1. december 2011 arbejdede hun 121 timer på plejecenteret.

^E [redacted] krav er opgjort således:

Løn:	26.358,58 kr.
Pension 12,60 % af 26.358,58 kr.:	<u>3.321,18 kr.</u>
Samlet månedsløn:	29.679,76 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 2 måneders løn:	59.359,52 kr.
Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:	<u>50.000,00 kr.</u>
I alt:	<u>109.359,52 kr.</u>

Forklaring

^E [redacted] har forklaret, at hun efter opsigelsen forgæves søgte arbejde. Da hun ikke kunne finde et arbejde, valgte hun at gå på efterløn pr. 1. november 2010, idet hun kunne

arbejde ved siden af efterlønnen. I perioden november 2010 til januar 2011 forsøgte hun at arbejde via vikarbureauet ActivCare, der imidlertid ikke kunne tilbyde hende ret mange timer. Hun har alene haft én vagt på 8 timer. Hun blev pr. 1. januar 2011 ansat som tilkaldvikar på Birkelund Plejecenter. Nogle gange bliver hun tilkaldt samme morgen, andre gange med flere dages varsel. Hun har ikke søgt fuldtidsjob, mens hun har været på efterløn. Hun har i 2011 og 2012 arbejdet ca. 600 timer årligt. Hun har siden juli 2012 været folkepensionist og arbejder stadig som vikar. Forud for opsigelsen havde hun ikke haft overvejelser om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, men havde tværtimod planlagt at fortsætte. Efter at hun blev folkepensionist, har hun fået udbetalinger fra alderspensionsordningen. Hun modtager 2.700 kr. netto svarende til 4.477 kr. brutto om måneden.

^F
B-453-12 ██████████

Sagsfremstilling

^F ██████████ der er født den 8. november 1947, blev den 17. juni 1982 ansat i Slagelse Kommune. Den 13. oktober 2010 blev der afholdt en individuel samtale, hvor ^F ██████████ fik meddelelse om, at hun var indstillet til uansøgt afsked. ^F ██████████ var på daværende tidspunkt ansat som distriktsleder ved Plejeområde Syd. Den 14. oktober 2010 fremsendte Slagelse Kommune et høringsbrev om påtænkt afskedigelse til ^F ██████████. Det er i brevet anført, at ^F ██████████ ville være berettiget til at få udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn, hvis det blev besluttet at afskedige hende. Slagelse Kommune tilbød i brevet ^F ██████████ at blive tilknyttet kommunens jobbank i opsigelsesperioden. Ved brev af 21. oktober 2010 meddelte FOA Slagelse Kommune, at ^F ██████████ ikke ønskede at blive omfattet af tilbuddet om at stå i jobbanken.

Ved brev af 28. oktober 2010 blev ^F ██████████ opsagt til fratræden den 30. april 2011. ^F ██████████ blev fritstillet i opsigelsesperioden. I brevet beklagede kommunen, at berettigelsen af den i høringsbrevet omtalte fratrædelsesgodtgørelse afventede en afgørelse fra Vestre Landsret, og at kommunen p.t. ikke kunne udbetale godtgørelsen.

I brev af 13. april 2011 til Slagelse Kommune fastholdt FOA, at ^F ██████████ var berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn og anførte i den forbindelse, at ^F ██████████ ikke på noget tidspunkt havde givet udtryk for, at hun ønskede at gå på pension, og at hun ville gøre, hvad hun kunne for at forblive på arbejdsmarkedet. Ved brev af 2.

maj 2011 meddelte Slagelse Kommune FOA, at spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse fortsat afventede afgørelse fra Vestre Landsret.

F
[redacted] tilmeldte sig arbejdsformidlingen den 29. maj 2011. Det fremgår af et jobsøgningsskema, at F [redacted] i perioden 13. juni 2011 til 10. august 2011 søgte 11 stillinger. Den 19. september 2011 gik hun på efterløn. Der er fremlagt 6-månedserklæringer for perioden 24. oktober 2011 til 22. april 2012 og perioden 23. april 2012 til 21. oktober 2012.

F
[redacted] krav er opgjort således:

Løn:	33.429,59 kr.
Pension 16,00 % af 33.429,59 kr.:	<u>5.348,73 kr.</u>
Samlet månedsløn:	38.778,32 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 3 måneders løn:	116.334,96 kr.
Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:	<u>50.000,00 kr.</u>
I alt:	<u>166.334,96 kr.</u>

Forklaring

F
[redacted] har forklaret, at hun i sin opsigelsesperiode søgte arbejde på den måde, at hun flere steder forhørte sig om muligheden for ansættelse, herunder på et vikarbureau. Det var vigtigt for hende at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Hun havde planlagt at gå på pension, når hun blev 65 år. Hun ønskede ikke at blive tilmeldt kommunens jobbank, da hun ikke mente, at der her var jobtilbud til hende, idet hun lige var blevet afskediget sammen med mange andre. Hun mente, at hun kunne finde et job uden for kommunen. I Hun søgte 20-30 jobs i løbet af de 4 ½ måned, hvor hun var ledig. Hun gik på efterløn, da hun ellers skulle i jobtræning, hvilket hun ikke ønskede. Siden hun blev folkepensionist, har hun månedligt fået udbetalt 1.725 kr. efter skat fra pensionsordningen.

B-0600-12 ^G [redacted]

Sagsfremstilling

^G [redacted] der er født den 24. januar 1949, blev i 1996 ansat som ikke uddannet personale ved Kalundborg Kommune, Den integrerede Pleje Uby-Jerslev. Den 16. juli 2009

blev ^G [redacted] sygemeldt. Der blev afholdt en sygesamtale den 27. juli 2009, og den 4. august 2009 blev der fremlagt en lægeerklæring, hvor ^G [redacted] blev sygemeldt i yderligere 3 måneder. Ved brev af 28. august 2009 opsagde Kalundborg Kommune ^G [redacted] med 5 måneders varsel til fratræden pr. den 31. januar 2010. Den 29. oktober 2009 blev der afholdt forhandling mellem FOA og Kalundborg Kommune, idet FOA havde gjort indsigelse mod beregningen af opsigelsesvarslet og fremsat krav om fratrædelsesgodtgørelse. På mødet opnåedes der enighed om at forlænge opsigelsesvarslet til 6 måneder, således at ^G [redacted] skulle fratråde ved udgangen af februar 2010, og kravet på fratrædelsesgodtgørelse blev frafaldet, idet ^G [redacted] var berettiget til at modtage alderspension. Af forhandlingsreferatet fra forhandlingen den 29. oktober 2009 fremgår:

"Forhandling vedr. ^G [redacted]"

Kalundborg Kommune har opsagt ^G [redacted] fra hendes stilling som ikke-uddannet personale ved Den integrerede Pleje i Ubby-Jerslev med 5 måneders varsel til fratrædelse pr. 31. januar 2010.

FOA – Fag og Arbejde har i brev af 8. september 2009 indgivet indsigelse mod beregningen af opsigelsesvarslet samt krav om fratrædelsesgodtgørelse jf. funktionærlovens § 2a.

FOA – Fag og Arbejde gør krav på et opsigelsesvarsel på 6 måneder + 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2a. Krav om 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse frafaldes idet ^G [redacted] oppebærer arbejdsmarkedspension fra pensionskasse og er derfor ikke berettiget til fratrædelsesgodtgørelse jf. funktionærlovens § 2a.

^G [redacted] har været ansat på månedsløn fra 1. oktober 2003.

Det aftales, at

- ^G [redacted] opsiges med 6 måneders varsel – så ^G [redacted] ophører pr. 28. februar 2010.

Sagen er herved fuldt og endeligt afsluttet og parterne har ingen yderligere krav på hinanden, hverken ansættelsesretligt, forvaltningsretligt m.m."

Efter sin fratræden var ^G [redacted] fortsat sygemeldt og modtog sygedagpenge i perioden 1. marts 2010 til den 18. juli 2010. Ved ansøgning dateret den 20. juli 2010 søgte ^G [redacted] om at gå på efterløn pr. den 23. august 2010. Hun overgik herefter til efterløn den 23. august 2010. ^G [redacted] har ikke fået udbetalt sin arbejdsgiverbetalte alderspension fra PenSam. Der er fremlagt 6-månedserklæringer for perioden 19. april 2010 til 21. oktober 2012.

FOA rejste den 21. december 2010 og 22. juni 2011 krav om fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a. Der blev den 29. juni 2011 afholdt forhandling mellem FOA og Kalundborg Kommune, hvor der blev indgået en suspensionsaftale, hvorefter ikke allerede indtrådt forældelse blev suspenderet i forhold til krav om efterbetaling af fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a.

G

██████████ krav er opgjort således:

Løn:	19.985,67 kr.
Pension 12,60 % af 19.985,67 kr.:	<u>2.518,19 kr.</u>
Samlet månedsløn:	22.503,86 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 1 måneds løn: 22.503,86 kr.

Forklaring

G

██████████ har forklaret, at hun var ansat i plejeafdelingen i Kalundborg Kommune. Hun har haft fire arbejdsskader, men var på fuld tid. Hun var sygemeldt, da hun fratrådte ved udgangen af februar 2010. Hun var fortsat sygemeldt efter udløbet af opsigelsesperioden og modtog sygedagpenge frem til den 18. juli 2010. Fra den 18. juli 2010 gik hun på ferie og umiddelbart herefter på efterløn. Hun har været i arbejdsprøvning i tandplejen i et halvt år. Konklusionen herpå var, at hun ikke kunne bestride et 37 timers job. Hun ville gerne blive på arbejdsmarkedet. Hun ville gerne have noget lettere arbejde, men hun har ikke søgt noget. Hun har ikke fået udbetalt sin alderspension.

H

B-06-48-12 ██████████

Sagsfremstilling

H

██████████ der er født den 23. februar 1949, blev den 1. juni 1997 ansat som faglærer ved Teknisk Erhvervsskole Center. Den 26. november 2010 blev han afskediget til fratræden den 31. maj 2011. Efter sin fratræden gik ██████████ på efterløn.

Ved brev af 9. juni 2011 rejste Uddannelsesforbundet under henvisning til EU-Domstolens afgørelse af 12. oktober 2010 krav over for Teknisk Erhvervsskole Center om fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2 a. Ved brev af 17. juni 2011 meddelte Teknisk Erhvervsskole Center, at det ikke kunne udbetale fratrædelsesgodtgørelse i hen-

hold til den anviste paragraf i funktionærloven og henviste til, at [redacted] var ansat i henhold til ansættelsesbekendtgørelsens § 25, der ikke var ændret siden 2008. Ved brev af 23. juni 2011 meddelte Uddannelsesforbundet Teknisk Erhvervsskole Center, at forbundet var enig i, at [redacted] var ansat i henhold til ansættelsesbekendtgørelsen, men fastholdt, at [redacted] var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse.

[redacted] påstand om, at Teknisk Erhvervsskole Center skal betale 50.000 kr. med procesrente, udgør krav om godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven. [redacted] fremsatte i stævningen krav om betaling af såvel fratrædelsesgodtgørelse som godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven. Efter afgivelse af svarskrift med påstand om frifindelse har Teknisk Erhvervsskole Center den 21. maj 2012 udbetalt fratrædelsesgodtgørelse og efterfølgende den 20. juli 2012 renter heraf til [redacted]

B-0649-12 [redacted]

Sagsfremstilling

[redacted] der er født den 17. januar 1951, blev den 1. august 1996 ansat som faglærer ved Teknisk Erhvervsskole Center. Den 26. november 2010 blev hun afskediget til fratræden den 31. maj 2011. Efter sin fratræden meldte [redacted] sig ledig og modtog dagpenge. Hun fik ikke udbetalt sin alderspension. [redacted] har efterfølgende haft ansættelse hos Teknisk Erhvervsskole Center i 3 tidsbegrænsede stillinger som timelærer i perioderne 10. august - 16. september 2011, 17. oktober - 16. december 2011 og 16. januar - 6. december 2012.

Ved brev af 23. juni 2011 rejste Uddannelsesforbundet under henvisning til EU-Domstolens afgørelse af 12. oktober 2010 krav over for Teknisk Erhvervsskole Center om fratrædelsesgodtgørelse i henhold til ansættelsesbekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 § 25.

[redacted] Ingerlise Philipsens påstand om, at Teknisk Erhvervsskole Center skal betale 50.000 kr. med procesrente, udgør krav om godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven. [redacted] fremsatte i stævningen krav om betaling af såvel fratrædelsesgodtgørelse som godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven. Efter afgivelse af svarskrift med

påstand om frifindelse har Teknisk Erhvervsskole Center den 21. maj 2012 udbetalt fratrædelsesgodtgørelse og efterfølgende den 20. juli 2012 renter heraf til [REDACTED]

B-0867-12 [REDACTED]

Sagsfremstilling

[REDACTED], der er født den 19. september 1945, blev den 1. juni 1989 ansat som hjemmehjælper i Kerteminde Kommune. Den 18. januar 2005 blev [REDACTED] sygemeldt, og den 8. marts 2005 meddelte hun, at hun grundet sin sygdom ikke ville være i stand til at vende tilbage til sit arbejde. Ved brev af 22. marts 2005 meddelte Kerteminde Kommune [REDACTED] at kommunen agtede at afskedige hende med den begrundelse, at hun havde meddelt, at hun på grund af sygdom ikke havde mulighed for at vende tilbage til sit arbejde. Den 30. marts 2005 anmodede Kerteminde Kommune [REDACTED] om en varighedserklæring fra hendes læge. I lægens udtalelse af 4. april 2005 er anført, at [REDACTED] forventedes sygemeldt fremover, og at lægen havde anbefalet hende pension. Ved brev af 12. april 2005 opsagde Kerteminde Kommune [REDACTED] til fratræden den 31. oktober 2005.

Sideløbende med [REDACTED] fratræden blev der indledt en sag om fleksjob. [REDACTED] blev visiteret til fleksjob den 31. december 2005, tilmeldt fleksydelsesordningen fra den 1. januar 2006 og overgik til fleksydelse pr. 1. april 2006. Af Arbejdsdirektoratet, Fleksydelseskontorets afgørelse af 30. januar 2006 til [REDACTED] fremgår:

”Vi har behandlet Deres tilmelding til fleksydelsesordningen og har truffet følgende

Afgørelse

Deres anciennitet i fleksydelsesordningen pr. 1. januar 2006 er 25 år og 2 måneder.

Det betyder, at De den 1. april 2006 kan opfylde kravet om sammenlagt mindst 25 års anciennitet inden for de sidste 30 år for at få fleksydelse.

Begrundelse

Da De blev visiteret til fleksjob den 31. december 2005, er De tilmeldt fleksydelsesordningen fra 1. januar 2006, jf. § 4, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1054 af 4. november 2005 af lov om fleksydelse.

Det fremgår af § 15, stk. 1 i lov om fleksydelse, at man tidligst kan overgå til fleksydelse 3 måneder efter tilmelding til fleksydelsesordningen. Da De er tilmeldt fleksydelsesordningen fra 1. januar 2006 betyder det, at De tidligst vil kunne overgå den 1. april 2006.”

U
[redacted] har ikke haft fleksjob eller andet arbejde efter sin fratræden. U
[redacted] alderspension kom til udbetaling den 7. oktober 2010.

U
[redacted] krav er opgjort således:

Løn:	12.870,85 kr.
Pension 12,60 % af 12.870,85 kr.	<u>1.621,73 kr.</u>
Samlet månedsløn:	14.492,58 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 2 måneders løn: 28.985,16 kr.

Forklaring

U
[redacted] har forklaret, at hun har haft diabetes i over 50 år. I året før opsigelsen fik hun problemer hermed og var sygemeldt i en lang periode. Hendes læge mente, at hun skulle på pension, hvilket ikke blev til noget. Hun har ikke haft arbejde efter opsigelsen. Hun har været i fleksjob i en måned på Lindhøj Plejehjem med henblik på at opnå fleksydelse. Hun har ikke søgt andet arbejde, da hun ikke kunne arbejde. Hun fik udbetalt sin alderspension, da hun blev 65 år. Hun husker ikke den præcise størrelse af pensionen.

K
B-1350-12 [redacted]

Sagsfremstilling

K
[redacted], der er født den 29. januar 1950, blev den 1. januar 1991 ansat som specialarbejder ved Skovgården i det tidligere Fyns Amt. Som led i strukturreformen op-
hørte amtet i 2006, hvorefter K [redacted] fortsatte sin ansættelse ved Odense Kom-
mune, hvor han til sin fratræden var ansat som specialarbejder ved Handicap- og Psykiatri-
afdelingen, Odense Værkstederne. K [redacted] blev sygemeldt den 13. september
2010. Efter afholdelse af nogle sygefraværssamtaler fremsendte Odense Kommune den 26.
januar 2011 høringsbrev til K [redacted] med meddelelse om, at kommunen havde til
hensigt at opsiges ham på grund af sygdom. 3F anmodede herefter om forhandling, der blev

afholdt den 15. februar 2011. Der var uenighed mellem parterne om retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, og der blev indgået en suspensionsaftale vedrørende et eventuelt krav på fratrædelsesgodtgørelse. Ved brev af 16. februar 2011 opsagde Odense Kommune ^K [redacted] med virkning fra den 1. september 2011.

Efter sin fratræden var ^K [redacted] fortsat sygemeldt og modtog sygedagpenge. Ved brev af 3. november 2011 fremsatte 3F over for Odense Kommune krav om betaling af 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse til ^K [redacted]. 3F anførte i brevet bl.a., at ^K [redacted] var på sygedagpenge og afventede operation, samt at han efter operationen forventede at være jobsøgende. Det er oplyst, at ^K [redacted] er blevet opereret i ryggen og har fået nye hofter, samt at han har gået til omfattende genoptræning. Det er endvidere oplyst, at ^K [redacted] i perioden 5. november til 30. november 2012 har været i arbejdsprøvning hos virksomheden Iveco, og at der efter endt arbejdsprøvning er indsendt en indstilling til fleksjob.

^K [redacted] krav er opgjort således:

Samlet månedsløn inkl. pension:	<u>26.935,17 kr.</u>
Fratrædelsesgodtgørelse, 3 måneders løn:	80.805,51 kr.
Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:	<u>50.000,00 kr.</u>
I alt:	<u>130.805,51 kr.</u>

Forklaring

^K [redacted] har forklaret, at han var sygemeldt i perioden op til opsigelsen på grund af en rygskaade, som han havde pådraget sig ved hækklipning på arbejdet. Han var fortsat sygemeldt efter opsigelsen. Han er den 20. december 2012 blevet bevilget fleksjob. Forud herfor var han i arbejdsprøvning hos Iveco. Han havde forud for opsigelsen planlagt at blive på arbejdsmarkedet, til han blev 65 år. Han har aktuelt ikke fundet et fleksjob, men det er hans intention at blive på arbejdsmarkedet. Han har ikke fået udbetalt sin alderspension.

B-1430-12 ^L [redacted]

Sagsfremstilling

L [redacted], der er født den 5. november 1950, blev den 1. juni 1995 ansat som plejer ved Amtshospitalet i Nykøbing Sjælland. Ved brev af 16. december 2010 fra Region Sjælland blev [redacted] afskediget til fratræden den 30. juni 2011. Regionen anførte i brevet, at da [redacted] var berettiget til at oppebære arbejdsgiverbetalt pension på fratrædelsestidspunktet, havde hun med den aktuelle retsstilling ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Det oplystes endvidere, at der verse-rede sager ved domstolene om adgangen til godtgørelse efter § 2 a ved fratræden efter det fyldte 60. år, og at regionen ville respektere udfaldet af en endelig afgørelse.

Ved ansøgning dateret den 6. juni 2011 søgte [redacted] om at gå på efterløn pr. 1. juli 2011, og hun gik herefter på efterløn pr. 1. juli 2011. [redacted] har ikke søgt andet arbejde, efter at hun gik på efterløn. Den 1. august 2011 kom den arbejds-giverbetalte alderspension til udbetaling.

L [redacted] krav er opgjort således:

Løn:	27.290,11 kr.
Pension 12,60 % af 27.290,11 kr.:	<u>3.438,55 kr.</u>
Samlet månedsløn:	30.728,66 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 2 måneders løn:	61.457,32 kr.
Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:	<u>50.000,00 kr.</u>
I alt:	<u>111.457,32 kr.</u>

Forklaring

L [redacted] har forklaret, at hun havde haft lungebetændelse tre gange op til opsigelsen. Hun var sygemeldt i hele opsigelsesperioden. Hun valgte at gå på efterløn, idet hun følte sig meget "vraget". Hun havde håbet på at få sit 40 års jubilæum med. Hun havde ikke forud for opsigelsen planlagt, hvor længe hun ville blive på arbejdsmarkedet. Hun har ikke søgt andet arbejde, da hun skulle bruge tid på at rekreere sig. Hun får fra alderspensi-onen udbetalt 1.600 kr. månedligt. Hun ved ikke, hvorfor hun først fik udbetalt pension 1 måned efter, at hun gik på efterløn.

B-1546-12 [redacted]

Sagsfremstilling

[redacted] der er født den 14. oktober 1948, blev i 1987 ansat i Odense Kommune som rengøringsassistent. Ved brev af 13. oktober 2010 blev [redacted] på grund af sygefravær afskediget fra sit arbejde som rengøringsassistent til ophør med virkning fra den 1. maj 2011. Efter sin fratræden var [redacted] fortsat sygemeldt. Af brev af 8. august 2011 fra Pensionsafsnittet i Odense fremgår, at [redacted] blev tilkendt førtidspension fra den 1. september 2011.

Det er oplyst, at [redacted] på grund af sygdom ikke har søgt arbejde efter sin fratræden. [redacted] har ikke fået udbetalt sin alderspension.

Der er under sagen fremlagt et notat udarbejdet af advokat Peter Breum med gengivelse af [redacted] forklaring. Heraf fremgår:

"Fødselsdato: 1948
Stilling: Rengøringsassistent
Ansættelsesdato: 1987
Opsigelsesdato: 13. oktober 2010
Fratrædelsesdato: 30. april 2011

[redacted] forklarede, at hun har været ansat på samme skole siden 1987.

Efter sommerferien i 2010 genoptog hun ikke arbejdet, idet hun på grund af helbredsmæssige problemer (hoftedysplasi og slidgigt i armene) ikke kunne genoptage arbejdet.

Hun blev afskediget den 13. oktober 2010. Efter opsigelsen har [redacted] været i aktivering på Revagården i Odense og efterfølgende arbejdsprøvning i Væksthuset, hvor hun arbejdede med biblioteksarbejde. [redacted] var i aktivering og arbejdsprøvning i perioden 14. marts 2011 til 27. juni 2011.

Konklusionen på arbejdsprøvningen var, at hun skulle på førtidspension.

Hun ville gerne være forblevet på arbejdsmarkedet, men på grund af sin helbredstilstand har dette ikke været muligt.

[redacted] har ikke søgt stillinger, efter at hun overgik til førtidspension."

[redacted] krav er opgjort således:

Samlet månedsløn inkl. pension:	10.504,80 kr.
Fratrædelsesgodtgørelse, 3 måneders løn:	31.514,40 kr.
Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:	<u>50.000,00 kr.</u>
I alt:	<u>81.514,40 kr.</u>

B-2416-12 ^N [redacted]

Sagsfremstilling

^N [redacted], der er født den 2. november 1949, blev den 1. januar 1983 ansat som pædagogisk konsulent i Roskilde Kommune. Ved brev af 24. juni 2010 meddelte Roskilde Kommune ^N [redacted] at kommunen påtænkte at opsigte ham til fratræden den 31. januar 2011. Den 16. juli 2010 blev der afholdt et forhandlingsmøde mellem Roskilde Kommune og FOA, og der blev her indgået en aftale af samme dato om ^N [redacted] ^N [redacted] fratræden. ^N [redacted] skulle fratræde den 31. januar 2011 og var fritstillet i opsigelsesperioden. I aftalen var anført:

”Såfremt der opstår en retstilstand, efter hvilken, ^N [redacted] bliver berettiget til godtgørelse efter Funktionærlovens § 2a stk. 1, vil Roskilde Kommune af egen drift genoptage sagen.”

Der er under sagen fremlagt dokumentation for, at ^N [redacted] har søgt flere stillinger.

Ved ansøgning dateret den 12. januar 2011 søgte ^N [redacted] om at gå på efterløn pr. 1. februar 2011, og han gik herefter på efterløn pr. 1. februar 2011. Han har ikke udfyldt 6-månederserklæringer. Han har fra den 1. februar 2011 oppebåret sin arbejdsgiverbetalte alderspension.

^N [redacted] krav er opgjort således:

Løn:	35.264,09 kr.
Pension 15,00 % af 35.264,09 kr.:	<u>5.289,61 kr.</u>
Samlet månedsløn:	40.553,70 kr.

Fratrædelsesgodtgørelse, 3 måneders løn:	121.661,11 kr.
Godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingsloven:	<u>50.000,00 kr.</u>
I alt:	<u>171.661,11 kr.</u>

Forklaring

██████████ har forklaret, at han blev fritstillet og sendte 40-45 ansøgninger i opsigelsesperioden. I begyndelsen søgte han de stillinger, som han fandt egnede, men senere søgte han hvad som helst. Han valgte at gå på efterløn på baggrund af en økonomisk vurdering, idet han ville få flere penge udbetalt ved at gå på efterløn end ved at være ledig. Efter at han var gået på efterløn, har han 2 gange forgæves søgt job hos Ikea. Han har i 2011 arbejdet 3 måneder – fra marts til maj 2011 – som mentor 5 timer om ugen. Siden april 2012 har han atter arbejdet som mentor. I øjeblikket arbejder han 10-15 timer om ugen. Han arbejder fast 2 dage om ugen. Han har ikke været tilknyttet arbejdsformidlingen. Han har siden den 1. februar 2011, hvor han gik på efterløn, oppebåret alderspension. Han modtager månedligt 12.000 kr. netto svarende til 17.112 kr. brutto fra pensionen.

Øvrig forklaring

██████████ har forklaret, at han siden 1. juli 1987 har været direktør på Teknisk Erhvervsskole Center, der er en privat selvejende institution. Teknisk Erhvervsskole Center har erhvervsuddannelser samt en række efteruddannelsesprogrammer og herudover et teknisk gymnasium. Der er 700 ansatte og 4.500 daglige elever. Teknisk Erhvervsskole Center finansieres ved taxametertilskud. Forud for de to sager praktiserede Teknisk Erhvervsskole Center det sådan, at man ikke fik fratrædelsesgodtgørelse, hvis man kunne gå på pension, og de sondrede ikke mellem, om medarbejderen rent faktisk aktiverede pensionen. Teknisk Erhvervsskole Center kunne søge generelle råd og vejledning i Personalestyrelsen (i dag Moderniseringsstyrelsen). Før 1995 fik de ansatte opsat tjenestemandspension, men efter 1995 gik man over til PFA Pension, hvor alle ansatte får indbetalt 18 % arbejdsgiverbetalt pension. De to omhandlede ansatte er ansat efter 1995. Det var personalechef ██████████, der tog sig af de to sager. Han har ikke på daværende tidspunkt drøftet spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse med hende. De undrede sig over henvisningen til funktionærlovens § 2 a i Uddannelsesforbundets brev af 9. juni 2011, idet de ansatte er omfattet af ansættelsesbekendtgørelsens § 25. Efter hans opfattelse er der forskel på en ansættelse efter funktionærloven og ansættelsesbekendtgørelsen, idet vilkårene er forskellige. Da de modtog stævningen, undersøgte de, om der var andre erhvervsskoler, der havde modtaget en

stævning med tilsvarende henvisning til funktionærlovens § 2 a. De behandlede de to sager ens. Han husker ikke, om de fik Personalestyrelsens nyhedsbrev af 27. maj 2011, men mener, at [REDACTED] kan have fået det. Han forsøgte i januar/februar 2012 at få Undervisningsministeriet til "at overtage sagen" og således få ministeriet til at betale for sagen. Ministeriets departementschef svarede den 1. maj 2012, at det var skolens eget ansvar at overholde gældende regler, og at ministeriet ikke kunne påtage sig at gå ind i sagen og udrede eventuelle sagsomkostninger. Herefter betalte skolen. [REDACTED] har efter sin fratræden været tilknyttet skolen som timelærer i 3-4 måneder. Mange af de ansatte, der er gået på pension, bliver efterfølgende brugt af skolen som eksamensvagter eller lign. [REDACTED] har vidnet bekendt ikke efterfølgende været beskæftiget af skolen. I dag får de ansatte, der er opsagt efter 12, 15 eller 18 år, fratrædelsesgodtgørelse.

Retsgrundlaget

Beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78)

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"Artikel 1

Formål

Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Artikel 2

Begrebet forskelsbehandling

1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.
2. I henhold til stk. 1
 - a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet
 - b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

- i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, eller
- ii) medmindre arbejdsgiveren eller enhver anden person eller organisation omfattet af dette direktiv, i medfør af den nationale lovgivning er nødt til at træffe passende foranstaltninger for så vidt angår personer med et bestemt handicap i henhold til principperne i artikel 5 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger af denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis.

...

Artikel 6

Berettigelse af ulige behandling på grund af alder

1. Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsergerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

...

Artikel 17

Sanktioner

Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, og tager alle nødvendige skridt til at sikre deres iværksættelse. Sanktionerne, der kan indebære, at der ydes ofret skadeserstatning, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne giver senest den 2. december 2003 Kommissionen meddelelse herom og underretter den endvidere hurtigst muligt om senere ændringer.”

Funktionærloven

Funktionærlovens § 2 a har følgende ordlyd:

”2 a. Såfremt en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal arbejdsgiveren ved funktionærens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.
Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt funktionæren ved fratædelsen vil oppebære folkepension.

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

Stk. 4. Bestemmelsen i stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af alderspension fra arbejdsgiveren.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 1 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.”

Funktionærlovens § 2 a blev oprindeligt indsat i loven ved lov nr. 224 af 19. maj 1971. I bemærkningerne til loven, jf. Folketingstidende 1970-71, Tillæg A, sp. 1334, er anført følgende:

”Med henblik på at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer, der opsiges efter i en længere årrække at have været beskæftiget i samme virksomhed, stilles der forslag om indførelse af en bestemmelse om, at arbejdsgiveren ved funktionærens fratræden skal udrede et beløb svarende til 1, 2 eller 3 måneders løn, alt efter som den pågældende har været ansat i virksomheden i 12, 15 eller 18 år. Det er en selvfølge, at der udover den nævnte ydelse tilkommer funktionæren sædvanlig løn i opsigelsesperioden.

I stk. 2 foreslås det, at bestemmelsen ikke skal finde anvendelse, såfremt funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære pension fra arbejdsgiveren eller folkepension, d.v.s. situationer der normalt indebærer, at den pågældende udtræder af arbejdsmarkedet”

Bestemmelsen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, blev indsat ved lov nr. 287 af 24. april 1996. Af bemærkningerne til lovforslaget, jf. Folketingstidende 1995-96, Tillæg A, sp. 3536-3537, fremgår:

”Fratrædelsesgodtgørelsen blev indført i funktionærlovens § 2 a ved lov nr. 224 af 19. maj 1971 (Folketingstidende sp. 916, 1299, 6433 og 6526, tillæg A, sp. 1331, tillæg B, sp. 1817 og tillæg C, sp. 903). Bestemmelsens oprindelige formål var at mildne overgangen til anden beskæftigelse for funktionærer, der afskediges efter i en længere årrække at have været beskæftiget i samme virksomhed. Funktionærer, der træder ud af arbejdsmarkedet, dvs. afskediges med pension fra arbejdsgiveren eller folkepension, har således efter bestemmelsens ordlyd ikke haft krav på godtgørelsen.

De nye arbejdsmarkedspensionsordninger, der i stort omfang er blevet gennemført i de senere år, indebærer, at der i en årrække frem vil blive udbetalt mange, meget små pensionsbeløb. Da bestemmelsen blev vedtaget i 1971, kendte man stort set ikke disse små pensionsbeløb.

Den nuværende udformning af bestemmelsen i funktionærlovens § 2 a, stk. 2, er af domstolene blevet fortolket således, at selv ganske små pensionsydelse fra arbejdsgiveren medfører, at fratrædelsesgodtgørelsen efter § 2 a, stk. 1.

bortfalder. I Højesterets dom af 14. februar 1991, refereret i UfR 1991.317, fandt retten således, at en pension med et engangsbeløb på ca. 9000 kr. samt en årlig udbetaling på 8 kr. medførte bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen.

Efter forslaget vil funktionærer med disse meget små pensionsydelse ikke miste deres fratrædelsesgodtgørelse, som kan være på op til 3 måneders løn.

...

Bemærkninger til forslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Fratrædelsesgodtgørelsen vil efter den foreslåede bestemmelse i § 2 a, stk. 2, fortsat bortfalde, hvis funktionæren ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.

Fratrædelsesgodtgørelser bortfalder som hovedregel ved alderspension fra arbejdsgiveren, men er funktionæren indtrådt i pensionsordningen efter det fyldte 50. år, bortfalder fratrædelsesgodtgørelsen ikke. Den foreslåede bestemmelse i § 2 a, stk. 3, er indsat, fordi funktionærer indtrådt i denne sene alder vil have en meget kort opsparingsperiode og dermed et lille pensionsbeløb.

En del af de nye ordninger omfatter pension i forbindelse med sygdom eller invaliditet. Forslaget har ikke til hensigt at ændre gældende retspraksis på dette område, hvorefter fratrædelsesgodtgørelsen ikke bortfalder som følge af førtidspensionering på grund af sygdom eller invaliditet. Fratrædelsesgodtgørelsen bortfalder kun, såfremt der er tale om alderspension.

Den foreslåede bestemmelse i § 2 a, stk. 4, fastslår, at § 2 a, stk. 3, er subsidiær. Den finder således ikke anvendelse, hvis der den 1. juli 1996 ved kollektiv overenskomst eller aftale er taget stilling til spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af fratrædelsesgodtgørelsen som følge af pension fra arbejdsgiveren".

Ansættelsesbekendtgørelsen

Bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger (ansættelsesbekendtgørelsen) indeholder i § 25 følgende bestemmelse:

"§ 25. Ved uansøgt afsked af en ansat, der har været uafbrudt beskæftiget ved institutionen i 12, 15, eller 18 år, skal institutionen ved den ansattes fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn. Tjenestefrihed med løn medregnes i beskæftigelsesperioden.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse i tilfælde, hvor pensionsudbetaling fra pensionsordningen på grund af alder kan påbegyndes i umiddelbar forbindelse med den ansattes fratræden.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 finder heller ikke anvendelse i tilfælde, hvor afskeden er begrundet i, at den ansatte som følge af strafbart forhold, tjenestefor-seelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.”

Forskelsbehandlingsloven

Forskelsbehandlingsloven indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk an-skuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

...

§ 2. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

...

§ 7. Personer, hvis rettigheder er krænkede ved overtrædelse af §§ 2-4, kan til-kendes en godtgørelse.

...”

Forskelsbehandlingsloven blev indført ved lov nr. 459 af 12. juni 1996. Den oprindelige lov omfattede ikke forskelsbehandling på grund af tro, handicap eller alder.

I bemærkningerne til loven, jf. Folketingstidende 1995-96, Tillæg A, sp. 3545, er anført følgende om sanktionsbestemmelsen i § 7:

”Til § 7

Bestemmelsen svarer til bestemmelsen i § 14 i lov om ligebehandling af mænd og kvinder.

Bestemmelsen indeholder sanktioner for overtrædelse af §§ 2-4. Hvorvidt en godtgørelse skal tilkendes eller ej, må afgøres ved de almindelige domstole og vil naturligvis først og fremmest afhænge af grovheden af overtrædelsen af lo-ven.

Den tilkendte godtgørelse skal dække den ikke-økonomiske skade, pågældende har lidt. Der er derved naturligvis intet til hinder for, at der ved siden af godt-gørelsen eller alene ydes erstatning efter de almindelige erstatningsretlige reg-

ler. Dette kan f.eks. tænkes, hvor den pågældende har lidt et egentligt økonomisk tab, hvilket kan være tilfældet, når en ansøger har undladt at søge andre stillinger eller uddannelser i tillid til, at loven overholdes, men hvor vedkommende ikke har fået stillingen eller adgang til uddannelsen, fordi der er lagt vægt på et af de i § 1 nævnte kriterier.”

Beskæftigelsesdirektivet er implementeret i dansk ret ved lov nr. 253 af 7. april 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. og ved lov nr. 1417 af 22. december 2004 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (indsættelse af alder og handicap som kriterier i loven).

Af de almindelige bemærkninger (Folketingstidende 2004/2005, Tillæg A, side 2698 og 2701) til lov nr. 1417 af 22. december 2004, hvorved diskriminationskriterierne handicap og alder blev indsat i forskelsbehandlingsloven, fremgår bl.a.:

”...

2.1.2. Direktivets særbestemmelser om alder

For så vidt angår alder er det direktivets udgangspunkt, at forskelsbehandling på grund af alder er forbudt. Direktivet beskytter således både unge og ældre mod forskelsbehandling. Direktivet anerkender imidlertid også, at der kan være situationer, hvor det vil være lovligt at tillægge en lønmodtagers alder betydning. Direktivet indeholder derfor en særbestemmelse i artikel 6, stk. 1, hvorefter medlemsstaterne kan bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende mål er hensigtsmæssige og nødvendige. Det vil sige, at det absolutte udgangspunkt i direktivet, hvorefter direkte forskelsbehandling er ulovlig og ikke kan legitimeres, vil kunne fraviges for så vidt angår direkte aldersdiskrimination, såfremt medlemsstaterne bestemmer dette, og såfremt denne fravigelse i øvrigt er sagligt og proportionalt begrundet i et legitimt formål indenfor rammerne af den nationale ret.

...

5.2 Funktionærlovens aldersgrænser

Funktionærlovens § 2a om ret til fratrædelsesgodtgørelse.

Efter funktionærlovens § 2a har en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ret til fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, hvis funktionæren opsiges af arbejdsgiveren. Det overordnede formål med bestemmelsen er at yde en godtgørelse til funktionærer efter længere tids ansættelse ”for at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer” (jf. FT 70/71, tillæg A, spalte 1334). Bestemmelsen finder alene anvendelse, når funktionæren opsiges af arbejdsgiveren. Bestemmelsen gælder også ved uberettiget bortvisning, jf. § 2a, stk. 4. Bestemmelsen indeholder dermed et beskyttelsesformål i forhold til ældres muligheder for at få ny beskæftigelse – i form af løn i længere tid. Be-

stemmelsen er et eksempel på indirekte forskelsbehandling af yngre funktionærer, og vil derfor skulle vurderes ud fra direktivets artikel 2, stk. 2, litra b. Herefter kan en indirekte forskelsbehandling tillades, hvis den pågældende bestemmelse (her retten til fratrædelsesgodtgørelse betinget af anciennitet) er objektivt begrundet i et legitimt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige. Da formålet med funktionærlovens § 2a er at beskytte ældre funktionærer og lette deres overgang til anden beskæftigelse, vil bestemmelsen kunne opretholdes som saglig indirekte forskelsbehandling, jf. kravene i direktivets artikel 2, stk. 2, litra b. Der foreslås derfor ingen ændringer til funktionærlovens § 2a.”

EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen

I EU-Domstolens (Store Afdeling) dom af 12. oktober 2010 i sag C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark for Ole Andersen mod Region Syddanmark, er fastslået, at beskæftigelsesdirektivets artikel 2 og 6 er til hinder for nationale bestemmelser, hvorefter arbejdstagere – alene som følge af den omstændighed, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år – ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over 12 år i virksomheden.

Af dommen fremgår bl.a. følgende:

”

Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

- 11 Ole Andersen blev ansat den 1. januar 1979 hos Sønderjyllands Amtsråd, nu Region Syddanmark.
- 12 Ved skrivelse af 22. januar 2006 meddelte Region Syddanmark Ole Andersen, at han var opsagt til fratræden med udgangen af august måned 2006. Denne opsigelse blev kendt usaglig ved en efterfølgende voldgiftskendelse.
- 13 Ved ophøret af sit arbejdsforhold med Region Syddanmark valgte Ole Andersen, der da var fyldt 63 år, ikke at gøre sin ret til pension gældende, men tilmeldte sig Arbejdsformidlingen som ledig.
- 14 Den 2. oktober 2006 rejste Ole Andersen krav over for sin tidligere arbejdsgiver om betaling af fratrædelsesgodtgørelse svarende til tre måneders løn på grundlag af mere end 18 års ansættelse.
- 15 Den 14. oktober 2006 afviste Region Syddanmark dette krav med henvisning til funktionærlovens § 2a, stk. 3, idet Ole Andersen kunne vælge at få udbetalt pension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning.

16 Ingeniørforeningen, som er en fagforening, der repræsenterer Ole Andersen, anlagde derefter sag til prøvelse af dette afslag, hvilken sag blev henvist til Vestre Landsret. Ifølge den forelæggende ret har sagsøgeren i hovedsagen gjort gældende, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, i strid med artikel 2 og 6 i direktiv 2000/78 medfører forskelsbehandling af arbejdstagere, der er ældre end 60 år, hvilket Region Syddanmark har bestridt.

17 Det er under disse omstændigheder, at Vestre Landsret har besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal forbuddet mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af alder i artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 2000/78/EF fortolkes således, at det er til hinder for, at en medlemsstat opretholder en retstilstand, der indebærer, at en arbejdsgiver ved opsigelse af en funktionær, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, ved funktionærens fratræden skal udrede godtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, men således at denne godtgørelse ikke skal udbetales, hvis funktionæren ved fratrædelsen har mulighed for en alderspension fra en pensionsordning, hvortil arbejdsgiveren har bidraget?«

...

Om det præjudicielle spørgsmål

...

23 I det foreliggende tilfælde bevirker funktionærlovens § 2a, stk. 3, at visse arbejdstagere fratages ret til fratrædelsesgodtgørelse alene med den begrundelse, at de på tidspunktet for deres afskedigelse er berettiget til en alderspension fra deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50 år. Det fremgår imidlertid af sagen, at adgangen til alderspension er underlagt et krav om en minimumsalder, der i Ole Andersens tilfælde ved en kollektiv overenskomst er blevet fastsat til 60 år. Denne bestemmelse er følgelig baseret på et kriterium, der er uadskilleligt forbundet med arbejdstagernes alder.

24 Det følger heraf, at de i hovedsagen omhandlede nationale retsfor skrifter indebærer en ulige behandling, der er direkte baseret på et alderskriterium som omhandlet i artikel 1, sammenholdt med artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78.

25 Herefter skal der for det tredje foretages en prøvelse af, om denne ulige behandling kan begrundes under hensyn til artikel 6 i direktiv 2000/78.

26 Herved bemærkes, at det i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78 er fastsat, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske formål, og

- hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.
- 27 Med henblik på at vurdere, om det formål, der forfølges med de i hovedsagen omhandlede retsfor skrifter, er legitimt, bemærkes, for det første at fratrædelsesgodtgørelsen – som den forelæggende ret har anført under henvisning til funktionærlovens forarbejder – har til formål at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer efter længere tids ansættelse i samme virksomhed. For det andet, selv om lovgiver havde til hensigt at begrænse udbetalingen af denne ydelse til funktionærer, der på tidspunktet for deres afskedigelse ikke havde adgang til udbetaling af en alderspension, viser de lovforarbejder, som den forelæggende ret har henvist til, at denne begrænsning hviler på den konstatering, at personer, der har ret til at oppebære pension, normalt vælger at fratræde arbejdsmarkedet.
- 28 I sit skriftlige indlæg har den danske regering fremhævet, at den begrænsning, der er indført ved funktionærlovens § 2a, stk. 3, på en enkel og rationel måde sikrer, at arbejdsgivere undgår at betale dobbeltkompensation til afskedigede funktionærer med lang anciennitet, som ikke vil tjene noget beskæftigelsespolitisk formål.
- 29 Det formål, der består i at beskytte arbejdstagere efter længere tids ansættelse i virksomheden og i at støtte deres overgang til anden beskæftigelse, der forfølges med fratrædelsesgodtgørelsen, henhører under kategorien legitime beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske formål som nævnt i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 30 Ifølge sidstnævnte bestemmelse kan disse formål som en undtagelse fra princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder begrundede ulige behandling, der bl.a. er forbundet med "tilvejebringelse af særlige vilkår for [...] beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning for [...] ældre arbejdstagere [...] med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem."
- 31 Det følger heraf, at formål som dem, der forfølges med de i hovedsagen omhandlede nationale retsfor skrifter, principielt må anses for egnet til "objektivt og rimeligt" at kunne begrunde en ulige behandling på grund af alder "inden for rammerne af den nationale ret", således som det er fastsat i artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78.
- 32 Ifølge bestemmelsens ordlyd skal det yderligere efterprøves, om de midler, der anvendes til at opfylde disse formål, er "hensigtsmæssige og nødvendige". I det foreliggende tilfælde skal det undersøges, om funktionærlovens § 2a, stk. 3, gør det muligt at opnå de beskæftigelsespolitiske formål, der forfølges af lovgiver, uden samtidig at foretage et for vidtgående indgreb i de legitime interesser for de arbejdstagere, der som følge af denne bestemmelse berøves den pågældende ydelse med den begrundelse, at de kan oppebære en alderspension, som arbejdsgiveren

har bidraget til (jf. i denne retning dom af 16.10.2007, sag C-411/05, Palacios de la Villa, Sml. I, s. 8531, præmis 73).

- 33 Det skal i den forbindelse fremhæves, at medlemsstaterne råder over en vid skønsmargin ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde deres mål på området for socialpolitik og beskæftigelse (dom af 22.11.2005, sag C-144/04, Mangold, Sml. I, s. 9981, præmis 63, og Palacios de la Villa-dommen, præmis 68). Denne skønsmargin kan imidlertid ikke have til virkning, at gennemførelsen af princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder gøres illusorisk (dom af 5.3.2009, sag C-388/07, Age Concern England, Sml. I, s. 1569, præmis 51).
- 34 En begrænsning af fratrædelsesgodtgørelsen til arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse ikke har ret til en alderspension, som deres arbejdsgiver har bidraget til, synes imidlertid ikke at være urimelig, henset til det af lovgiver forfulgte formål, som består i at yde en højere grad af beskyttelse til arbejdstagere, hvis overgang til anden beskæftigelse viser sig at være vanskelig som følge af deres anciennitet i virksomheden. Funktionærlovens § 2a, stk. 3, gør det ligeledes muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe ham med at finde anden beskæftigelse, selv om han ønsker at gå på pension.
- 35 En bestemmelse som funktionærlovens § 2a, stk. 3, kan derfor ikke anses for at være åbenbart uegnet til at nå det legitime beskæftigelsespolitiske formål, der forfølges af lovgiver.
- 36 Det skal yderligere efterprøves, om denne foranstaltning går ud over det, der er nødvendigt for at nå det formål, der forfølges af lovgiver.
- 37 I denne henseende fremgår det af de forklaringer, der er givet af den forelæggende ret, af parterne i hovedsagen og af den danske regering, at lovgiver under udøvelse af den vide skønsmargin, som den råder over på området for socialpolitik og beskæftigelse, har forsøgt at opnå en balance mellem legitime, men modsatrettede interesser.
- 38 Ifølge disse forklaringer har lovgiver afvejet beskyttelsen af de arbejdstagere, der som følge af deres anciennitet i virksomheden som regel er blandt de ældste, med beskyttelsen af yngre arbejdstagere, der ikke kan gøre krav på fratrædelsesgodtgørelse. Forarbejderne til lov nr. 1417 af 22. december 2004, hvorved direktiv 2000/78 blev gennemført, og hvortil den forelæggende ret har henvist, viser herved, at lovgiver har taget hensyn til den omstændighed, at fratrædelsesgodtgørelsen i sin egenskab af et instrument til forstærket beskyttelse af en kategori af arbejdstagere, der er defineret ved deres anciennitet i tjenesten, udgør en form for ulige behandling af yngre arbejdstagere. Den danske regering har således anført, at den begrænsning af anvendelsesområdet for fratrædelsesgodtgørelsen, der er fastsat i funktionærlovens § 2a, stk. 3, sikrer, at en social beskyttelsesforanstaltning, der ikke kan anvendes på yngre arbejdstagere, ikke går længere end nødvendigt.

- 39 Den danske regering har desuden anført, at den i hovedsagen omtvistede foranstaltning søger at bringe balance i beskyttelsen af arbejdstagerenes og arbejdsgivernes interesser. Den i hovedsagen omtvistede foranstaltning har således – i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet og nødvendigheden af at bekæmpe misbrug – til formål at sikre, at fratrædelsesgodtgørelsen kun udbetales til de personer, som den er bestemt til, dvs. dem, der har til hensigt at forblive erhvervsaktive, men som, henset til deres alder, som regel har større vanskeligheder med at finde ny beskæftigelse. Denne foranstaltning gør det ligeledes muligt at undgå, at arbejdsgiverne forpligtes til at udrede fratrædelsesgodtgørelse til personer, som de desuden skal betale en pension til fra tidspunktet for deres afskedigelse.
- 40 Det fremgår heraf, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, i det omfang den afskærer arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse vil oppebære alderspension fra deres arbejdsgiver, fra fratrædelsesgodtgørelse, ikke går ud over det, der er nødvendigt for at nå de formål, som den tilsigter at forlige.
- 41 Denne konstatering gør det imidlertid ikke muligt fuldt ud at besvare den forelæggende rets spørgsmål. Retten har nemlig præciseret, at denne bestemmelse sidestiller personer, der rent faktisk vil oppebære en alderspension fra deres arbejdsgiver, med personer, der har ret til at få en sådan pension udbetalt.
- 42 Den danske lovgiver har ganske vist lovgivet for at undgå, at en sådan udelukkelse gør et for vidtgående indgreb i arbejdstagerenes legitime interesser. Siden 1996 har det nemlig været fastsat i funktionærlovens § 2a, stk. 3, at udelukkelsen fra at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse ikke finder anvendelse på funktionærer, der er indtrådt i arbejdsgiverens pensionsordning efter det fyldte 50. år. Denne bestemmelse gør det således muligt at tildele denne godtgørelse til arbejdstagere, der, selv om de har erhvervet ret til pension, ikke har været tilsluttet deres erhvervstilknyttede ordning i tilstrækkeligt lang tid til, at de kan oppebære en pension af en størrelse, der kan sikre dem en rimelig erstatningsindkomst.
- 43 Det forholder sig ikke desto mindre således, at funktionærlovens § 2a, stk. 3, har den virkning, at alle arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse har ret til en alderspension fra deres arbejdsgiver, og som er indtrådt i denne pensionsordning før det fyldte 50. år, afskæres fra at modtage fratrædelsesgodtgørelse. Det skal derfor efterprøves, om en sådan udelukkelse går ud over det, der er nødvendigt for at nå de tilstræbte formål.
- 44 Det fremgår af de oplysninger, der er fremlagt af den forelæggende ret og af den danske regering, at denne udelukkelse hviler på den opfattelse, at arbejdstagerne normalt fratræder arbejdsmarkedet, så snart de er berettiget til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver og er indtrådt i denne pensionsordning før det fyldte 50. år. En arbejdstager, der, selv om han opfylder betingelserne for at kunne få udbetalt pension fra sin arbejdsgiver, midlertidigt ønsker at give afkald herpå med henblik på at forfølge sin erhvervmæssige karriere, kan som følge af denne aldersre-

laterede vurdering ikke få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse, uagtet at denne godtgørelse er bestemt til at beskytte ham. Ud fra det legitime formål om at undgå, at denne godtgørelse udbetales til personer, der ikke søger anden beskæftigelse, men som vil få udbetalt en erstatningsindkomst i form af en alderspension fra en erhvervstilknyttet ordning, medfører den omhandlede foranstaltning, at afskedigede arbejdstagere, der ønsker at forblive på arbejdsmarkedet, afskæres fra den pågældende godtgørelse alene med den begrundelse, at de bl.a. som følge af deres alder kan få udbetalt en sådan pension.

- 45 Denne foranstaltning gør det mere vanskeligt for arbejdstagere, der kan få udbetalt en alderspension, efterfølgende at udøve deres ret til at arbejde, da de, idet de befinder sig i en overgangsfase til anden beskæftigelse, ikke – i modsætning til andre arbejdstagere med tilsvarende anciennitet – kan få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse.
- 46 Den i hovedsagen omhandlede foranstaltning er desuden til hinder for, at en hel kategori af arbejdstagere, som er defineret på grundlag af alderskriteriet, midlertidigt giver afkald på at få udbetalt alderspension fra deres arbejdsgiver til gengæld for udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at hjælpe dem til at finde anden beskæftigelse. Denne foranstaltning kan således tvinge disse arbejdstagere til at acceptere en alderspension af en størrelse, der er mindre end den, som de kan gøre krav på, hvis de forbliver erhvervsaktive, indtil de når en mere fremskreden alder, hvilket på længere sigt medfører et væsentligt indtægtstab for dem.
- 47 Det følger heraf, at funktionærlovens § 2a, stk. 3 – ved ikke at tillade udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til en arbejdstager, der, selv om han har ret til udbetaling af en alderspension fra sin arbejdsgiver, ikke desto mindre har til hensigt midlertidigt at give afkald på en sådan pension med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere – gør et for vidtgående indgreb i de legitime interesser for de arbejdstagere, der befinder sig i en sådan situation, og således går ud over det, der er nødvendigt for opnå de socialpolitiske formål, der forfølges med denne bestemmelse.
- 48 Den ulige behandling, der følger af funktionærlovens § 2a, stk. 3, kan derfor ikke begrundes i henhold til artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.
- 49 Det præjudicielle spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale retsfor skrifter, hvorefter arbejdstagere – alene som følge af den omstændighed, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år – ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over tolv år i virksomheden.”

I sagen mellem Ingeniørforeningen i Danmark som mandatar for Ole Andersen og Region Syddanmark tog regionen efter den præjudicielle afgørelse bekræftende til genmæle over for Ole Andersens påstand om fratrædelsesgodtgørelse. Spørgsmålet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven blev afgjort ved Vestre Landsrets dom 11. oktober 2011 gengivet i UfR2012.341, hvorved regionen blev frifundet for Ole Andersens krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Procedure

Sagsøgerne har til støtte for de nedlagte påstande ad funktionærlovens § 2 a gjort gældende, at funktionærlovens § 2 a, stk. 1, indeholder en objektiv bestemmelse om, at en funktionær erhverver en ret til fratrædelsesgodtgørelse, såfremt ansættelsesforholdet opsiges af arbejdsgiveren efter 12, 15 eller 18 år. Meningen med bestemmelsen var at give en godtgørelse, der skulle ”mildne overgangen til anden beskæftigelse”, men der er i teori og praksis enighed om, at funktionæren beholder sin ret til fratrædelsesgodtgørelse, uanset hvordan beskæftigelsessituationen ser ud for den pågældende efter arbejdsgiverens opsigelse. Det kan således lægges til grund, at en funktionær, der opsiges efter mere end 12 års ansættelse kan kontraopsige umiddelbart efter for at tiltræde andet arbejde uden dermed at miste retten til fratrædelsesgodtgørelsen, og uanset om der er en periode, der skal mildnes.

Problemstillingen i denne sag relaterer sig til undtagelsesbestemmelsen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, hvorefter fratrædelsesgodtgørelsen bortfalder, hvis funktionæren ved sin fratræden vil oppebære en alderspension fra arbejdsgiveren, og hvis funktionæren er indtrådt i den pågældende pensionsordning før det fyldte 50. år. For de af denne sag berørte funktionærer er der mulighed for at aktivere alderspensionen ved det fyldte 60. år.

Bestemmelsen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, indebærer efter sin ordlyd, at en 59-årig og en 60-årig, der begge opsiges, og som begge har samme interesse i at arbejde, og som begge vælger at søge andet arbejde, skal behandles forskelligt. Det er således alene alderen, der afgør, om retten til fratrædelsesgodtgørelse kommer til udbetaling. Hvis den 59-årige vælger at forlade arbejdsmarkedet efter en opsigelse, vil vedkommende beholde sin fratrædelsesgodtgørelse, hvorimod den 60-årige, der vælger at forlade arbejdsmarkedet mister sin fratrædelsesgodtgørelse, uanset om vedkommende aktiverer sin alderspension eller ej. Det er med andre ord *alene alderen*, der er afgørende for retten til fratrædelsesgodtgørelse.

Dette forhold er bedømt i forhold til forbuddet mod aldersdiskrimination i beskæftigelsesdirektivet. Ved EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 i sag C-499/08 (Ole Andersen-sagen) blev det bestemt:

”Artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78 af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale retsfor skrifter, hvorefter arbejdstagere – alene som følge af den omstændighed, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år – ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over 12 år i virksomheden.”

EU-Domstolens konklusion medfører, at den danske funktionærlovs § 2 a, stk. 3, er i strid med EU-retten, og at der derfor skal ses bort fra bestemmelsen. Det er derfor uden betydning for denne sags afgørelse, om de pågældende funktionærer efter opsigelsen har ønsket at fortsætte en erhvervsmæssig karriere, idet undtagelsesbestemmelsen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, strider mod EU-retten.

Der er ikke i domskonklusionen i Ole Andersen-sagen plads til at indfortolke et krav om, at en funktionær, der er berettiget til at aktivere sin alderspension, skal have søgt aktivt at forfølge en erhvervskarriere for at beholde sin fratrædelsesgodtgørelse, sådan som det fremgår af præmisserne 44-48 i Ole Andersen-dommen.

Det gøres derfor *principalt* gældende, at den danske funktionærlovs § 2 a, stk. 3, strider mod beskæftigelsesdirektivet og dermed skal bortfortolkes.

Fra blandt andet Kommunernes Landsforenings side er det fremført – praktiseres det nu – at en funktionær skal vise sin interesse i at forblive på arbejdsmarkedet i 6 måneder efter sin fratræden som forudsætning for, at funktionæren, der vil have ret til alderspension, kan få sin fratrædelsesgodtgørelse. Denne regel og praksis har ingen støtte i hverken den danske lovgivning eller i Ole Andersen-dommen. Den pågældende praksis vil endvidere indebære en ny form for aldersdiskrimination. En 59-årig, der opsiges med ret til fratrædelsesgodtgørelse, vil få denne udbetalt i forbindelse med sin fratræden (med sidste månedsløn, hvor kravet forfalder). En 60-årig, der har ret til alderspension, men som ikke aktiverer denne, skal vente 6 måneder med at få fratrædelsesgodtgørelsen udbetalt, selvom kravet hviler på akkurat samme retsgrundlag. Der vil dermed blive tale om 2 forskellige forfalds-

tidspunkter for samme ydelse alene på grund af alderen. En 60-årig og en 59-årig har samme behov for at få mildnet overgangen til anden beskæftigelse.

Det gøres *subsidiært* gældende, at sagsøgerne omfattet af denne sag alle har haft en interesse i at forblive på arbejdsmarkedet. Dette er tilfældet uanset de pågældendes livssituation efter opsigelsen.

Den omstændighed, at nogle af sagsøgerne har valgt at overgå til **efterløn** ændrer ikke herpå. Selve den omstændighed, at nogle har valgt at gå på efterløn, afskærer ikke retten til fratrædelsesgodtgørelse, jf. UfR1981.784. Efterlønsmodtagere er ved siden af retten til efterløn berettiget til at påtage sig lønarbejde, og mange benytter sig af denne mulighed. Dermed kan det ikke lægges til grund, at en funktionær, der vælger at overgå til efterløn, af den grund har opgivet at forfølge en erhvervsmæssig karriere. EU-Domstolen nævner i sine præmisser intet om, at der skal forfølges en erhvervsmæssig karriere af samme omfang, som det man blev opsagt fra.

Det er endvidere uden betydning, om en funktionær efter sin fratreden er **sygemeldt**. Sygemeldingen og retten til at oppebære sygedagpenge er i princippet en forbigående periode, og funktionæren skal ikke fratages retten til fratrædelsesgodtgørelse, alene fordi sygdommen forbigående har gjort funktionæren ude af stand til at påtage sig arbejde. Ønsket om at forfølge en erhvervsmæssig karriere er også til stede hos de, der er sygemeldte. Det vil være stødende, hvis en lønmodtager, der f.eks. er sygemeldt på grund af en hofteoperation, skulle være afskåret fra at få fratrædelsesgodtgørelse, når vedkommende efter raskmeldingen ønsker at forblive på arbejdsmarkedet.

Tilsvarende gør sig gældende i forhold til funktionærer, der efter en sygemelding bevilges et **fleksjob** eller **fleksydelse**. Netop bevillingen heraf viser, at den pågældende har en interesse i at forblive på arbejdsmarkedet.

Ved tilkendelse af **førtidspension** er funktionæren ikke afskåret fra at forfølge en erhvervsmæssig karriere, og arbejdsgivere er forpligtet til at iværksætte afbødeforanstaltninger i forhold til funktionsnedsættelsen, jf. forskelsbehandlingslovens § 2 a. Dermed kan den blotte omstændighed, at en funktionær tilkendes førtidspension ikke sidestilles med, at den pågældende udtræder endegyldigt af arbejdsmarkedet. Vurderingen af, om en førtids-

pensionist har en interesse i at forblive på arbejdsmarkedet, må derfor foretages ud fra den pågældendes forklaring herom.

Sagsøgerne har **ad forskelsbehandlingsloven** gjort gældende, at der til de funktionærer, der fratrådte efter den 12. oktober 2010 (hvor Ole Andersen-dommen blev afsagt), skal betales en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7. Der har fra dette tidspunkt ikke været nogen berettiget tvivl om, at den danske funktionærlovs § 2 a, stk. 3, stred mod beskæftigelsesdirektivet. Det er i denne sag også klart, at en række af sagsøgerne rent faktisk har forfulgt en erhvervsmæssig karriere, og der er ikke nogen rimelig grund til at undlade at betale fratrædelsesgodtgørelsen. Der kan i øvrigt herved henvises til Vestre Landsrets dom af 8. juni 2012 (anket til Højesteret), hvor der blev tilkendt godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven.

Sagsøgerne har **ad renter** anført, at en fratrædelsesgodtgørelse har en i forvejen fastsat forfaldsdato, og derfor kan der kræves renter fra forfaldsdatoen, der svarer til fratrædelsesdatoen. På intet tidspunkt har der været tvivl om, hvorledes beløbet skulle beregnes, idet det fremgår direkte af funktionærloven og den klare praksis, der er knyttet til bestemmelsen. Den eneste tvivl, der har kunnet være, var, om der eksisterede et krav, men det kan ikke føre til, at der sker fravigelse af princippet om, at fratrædelsesgodtgørelse skal forrentes fra forfaldstidspunktet. Der er heller ikke andre grunde – rimelighedsbetragtninger eller lignende, der kan føre til et andet resultat.

Sagsøgerne har **ad passivitet** anført, at der ikke er indtrådt retlighedsfortabende passivitet i forhold til nogen af funktionærerne. Kravet på fratrædelsesgodtgørelse er undergivet den 5-årige forældelsesfrist, og der er ikke grundlag for at fravige denne bestemmelse. Kommunerne og regionerne har ikke indrettet sig i tillid til, at der ikke blev rejst noget krav, og der er ikke større hensyn at tage til arbejdsgiverne i denne sag end til lønmodtagerne. Hertil kommer, at kommunerne og regionerne ikke er blevet afskåret fra at forsvare sig mod kravene, og der er ikke forsvundet bevisligheder eller andet.

De sagsøgte kommuner har **ad funktionærlovens § 2 a, stk. 3**, gjort gældende, at bestemmelsen ikke skal bortfortolkes som ugyldig i sin helhed, men at bestemmelsen skal fortolkes EU-konformt i det omfang, det er nødvendigt for at bringe forståelsen af bestemmelsen i overensstemmelse med EU-retten. I den forbindelse har EU-Domstolens dom

af 12. oktober 2010 i sag C-499/08 (Ole Andersen-sagen) alene fastslået, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, er uproportional i det omfang, den fratager en funktionær fratrædelsesgodtgørelsen i en situation, hvor vedkommende for det første rent faktisk fortsætter sin erhvervskarriere og for det andet ikke iværksætter udbetalingen af sin arbejdsgiverbetalt alderspension. Fortsætter en opsagt medarbejder, der er berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, imidlertid ikke sin erhvervskarriere, eller hæver vedkommende sin alderspension, er det ikke er uproportionalt – og dermed ikke i strid med reglerne om forskelsbehandling på grund af alder, at vedkommende i disse situationer er afskåret fra fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 3. Dertil indebærer en EU-konform fortolkning af § 2 a, stk. 3, at en opsagt medarbejder, der er berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension ved opsigelsesvarslets udløb, ikke kan anses for at fortsætte sin erhvervskarriere, hvis vedkommende i umiddelbar forlængelse heraf eller inden for 6 måneder efter fratreden enten: 1) påbegynder udbetalingen af den arbejdsgiverbetalt alderspension, 2) overgår til efterløn, 3) overgår til førtidspension, 4) overgår til fleksydelse, 5) overgår til folkepension, og/eller 6) er vedvarende sygemeldt. Følgelig er det ikke uproportionalt efter EU-retten, at den pågældende er afskåret fra fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, hvorfor funktionærlovens § 2 a, stk. 3, kan tillægges sit sædvanlige indhold i de nævnte situationer, der alle adskiller sig fra de faktuelle situationer, der var til pådømmelse i Ole Andersen-sagen, hvor den opsagte medarbejder netop rent faktisk fortsatte sin erhvervskarriere.

Den nationale retsstilling efter funktionærlovens § 2 a

Det er ubestridt, at efter den fortolkning, Højesteret har anlagt af funktionærlovens § 2 a, stk. 3, er samtlige sagsøgere afskåret fra fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, jf. eksempelvis UfR2008.1892H. Der kan alene gives den enkelte sagsøger medhold i de nedlagte påstande, hvis sagsøger i hver enkelt sag har godtgjort, at den danske nationale retsstilling strider mod det EU-retlige forbud mod aldersdiskrimination i den faktuelle situation, som den pågældende sag repræsenterer. Ingen af sagsøgerne har fortsat deres erhvervsmæssige beskæftigelse efter opsigelsesvarslets udløb, idet de – ud over at være berettigede til arbejdsgiverbetalt alderspension – alle er overgået til efterløn, førtidspension eller fleksydelse eventuelt inden for en ganske kort periode efter opsigelsesvarslets udløb, eller også har de været vedvarende sygemeldt i forlængelse af opsigelsesvarslets udløb uden at fortsætte i anden beskæftigelse. Endvidere er visse af sagsøgerne afskåret fra fra-

trædelsesgodtgørelse, fordi de i tilknytning til fratræden valgte at få deres arbejdsgiverbetalte alderspension udbetalt.

Det EU-retlige forbud mod aldersdiskrimination og EU-konform fortolkning

Artikel 6 i direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet) fastslår, hvornår det kan være berettiget at forskelsbehandle på grund af alder. Herunder fremgår det af artikel 6, stk. 1:

”Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitime formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. i legitime beskæftigelses- arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.”

I den forbindelse udtalte EU-Domstolen i Ole Andersen-sagen netop i præmis 31, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, måtte anses for egnet til objektivt og rimeligt at kunne begrunde en ulige behandling på grund af alder, jf. artikel 6, stk. 1, i beskæftigelsesdirektivet, hvor dette kan lægges til grund.

Herefter udestår alene, om bestemmelsen også er hensigtsmæssig og nødvendig – altså proportional – i situationer som de foreliggende, hvor sagsøgerne ikke har fortsat deres erhvervskarriere. Det er ikke uproportionalt, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, afskærer medarbejdere fra at modtage fratrædelsesgodtgørelse, når disse ikke fortsætter deres erhvervskarriere efter fratræden. Dette synspunkt følger bl.a. af præmis 34 i Ole Andersen-sagen, hvor EU-Domstolen udtalte:

”Funktionærlovens § 2a, stk. 3, gør det ligeledes muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe ham med at finde anden beskæftigelse, selv om han ønsker at gå på pension.”

EU-Domstolen har således alene fundet, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, strider mod EU-retten i det omfang, den afskærer medarbejderen fra at få sin fratrædelsesgodtgørelse, når denne for det første ikke ønsker at få udbetalt sin alderspension og samtidig for det andet ønsker at fortsætte sin erhvervskarriere. Det strider ikke mod EU-retten, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, afskærer medarbejdere fra at få udbetalt fratrædelsesgodtgørelse i situationer, hvor medarbejderen ikke ønsker at fortsætte sin erhvervskarriere – herunder som følge af overgang til efterløn eller førtidspension, uanset om medarbejderen ikke ønsker at

få udbetalt sin alderspension i forbindelse med fratræden. Det er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitisk formål inden for rammerne af dansk ret samt hensigtsmæssigt og nødvendigt i forhold til dette mål, jf. artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i disse situationer afskærer funktionærer fra at få fratrædelsesgodtgørelse, og dette må også ses i lyset af den vide skønsmargin, som medlemsstaterne har i forhold til opfyldelse af de beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitiske formål. I den forbindelse påpegede generaladvokaten i sit forslag til afgørelse i Ole Andersen-sagen eksplicit, at de danske domstole blot kunne fortolke § 2 a, stk. 3, EU-konformt ved at fortolke bestemmelsen således, at medarbejdere, der ikke ønskede at fortsætte deres erhvervskarriere, men gik på alderspension, godt kunne afskæres fra fratrædelsesgodtgørelse, jf. præmis 84 i udtalelsen. Denne EU-konforme fortolkning af § 2 a, stk. 3, kan generelt afskære fra fratrædelsesgodtgørelse i det omfang medarbejdere, der er berettiget til alderspension, ikke fortsætter deres erhvervskarriere.

Anbringender i forhold til overgang til alderspension

EU-Domstolen udtalte i præmis 40 i Ole Andersen-dommen:

”Det fremgår heraf, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i det omfang den afskærer arbejdstagere, der på tidspunktet for deres afskedigelse vil oppebære alderspension fra deres arbejdsgiver, fra fratrædelsesgodtgørelse, ikke går ud over det, der er nødvendigt for at nå de formål, som den tilsigter at forlige.”

Det gøres hertil gældende, at får en person rent faktisk udbetalt sin arbejdsgiverbetalte alderspension i tilknytning til sin fratræden, er det foreneligt med EU-retten, at den pågældende er afskåret fra at få fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 3, idet § 2 a, stk. 3, herved ikke går videre, end hvad der er nødvendigt og inden for den vide skønsmargin, som staterne har ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde staternes mål på området for socialpolitik og beskæftigelse, jf. hertil præmis 33 i Ole Andersen-dommen, og at det ikke er uproportionalt, men derimod hensigtsmæssigt og nødvendigt, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i denne situation afskærer en medarbejder fra at få fratrædelsesgodtgørelse, jf. artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet og særligt præmis 40 i Ole Andersen-sagen.

Medarbejdere, der ved opsigelsesvarslets udløb overgår til alderspension, kan ikke anses at ville fortsætte deres erhvervskarriere, hvorfor de pågældende af denne grund ikke er beret-

tiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Dette må også gøre sig gældende, i det omfang udbetalingen påbegyndes inden for 6 måneder efter opsigelsesvarslets udløb.

Anbringender i forhold til overgang til førtidspension

For så vidt angår den EU-retlige stilling i forhold til spørgsmålet om overgang til førtidspension, gør de samme forhold sig gældende som i forhold til efterløn og alderspension. Overordnet set er det i situationer, hvor en funktionær overgår til førtidspension samtidig med, at vedkommende er berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, således ikke i strid med EU-retten, at funktionæren er afskåret fra fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 3.

Specifikt i forhold til overgang til førtidspension følger det af § 16, stk. 2, i lov om social pension (med de sagsøgtes understregning):

"Det er en betingelse for at få tilkendt førtidspension,

1) at personens arbejdsevne er varigt nedsat, og

2) at nedsættelsen er af et sådant omfang, at pågældende uanset mulighederne for støtte efter den sociale eller anden lovgivning, herunder beskæftigelse i fleksjob, ikke vil være i stand til at blive selvforsørgende ved indtægtsgivende arbejde."

Overgang til førtidspension er således udtryk for overgang til en permanent offentlig pensionsforsørgelse grundet vedkommendes manglende muligheder for selvforsørgelse. Medarbejdere, der overgår til førtidspension, fortsætter ikke deres erhvervskarriere, og det er derfor ikke i strid med EU-retten, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, afskærer funktionærer fra fratrædelsesgodtgørelse som følge af, at vedkommende dels er berettiget til alderspension i situationer dels vælger at overgå til førtidspension i forbindelse med udløbet af opsigelsesvarslet. Dette er også er tilfældet, hvor udbetalingen af førtidspension påbegyndes inden for 6 måneder efter opsigelsesvarslets udløb. Dette understøttes af, at EU-Domstolen i Ole Andersen-dommen i præmis 34 netop fremhævede det legitime i, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, gør det muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe vedkommende med at finde anden beskæftigelse, selvom denne ønsker at gå på pension.

Anbringender i forhold til overgang til efterløn

Når en opsagt medarbejder, der er berettiget til at få en arbejdsgiverbetalt alderspension udbetalt, overgår til efterløn i forbindelse med opsigelsesvarslets udløb eller inden for 6 måneder derefter, kan vedkommende generelt ikke anses for at ville fortsætte sin erhvervs-karriere, hvorfor den pågældende af denne grund ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Derfor strider det ikke mod EU-retten, at den pågældende i den situation er afskåret fra at få fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Funktionærlovens § 2 a, stk. 3, går på dette punkt ikke videre, end hvad der er nødvendigt og inden for den vide skønsmargin, som staterne har ved valget af, hvilke foranstaltninger der kan opfylde staternes mål på området for socialpolitik og beskæftigelse, jf. hertil præmis 33 i Ole Andersen-dommen. Det er derimod hensigtsmæssigt og nødvendigt, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i denne situation afskærer en medarbejder fra at få fratrædelsesgodtgørelse, jf. artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet og særligt præmis 40 i Ole Andersen-dommen. Dette understøttes af, at EU-Domstolen i præmis 34 i Ole Andersen-dommen netop fremhævede det legitime i, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, gør det muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe vedkommende med at finde anden beskæftigelse, selvom denne ønsker at gå på pension. Som følge heraf har de sagsøgere, som er overgået til efterløn i forbindelse med opsigelsesvarslets udløb eller inden for 6 måneder derefter, ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært gøres det gældende – hvis det ikke findes, at det ikke er uproportionalt generelt at afskære fratrædelsesgodtgørelse til funktionærer, som dels er berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension dels overgår til efterløn – at hvor vedkommende efter overgang til efterløn enten ikke aktivt søger anden beskæftigelse f.eks. ved tilmelding til arbejdsformidling, men i stedet udfylder en 6-måneders erklæring om, at denne ønsker at være fritaget for indsendelse af efterlønskort, kan den pågældende ikke anses for at ville fortsætte sin erhvervs-karriere. Derfor er det i disse situationer konkret ikke uproportionalt, at de pågældende afskæres fra at få fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Det gøres videre gældende, at overgår en person til efterløn, bærer vedkommende bevisbyrden for, at vedkommende alligevel vil fortsætte sin erhvervs-karriere.

Anbringender i forhold til overgang til fleksydelse

Det følger direkte af lov om fleksydelse, § 1, at formålet med fleksydelsen ”er at give personer, som er visiteret til et fleksjob, mulighed for at modtage fleksydelse med henblik på at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet.” På den baggrund gør sig samme forhold gældende ved overgang til fleksydelse som ved overgang til efterløn. Følgelig er det ikke uproportionalt efter EU-retten, at en funktionær, der efter udløbet af opsigelsesvarslet overgår til fleksydelse, samtidig med at vedkommende er berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, er afskåret fra at få udbetalt alderspension efter funktionærlovens § 2 a, stk. 3.

Anbringender i forhold til vedvarende sygemelding

Om medarbejdere, der i forlængelse af opsigelsesvarslets udløb er vedvarende sygemeldt, forholder det sig således, at det generelt gælder, at en medarbejder, som er berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension og i forlængelse af opsigelsesvarslets udløb er vedvarende sygemeldt, og som ikke melder sig ledig og ikke har været jobsøgende, ikke kan anses for at have fortsat sin erhvervskarriere, at det ikke er uproportionalt, men derimod hensigtsmæssigt og nødvendigt, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i denne situation afskærer en medarbejder fra at få fratrædelsesgodtgørelse, jf. artikel 6 i beskæftigelsesdirektivet, og at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, tillægges sit sædvanlige indhold i disse situationer.

Ad EU-retlige fortolkningsprincipper om kollektive overenskomster

Samtlige sagsøgere er alene omfattet af funktionærlovens § 2 a som følge af en henvisning i den for ansættelsen gældende overenskomst. Lønmodtagersiden og arbejdsgiversiden har ved forhandlingen af vilkårene for den kollektive overenskomst fundet, at henvisningen i overenskomsten til funktionærloven og den heri indeholdte § 2 a var udtryk for en balance-ret afvejning af parternes interesser. Dette er i øvrigt i modsætning til den faktuelle situation i EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen, hvor medarbejderen var funktionær ex lege.

Det følger af EU-Domstolens praksis, at for så vidt angår kollektive overenskomster anerkender EU-Domstolen, at arbejdsmarkedets parter i forhold til lovgiver har en videregående adgang til i de kollektive overenskomster at knytte goder og lignende til aldersbestemte kriterier, uden at dette strider mod EU-retten, idet kollektive overenskomster er forhandle-

de foranstaltninger, som indeholder en ikke ubetydelig grad af fleksibilitet, og hver af parterne kan i givet fald opsige overenskomsten med henblik på genforhandling af vilkårene, jf. sag C-45/09 Rosenblatt præmis 67 og sagerne C-297/10 Hennigs og C-298/10 Mai præmis 66 ff. Dette understøtter, at det ikke er uproportionalt, at sagsøgerne er afskåret fra fratrædelsesgodtgørelse.

Med hensyn til spørgsmålet om **godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven** er der stadig ikke ved nogen dansk domstol eller fra lovgivers side generelt taget stilling til rækkevidden og betydningen af EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen set i forhold til funktionærlovens § 2 a og den hertil knyttede fortolkning. Beskæftigelsesministeriet som ressortministerium har ikke villet tage stilling til rækkevidden af EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen, men har netop overladt den principielle afgørelse til domstolene. Den nedsatte arbejdsgruppe har heller ikke kunnet nå til enighed, ligesom Ligebehandlingsnævnet heller ikke har fundet grundlag for at tilkende godtgørelser for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven i situationer, hvor den fratrådte medarbejder – modsat i Ole Andersen-sagen – ikke havde fortsat sin erhvervskarriere. De sagsøgte har i denne situation været berettiget til at henholde sig til den sædvanlige forståelse af funktionærlovens § 2 a. Sagen har således vedrørt og vedrører stadig et tvivlsomt lovfortolkningsspørgsmål – herunder om samspillet mellem funktionærlovens § 2 a og de EU-retlige regler om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder. Selv hvis den manglende udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse udgør en krænkelse af forbuddet mod forskelsbehandling som følge af alder, er der under alle omstændigheder tale om en så begrænset krænkelse også henset til, at opsigelserne i sig selv var saglige. Der er derfor ikke grundlag for en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, og der skal derfor ske frifindelse for den nedlagte påstand om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, subsidiært skal en eventuel godtgørelse fastsættes til et symbolsk beløb.

Endelig gælder det, at der under alle omstændigheder ikke er hjemmel i forskelsbehandlingsloven til at tilkende en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, idet en eventuel forskelsbehandling vil følge af et almindeligt EU-retligt princip og ikke af selve det direktiv, forskelsbehandlingsloven implementerer, jf. hertil UfR2012.2247Ø.

Med hensyn til spørgsmålet om frifindelse for påstanden om **forrentning** er der, jf. UfR2012.3220V, ikke grundlag for at tilkende renter for så vidt angår kravet på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a forud for stævningens udtagelse. Kommunerne

har – i forhold til spørgsmålet om forrentning af § 2 a godtgørelser – ikke mere end 30 dage forud for stævningens udtagelse været i stand til at indhente de oplysninger, der var nødvendige for at bedømme kravet for berettigelse og størrelse, jf. rentelovens § 3, stk. 3. Der skal derfor for så vidt angår dette krav ske forrentning fra udtagelse af stævning, jf. rentelovens § 3, stk. 4. Spørgsmålet om godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7 angår ikke et krav, hvor forfaldsdagen er fastsat i forvejen, og også for så vidt angår dette krav skal der først ske forrentning fra udtagelse af stævning, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

Anbringender specifikt i tilknytning til den enkelte sagsøger

B-3961-11

Ud over at ^A [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at ^A [redacted] blev opsagt til udgangen af maj 2006, at hun overgik til førtidspension pr. 1. juni 2006 i umiddelbar forlængelse af udløbet af sit opsigelsesvarsel, at ^A [redacted] ligeledes pr. 1. juni 2006 iværksatte udbetalingen af den invalidepension, hun var dækket af via sin arbejdsgiverbetalte pensionsordning, og at ^A [redacted] ikke har haft eller har søgt beskæftigelse siden udløbet af sit opsigelsesvarsel.

På denne baggrund gælder det, at både fordi ^A [redacted] ved sin fratræden overgik til førtidspension, men også fordi hun ved fratræden iværksatte udbetalingen af den arbejdsgiverbetalte alderspension, er det ikke i strid med EU-retten, at ^A [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Derudover rejste ^A [redacted], der blev opsagt i 2005 og fratrådte med udgangen af maj 2006, ikke krav om fratrædelsesgodtgørelse før ultimo maj 2011 – altså næsten 5 år efter opsigelsesvarslets udløb. På den baggrund har ^A [redacted] fortabt et eventuelt krav som følge af passivitet.

B-216-12

Ud over at ^N [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at der mellem FOA/^N [redacted] og Roskilde Kommune i forbindelse med afskedigelsen blev indgået et forlig til fuld og endelig afgørelse, og at ^N [redacted] iværksatte udbetalingen af alderspension i umiddelbar forlængelse af

opsigelsesvarslets udløb den 1. februar 2011. Allerede som følge heraf er det ikke i strid med EU-retten, at ^N [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Derudover gør det sig gældende, at ^N [redacted] forud for opsigelsesvarslets udløb den 31. januar 2011 søgte om at overgå til efterløn pr. 1. februar 2011, og at ^N [redacted] således overgik til efterløn i direkte forlængelse af opsigelsesvarslets udløb. Også som følge heraf er det ikke i strid med EU-retten, at ^N [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-1546-12

Ud over at ^M [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at ^M [redacted] blev opsagt som følge af sygdom til udgangen af april 2011, at hun herefter overgik til førtidspension pr. 1. september 2011, og at ^M [redacted] ikke har haft eller har søgt beskæftigelse siden udløbet af sit opsigelsesvarsel. På denne baggrund er det ikke i strid med EU-retten, at ^M [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-0121-12

Ud over at ^C [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at ^C [redacted] opsigelsesvarsel udløb 31. januar 2010, at ^C [redacted] 14. januar 2010 – ca. 2 uger før opsigelsesvarslets udløb – søgte om at gå på efterløn pr. 1. februar 2010, at ^C [redacted] således gik på efterløn i umiddelbar forlængelse af opsigelsesvarslets udløb, at ^C [redacted] efter overgang til efterløn alene har arbejdet 2 vagter på hver 5 timer til en samlet løn på 1.250 kr., og at hun i forbindelse med udfyldelsen af 6-månedserklæringer har tilkendegivet, at hun ikke længere agter at arbejde, og at hun derved ikke har fortsat sin erhvervs-karriere. Det er på den baggrund ikke er i strid med EU-retten, at ^C [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært gøres det gældende, at ^C [redacted] efter overgang til efterløn alene har arbejdet 2 vagter på hver 5 timer til en samlet løn på 1.250 kr., og at hun i forbindelse med udfyldelsen af 6-månedserklæringer har tilkendegivet, at hun ikke længere agter at arbejde, og at hun derved ikke konkret har fortsat sin erhvervs-karriere, hvorfor hun også af denne grund ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-4009-11

Ud over at ^B [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at der i forbindelse med opsigelsen af ^B [redacted] blev indgået en aftale om betaling af 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse [§ 2b], og at ^B [redacted] [redacted] fratrådte 31. januar 2011, hvorefter han 3. februar 2011 søgte om at gå på efterløn pr. 1. marts 2011. Herefter gik han på efterløn og overgik således til efterløn 1 måned efter sin fratræden. Det er på den baggrund ikke er i strid med EU-retten, at ^B [redacted] [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært gøres det gældende, at ^B [redacted] efter overgang til efterløn ikke har arbejdet, men i stedet har udfyldt 6-månedserklæringer og dermed tilkendegivet, at han ikke længere agter at arbejde, og at han derved ikke konkret har fortsat sin erhvervskarriere, hvorfor han også af denne grund ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-0453-12

Ud over at ^F [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at ^F [redacted] i forbindelse med, at hun blev opsagt, afviste et tilbud om at komme i kommunens jobbank, at ^F [redacted] fratrådte sin stilling med udgangen af april 2011, og at ^F [redacted] pr. 19. september 2011, ca. 4,5 måneder efter opsigelsesvarslets udløb, overgik til efterløn, og at ^F [redacted] siden hun overgik til efterløn, har udfyldt 6-månedserklæringer, hvormed hun har tilkendegivet, at hun ikke længere agter at arbejde. På den baggrund er det ikke er i strid med EU-retten, at ^F [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært gøres det gældende, at ^F [redacted] efter overgang til efterløn ikke har arbejdet, men i stedet har udfyldt 6-månedserklæringer og dermed tilkendegivet, at hun ikke længere agter at arbejde, og at hun derved ikke konkret har fortsat sin erhvervskarriere, hvorfor hun også af denne grund ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-600-12

Ud over at ^G [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at der mellem FOA ^G [redacted] og Kalundborg Kommune i forbindelse med afskedigelsen blev indgået et forlig, hvoraf det fremgår, at "sagen er herved fuldt og endeligt afsluttet og parterne har ingen yderligere krav på hinanden, hverken ansættelsesretligt, forvaltningsretligt m.m." På den baggrund skal der ske frifindelse af Kalundborg Kommune, jf. hertil eksempelvis UfR2011.193H. Det bestrides, at Kalundborg Kommune ved at indgå en suspensionsaftale har anerkendt kravet, ligesom det bestrides, at forliget er ugyldigt i medfør af aftalelovens § 36, idet bemærkes, at ^G [redacted] var bistået af FOA ved indgåelsen af forliget, og både FOA og ^G [redacted] har underskrevet forliget.

Selv hvis der ikke havde været indgået et forlig til fuld og endelig afgørelse, gør det sig gældende, at ^G [redacted] overgik til efterløn cirka 5 måneder efter opsigelsesvarslets udløb. Det følger også heraf, at det ikke er i strid med EU-retten, at ^G [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

Subsidiært gøres det gældende, at ^G [redacted] efter overgang til efterløn ikke har arbejdet, men i stedet har udfyldt 6-månederserklæringer og dermed tilkendegivet, at hun ikke længere agter at arbejde, og at hun derved ikke konkret har fortsat sin erhvervskarriere, hvorfor hun også af denne grund ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-867-12

Ud over at ^J [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at ^J [redacted] i forbindelse med opsigelsesvarslets udløb overgik til fleksydelse, og at ^J [redacted] ikke har haft eller har søgt beskæftigelse, siden hun blev opsagt. På denne baggrund gælder, at fordi ^J [redacted] ved sin fratreden overgik til fleksydelse, er det ikke i strid med EU-retten, at ^J [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-1350-12

Ud over at ^K [redacted] var berettiget til arbejdsgiverbetalt alderspension, gør det sig overordnet gældende, at ^K [redacted] blev opsagt til udgangen af august 2011 på grund af sygefravær, og at han siden sin frafræden har været vedvarende sygemeldt uden at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, og han har dermed ikke fortsat sin erhvervskarriere. På denne baggrund er det ikke i strid med EU-retten, at ^K [redacted] ikke har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a.

B-0167-12

Sagen omhandler alene spørgsmålet om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, da det rejste krav på godtgørelse efter funktionærlovens § 2 a er blevet udbetalt. Baggrunden herfor er, at – som det fremgår af stævningen – ^D [redacted] har oplyst, at hun "havde fået udbetalt sin alderspension". Under henvisning til at hun var påbegyndt udbetalingen af sin alderspension, blev det i svarskriftet afvist, at ^D [redacted] var berettiget til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Efterfølgende oplyste ^D [redacted] i replikken, at det ikke var korrekt, når hun i stævningen havde anført, at hun havde fået sin arbejdsgiverbetalte pension udbetalt. Herefter er der forinden afgivelse af duplikken sket udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a. Følgelig har ^D [redacted] allerede af denne grund ikke krav på godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

De sagsøgte Region Sjælland og Region Syddanmark har til støtte for deres påstande om frifindelse gjort gældende, at EU-Domstolens dom af 10. oktober 2010 i sag C 499/08 (Ole Andersen-sagen) alene har underkendt fast dansk retspraksis i relation til bortfaldsreglen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i de tilfælde, hvor medarbejderen vælger midlertidigt at give afkald på alderspensionen efter fratrædelsen for at forfølge en erhvervmæssig karriere, jf. præmis 47.

^L [redacted] har anført i stævningen, at hun på fratrædelsestidspunktet den 30. juni 2011 "ønskede fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet". Dette er ikke i overensstemmelse med, at hun den 6. juni 2011 havde ansøgt om efterløn, og at hun pr. den 1. august 2011 aktiverede sin alderspension fra PenSam. ^L [redacted] har endvidere i replikken oplyst, "Efter overgangen til efterløn har ^L [redacted] ikke søgt andet arbejde." Det bestrides, at ^L [redacted] er fratrådt under omstændigheder, hvor

hun efter sin fratræden ville forfølge en erhvervsmæssig karriere. Overgang til efterløn kan ikke sidestilles med, at man fortsætter sin erhvervsmæssige karriere.

^E [redacted] overgik til efterløn direkte fra ansættelsen i Region Syddanmark, hvorfor der ikke har været tale om, at hun reelt midlertidigt gav afkald på sin alderspension "*med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere*", og der består ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse, selvom ^E [redacted] har valgt at udskyde udbetalingen af alderspension. Det bestrides, at EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 bevirker, at ^E [redacted] skulle have krav på fratrædelsesgodtgørelse, og at det har indebåret aldersdiskrimination at nægte ^E [redacted] fratrædelsesgodtgørelse med henvisning til, at hun på fratrædelsestidspunktet kunne oppebære alderspension fra en arbejdsgiverbetalt pensionsordning.

Efterløn var i sin oprindelse en arbejdsmarkedspolitisk foranstaltning, som sigtede mod en omfordeling af arbejdet, idet ældre lønmodtageres tilbagetrækning fra arbejdsstyrken gav mulighed for beskæftigelse af yngre arbejdsløse. I lovforslag L 31 af 10. oktober 1978 (FT 1978/1979, Till. A, sp. 459) var det således anført:

"I overensstemmelse med efterlønsordningens formål må det være en betingelse for udbetaling af efterløn, at tilknytningen til arbejdsmarkedet principielt er ophørt."

Den ændring af efterlønsystemet, som skete ved lov nr. 276 af 12. maj 1999, hvor man indførte en "fleksibel efterløn", ændrede ikke ved, at der grundlæggende er tale om tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, når man overgår til efterløn.

I situationer som de foreliggende, hvor ^L [redacted] og ^E [redacted] overgik til efterløn direkte fra ansættelserne i henholdsvis Region Sjælland og Region Syddanmark, har der ikke har været tale om, at de reelt midlertidigt gav afkald på deres alderspension "*med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere*".

^L [redacted] har, efter hvad hun selv har oplyst, ej heller søgt arbejde. Tværtimod synes forholdet at have været, at hun udtrådte af arbejdsmarkedet og valgte at overgå til efterløn, én måned før hun aktiverede sin alderspension fra PenSam. I en sådan situation har det været retmæssigt – også efter EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 – for Region Sjælland at påberåbe sig bortfaldsreglen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, jf. UfR 2008.1892H.

For ^E [redacted] gælder, at hun snarere har givet foreløbigt afkald på at oppebære alderspension, fordi hun gennem efterlønsordningen kunne opnå ydelser. ^E [redacted] har efter det foreliggende ej heller haft erhvervsmæssig beskæftigelse i november og december 2010. Subsidiært bestrides det, at omfanget af ^E [redacted] beskæftigelse efter overgangen til efterløn indebærer, at hun "forfølger en erhvervsmæssig karriere".

Selv om retten skulle antage, at ^L [redacted] og ^E [redacted] har haft krav på fratrædelsesgodtgørelse, bestrides det, at der er grundlag for at udmåle godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven til ^L [redacted] og ^E [redacted].

Region Sjælland bestrider, at håndteringen af spørgsmålet om fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a har indebåret nogen krænkelse af ^L [redacted].

Region Syddanmark bestrider, at det har indebåret en ulovlig forskelsbehandling på grund af alder, at ^E [redacted] ikke modtog fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a.

EU-Domstolens dom af 10. oktober 2010 i Ole Andersen-sagen rejser en række spørgsmål i henseende til, hvilke betingelser der skal være opfyldt, før der kan kræves fratrædelsesgodtgørelse, jf. herved også Beskæftigelsesministeriets kommissorium til arbejdsgruppen under Implementeringsudvalget.

"Implementeringsudvalget bedes i lyset af EU-Domstolens afgørelse i sag nr. C-499/08 af 12. oktober 2010 vurdere, om der er grundlag for at ændre eller præcisere funktionærlovens § 2 a. Udvalget bedes således vurdere, om udformningen af funktionærlovens § 2 a, stk. 2, er i overensstemmelse med EU-retten efter afgørelsen af sag nr. C-499/08, og om ændringer af funktionærlovens § 2 a på hensigtsmæssig måde vil kunne afhjælpe den rets- usikkerhed, der er skabt med denne afgørelse fra EU-Domstolen. Hvis udvalget vurderer, at der er grundlag for at ændre eller præcisere funktionærlovens § 2 a, bedes udvalget komme med konkrete forslag til, hvordan bestemmelsen herefter bør udformes."

Region Sjælland har allerede i opsigelsesbrevet til ^L [redacted] meddelt, at regionen ville henholde sig til gældende ret, og dette kan ikke være en krænkelse af noget ligebehandlingsprincip.

Højesteret har i dommen UfR2011.417H taget stilling til rækkevidden af forskelsbehandlingslovens § 7. Højesteret har i dommen med henvisning til forarbejderne til § 7 fastslået, at der først og fremmest skal tages stilling til grovheden af overtrædelsen, og at der ved vurdering heraf navnlig skal tages hensyn til baggrunden for overtrædelsen og til den krænkelse, der måtte være påført den pågældende person.

Der har ikke været tale om en overtrædelse af loven, som kan karakteriseres som så grov, at der bør betales godtgørelse. I givet fald bør en eventuel godtgørelse fastsættes til et væsentligt mindre beløb end krævet af ^L [redacted] og ^E [redacted].

Sagsøgte Teknisk Erhvervsskole Center har til støtte for sin påstand om frifindelse overordnet gjort gældende, at det forhold, at Teknisk Erhvervsskole Center ikke betalte fratrædelsesgodtgørelse i direkte forbindelse med fratrædelsen, ikke skyldtes ^H [redacted] og ^I [redacted] alder, men alene, at Teknisk Erhvervsskole Center fulgte reglerne i bekendtgørelse nr. 101 af 1. februar 2007 om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger som almindeligt fortolket på daværende tidspunkt, hvilket ikke kan bebrejdes Teknisk Erhvervsskole Center. Det forhold, at betaling endvidere først skete ca. 10 måneder efter, at ^H [redacted] og ^I [redacted] havde rejst krav herom, skyldtes heller ikke ^H [redacted] og ^I [redacted] alder, men alene, at Teknisk Erhvervsskole Center havde behov for sædvanlig sagsbehandling og rådgivning i forbindelse med de rejste krav, der på tidspunktet, hvor kravene blev rejst, var i strid med bekendtgørelsens ordlyd og fast dansk retspraksis. Der skal derfor i overensstemmelse med forarbejderne til forskelsbehandlingsloven og præmisserne i Højesterets afgørelse UfR2011.417 heller ikke udmåles nogen godtgørelse i denne situation, idet ^H [redacted] og ^I [redacted] ikke er påført nogen krænkelse.

Det var i overensstemmelse med bekendtgørelsen og gældende højesteretspraksis før Ole Andersen-sagen (EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010), at Teknisk Erhvervsskole Center ikke udbetalte fratrædelsesgodtgørelse i medfør af bekendtgørelsens § 25, stk. 1, til sagsøgerne, da ^H [redacted] og ^I [redacted] kunne oppebære pension ved deres fratræden, jf. bekendtgørelsens § 25, stk. 2. Vestre Landsret tog ved sin dom af 11. oktober 2011 (B-1836-07) kun stilling til fortolkningen af EU-Domstolens dom i Ole An-

dersen-sagen i forhold til bortfaldsreglen i funktionærlovens § 2 a, men ikke til bestemmelsen i bekendtgørelsens § 25, stk. 2. Der måtte i alle tilfælde gives Teknisk Erhvervsskole Center en rimelig frist til at indhente juridisk rådgivning om, hvorledes bekendtgørelsens § 25 skulle fortolkes i lyset af EU-Domstolens dom, fortolkningen af funktionærlovens § 2 a og implementeringsudvalgets arbejde. H. [redacted] og I. [redacted] medvirkede selv til at skabe tvivl om grundlaget for kravene om godtgørelsen, idet H. [redacted] og I. [redacted] ved stævningen krævede godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a, men først ved brev af 19. januar 2012 fra H. [redacted] og I. [redacted] advokat ændredes dette til et krav om godtgørelse i henhold til bekendtgørelsens § 25. H. [redacted] gav ikke i forbindelse med opsigelsen og I. [redacted] ikke i forbindelse med sin fratræden i maj 2011 udtryk for, at de agtede at blive på arbejdsmarkedet som aktivt jobsøgende. Teknisk Erhvervsskole Center blev først efter H. [redacted] fratræden bekendt med, at han ikke aktiverede udbetalinger i henhold til pensionsordningen men i stedet modtog efterlønsbetaling, ligesom Teknisk Erhvervsskole Center først efter I. [redacted] fratræden blev bekendt med, at hun ikke aktiverede udbetalinger i henhold til pensionsordningen. Det var efter den dagældende praksis endvidere ikke afgørende, om den ansatte aktiverede pensionsudbetalingerne eller ikke, idet bekendtgørelsens § 25, stk. 2, på dette punkt af Teknisk Erhvervsskole Center og andre erhvervsskoler blev praktiseret i overensstemmelse med Højesterets dom af 9. maj 2008 vedrørende funktionærlovens § 2 a, jf. UfR2008.1892. Bekendtgørelsens § 25 var ikke og er fortsat ikke ændret på baggrund af EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen. Hensynene bag godtgørelsesreglen i bekendtgørelsens § 25 svarer til de hensyn, der ligger bag funktionærlovens § 2 a, men der foreligger indtil videre ikke retspraksis om, hvorledes bekendtgørelsens § 25 skal fortolkes i lyset af Ole Andersen-dommen. Det kan derfor ikke bebrejdes Teknisk Erhvervsskole Center, at der ikke blev udbetalt fratrædelsesgodtgørelse i forbindelse med udløbet af opsigelsesvarslet den 31. maj 2011. Teknisk Erhvervsskole Center har endvidere ikke overtrådt forskelsbehandlingslovens § 7, idet Teknisk Erhvervsskole Center har betalt godtgørelse i henhold til bekendtgørelsens § 25 samt renter heraf, umiddelbart efter at de faktiske og særligt de juridiske forhold – hvorom der var reel tvivl – var tilstrækkeligt afklaret. Det er som anført i overensstemmelse med forarbejderne til forskelsbehandlingsloven og præmisserne i Højesterets afgørelse UfR2011.417, at der ikke skal udmåles nogen godtgørelse i denne situation, idet H. [redacted] og I. [redacted] ikke er påført nogen krænkelse, og en eventuel godtgørelse må under alle omstændigheder udmåles til et væsentligt mindre beløb end krævet af H. [redacted] og I. [redacted]

Landsrettens begrundelse og resultat

Fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, jf. stk. 3

Ved EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 i sag C-499, Ole Andersen, er det som anført ovenfor under "retsgrundlaget" fastslået, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78) skal fortolkes således, at de er til hinder for nationale forskrifter, hvorefter arbejdstagere – alene som følge af den omstændighed, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år – ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over 12 år.

Dommen fra EU-Domstolen har den konsekvens, at de retsanvendende danske myndigheder skal fortolke funktionærlovens § 2 a, stk. 3, i overensstemmelse hermed og derfor, jf. dommens præmis 47, lægge til grund, at funktionærlovens § 2 a, stk. 3 – ved ikke at tillade udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til en arbejdstager, der, selv om han har ret til udbetaling af en alderspension fra sin arbejdsgiver, ikke desto mindre har til hensigt midlertidigt at give afkald på en sådan pension med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere – gør et for vidtgående indgreb i de legitime interesser for den nævnte gruppe af arbejdstagere.

B-3961-11 ^A [REDACTED]

Efter sagsfremstillingen og ^A [REDACTED] forklaring lægges det til grund, at hun, hvis plan det var at arbejde til sit 65. år, blev tilkendt førtidspension pr. 1. november 2005 og var sygemeldt frem til sin fratræden med udgangen af maj 2006, fra hvilket tidspunkt hun overgik til førtidspension og fik udbetalt invalidepension fra PenSam.

Landsretten finder det på denne baggrund ikke godtgjort, at ^A [REDACTED] har søgt anden beskæftigelse og dermed forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, og frifinder derfor Odense Kommune for hendes påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-4009-11 ^B [REDACTED]

Efter sagsfremstillingen og ^B [REDACTED] forklaring lægges det til grund, at han, der gerne ville være fortsat på arbejdsmarkedet, efter sin fratræden den 31. januar 2011 allerede den 3. februar 2011 søgte om at gå på efterløn den 1. marts 2011 og pr. denne dato gik på efterløn. Det lægges endvidere til grund, at han ikke har haft erhvervsarbejde, efter at han gik på efterløn.

Landsretten finder det på denne baggrund ikke godtgjort, at ^B [REDACTED] reelt har søgt anden beskæftigelse og dermed forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, og frifinder derfor Svendborg Kommune for hans påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-121-12 ^C [REDACTED]

Efter sagsfremstillingen og ^C [REDACTED] forklaring lægges det til grund, at hun, der havde regnet med at blive på arbejdsmarkedet til sit 65. år, allerede den 14. januar 2010 – og dermed inden sin fratræden pr. 31. januar 2010 – søgte om at gå på efterløn pr. 1. februar 2010 og pr. denne dato gik på efterløn.

Landsretten finder det på denne baggrund ikke godtgjort, at ^C [REDACTED] reelt har søgt anden beskæftigelse og dermed forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, og frifinder derfor Faaborg-Midtfyn Kommune for hendes påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-364-12 ^E [REDACTED]

Efter sagsfremstillingen og ^E [REDACTED] forklaring lægges det til grund, at hun ikke forud for opsigelsen havde haft overvejelser om at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet, men tværtimod havde planlagt at fortsætte. Hun blev opsagt den 29. april 2010 til fratræden med udgangen af oktober 2010. Efter opsigelsen søgte hun forgæves efter arbejde. I perioden november 2010 til januar 2011 søgte hun og opnåede om end i et meget beskedent omfang arbejde via et vikarbureau. Pr. 1. januar 2011 blev hun ansat som tilkaldevikar på et plejecenter, hvor hun frem til den 1. december 2011 arbejdede 637 timer og i nogenlunde samme omfang det følgende år.

Landsretten finder det på denne baggrund godtgjort, at ^E [REDACTED] har søgt anden beskæftigelse og dermed har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere efter sin fratræden fra sin stilling i Region Syddanmark. Det forhold, at ^E [REDACTED], da hun ikke kunne finde arbejde, valgte at gå på efterløn pr. 1. november 2010, kan ikke føre til andet resultat.

^E [REDACTED] påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse – på 59.359,52 kr. – efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, tages derfor til følge.

Beløbet forrentes med procesrente fra sagens anlæg den 13. juli 2011, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

B-453-12 ^F [REDACTED]

Efter sagsfremstillingen og ^F [REDACTED] forklaring lægges det til grund, at det var vigtigt for hende at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet, og at hun havde planlagt at gå på pension, når hun blev 65 år. Hun blev opsagt den 28. oktober 2010 til fratræden med udgangen af april 2011. Den 29. maj 2011 tilmeldte hun sig arbejdsformidlingen, og i perioden 13. juni 2011 til 10. august 2011 søgte hun 11 stillinger og i alt 20-30 jobs i løbet af de 4½ måned, hun var ledig.

Landsretten finder det på denne baggrund godtgjort, at ^F [REDACTED] har søgt anden beskæftigelse og dermed har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere efter fratræden fra sin stilling i Slagelse Kommune. Den omstændighed, at ^F [REDACTED] den 19. september 2011 gik på efterløn, kan ikke føre til andet resultat.

^F [REDACTED] påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse – på 116.334,96 kr. – efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, tages derfor til følge.

Beløbet forrentes med procesrente fra sagens anlæg den 29. september 2011, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

B-600-12 ^G [REDACTED]

Den 29. oktober 2009 blev der afholdt forhandling mellem FOA, der repræsenterede ^{§1} [redacted] og Kalundborg Kommune, idet FOA havde gjort indsigelse mod beregningen af opsigelsesvarslet og fremsat krav om fratrædelsesgodtgørelse. På mødet opnåedes der enighed om at forlænge opsigelsesvarslet, og kravet på fratrædelsesgodtgørelse blev frafaldet. Af forhandlingsreferatet fra mødet den 29. oktober 2009 fremgår bl.a.

”... Krav om 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse frafaldes idet [redacted] oppebærer arbejdsmarkedspension fra pensionskasse og er derfor ikke berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, jf. funktionærlovens § 2a.

...

Sagen er herved fuldt og endeligt afsluttet og parterne har ingen yderligere krav på hinanden, hverken ansættelsesretligt, forvaltningsretligt m.m.”

På baggrund af EU-Domstolens dom i Ole Andersen-sagen, der er afsagt et år efter aftalens indgåelse, finder landsretten, at ^{§1} [redacted] ikke er afskåret fra at rejse krav om fratrædelsesgodtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 a på grund af aftalen, jf. herved principperne i aftalelovens § 36.

Efter sagsfremstillingen og ^{§1} [redacted] forklaring lægges det til grund, at hun, der gerne ville blive på arbejdsmarkedet, blev sygemeldt den 16. juli 2009 og afskediget den 28. august 2009 til fratræden med udgangen af februar 2010. Efter sin fratræden var hun fortsat sygemeldt og modtog sygedagpenge. Den 20. juli 2010 søgte hun om at gå på efterløn pr. den 23. august 2010, og hun gik herefter på efterløn pr. denne dato. ^{§1} [redacted] har ikke søgt andet arbejde.

På denne baggrund, hvor ^{§1} [redacted] ikke har søgt anden beskæftigelse og således ikke har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, frifinder landsretten Kalundborg Kommune for hendes påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-867-12 ³ [redacted]

Efter sagsfremstillingen og ³ [redacted] forklaring lægges det til grund, at hun – der som følge af sygdom havde meddelt Kerteminde Kommune, at hun ikke ville være i stand til at vende tilbage til sit arbejde og herefter blev opsagt den 12. april 2005 til

fratræden med udgangen af oktober 2005 – ikke har haft arbejde efter opsigelsen og ikke har søgt andet arbejde, da hun ikke kunne arbejde.

Landsretten frifinder på denne baggrund, hvor ^U [redacted] ikke har søgt anden beskæftigelse og dermed ikke har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, Kerteminde Kommune for hendes påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-1350-12 ^K [redacted]

Efter sagsfremstillingen og ^K [redacted] forklaring lægges det til grund, at han forud for opsigelsen havde planlagt at blive på arbejdsmarkedet, til han blev 65 år, og at det fortsat er hans intention at blive på arbejdsmarkedet. Han blev sygemeldt den 13. september 2010 på grund af en rygskaide og opsagt den 16. februar 2011 med virkning fra den 1. september 2011. Han er blevet opereret i ryggen og har gået til en omfattende genoptræning. I perioden fra den 5. november til den 30. november 2012 har han været til arbejdsprøvning hos en privat virksomhed, og den 20. december 2012 er han blevet bevilget fleksjob.

Landsretten finder på denne baggrund, at ^K [redacted] har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere efter fratræden fra sin stilling i Odense Kommune. Den omstændighed, at ^K [redacted] i en længere periode har været sygemeldt, kan ikke føre til andet resultat.

^K [redacted] påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse – på 80.805,51 kr. – efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, tages derfor til følge.

Beløbet forrentes med procesrente fra sagens anlæg den 29. november 2011, jf. rentelovens § 3, stk. 4.

B-1430-12 ^L [redacted]

Efter sagsfremstillingen og ^L [redacted] forklaring lægges det til grund, at hun, der ikke forud for opsigelsen havde planlagt, hvor længe hun ville blive på arbejdsmarkedet, den 16. december 2010 blev afskediget til fratræden med udgangen af juni 2011. Ved ansøgning dateret den 6. juni 2011 søgte hun om at gå på efterløn pr. 1. juli 2011, og hun

gik herefter på efterløn pr. denne dato. Hun har ikke søgt arbejde, efter at hun gik på efterløn. Fra den 1. august 2011 er den arbejdsgiverbetalte alderspension kommet til udbetaling.

Landsretten frifinder på denne baggrund, hvor ^L [redacted] ikke har søgt anden beskæftigelse og dermed ikke har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, Region Sjælland for hendes påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-1546-12 ^M [redacted]

Efter sagsfremstillingen og gengivelsen af ^M [redacted] forklaring lægges det til grund, at hun, der gerne ville være forblevet på arbejdsmarkedet, hvilket ikke har været muligt på grund af hendes helbredstilstand, blev afskediget den 13. oktober 2010 med virkning fra den 1. maj 2011. I perioden 14. marts 2011 til 27. juni 2011 var hun i aktivering og arbejdsprøvning. Konklusionen på arbejdsprøvningen var, at hun skulle på førtidspension. Efter sin fratræden har hun på grund af sygdom ikke søgt arbejde. Hun blev tilkendt førtidspension fra den 1. september 2011.

Landsretten frifinder på denne baggrund, hvor ^M [redacted] ikke har søgt anden beskæftigelse og dermed ikke har forfulgt sin erhvervsmæssige karriere, Odense Kommune for hendes påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

B-2416-12 ^N [redacted]

Efter sagsfremstillingen og ^N [redacted] forklaring lægges det til grund, at der den 16. juli 2010 blev indgået en aftale om hans fratræden den 31. januar 2011. I opsigelsesperioden søgte han en del stillinger. Ved ansøgning dateret den 12. januar 2011 søgte han om at gå på efterløn pr. 1. februar 2011, og pr. denne dato gik han herefter på efterløn, ligesom han fra dette tidspunkt har oppebåret sin arbejdsgiverbetalte alderspension. Efter at han gik på efterløn, har han to gange forgæves søgt job, og i 2011 og 2012 har han arbejdet som mentor nogle timer ugentligt.

Landsretten frifinder på denne baggrund, hvor ^N [redacted] straks efter sin fratræden gik på efterløn og oppebar sin alderspension, Roskilde Kommune for hans påstand om betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1.

Godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, jf. § 2

I sagerne B-3961-11 (^A [redacted]), B-4009-11 (^B [redacted]), B-121-12 (^C [redacted]), B-600-12 (^G [redacted]), B-867-12 (^J [redacted]), B-1430-12 (^L [redacted]), B-1546-12 (^M [redacted]) og B-2416-12 (^H [redacted]) har landsretten frifundet for påstande om fratrædelsesgodtgørelse.

Allerede som følge heraf frifinder landsretten tillige for påstande, når sådanne ellers er nedlagt, i disse sager om godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7.

Det er herefter alene i sagerne B-364-12 (^E [redacted]), B-453-12 (^F [redacted]) og B-1350-12 (^K [redacted]), hvor landsretten har taget de nedlagte påstande om fratrædelsesgodtgørelse til følge, og i sagerne B-167-12 (^P [redacted]), B-648-12 (^H [redacted]) og B-649-12 (^I [redacted]), hvor de tidligere arbejdsgivere har betalt fratrædelsesgodtgørelser om end først nogen tid efter ophør af ansættelserne, at der er anledning for landsretten til at tage stilling til spørgsmålet om godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7.

Spørgsmålet om tilkendelse af godtgørelse for overtrædelse af bl.a. forskelsbehandlingslovens § 2 afhænger efter forarbejderne til lovens § 7 først og fremmest af grovheden af overtrædelsen. Ved denne vurdering skal der navnlig tages hensyn til baggrunden for overtrædelsen og til den krænkelse, der måtte være påført den pågældende person, jf. UFR2011.417 H.

Hovedspørgsmålet i de sager, der behandles af landsretten i nærværende dom, angår en uenighed mellem arbejdsgivere og lønmodtagere om rækkevidden af funktionærlovens § 2 a, stk. 3, efter EU-Domstolens dom af 12. oktober 2010 i sag C-499/08 (Ole Andersen-sagen). Efter spørgsmålets karakter, hvor der er tale om et tvivlsomt fortolkningsspørgsmål om betydningen og rækkevidden af Ole Andersen-dommen i faktisk forskelligartede sager, findes det forhold, at nogle arbejdsgivere ikke allerede, da de blev mødt med krav om en fratrædelsesgodtgørelse, eller først efter nogen tid betalte en fratrædelsesgodtgørelse,

ikke at kunne betegnes som værende af en sådan grovhed, at der er grundlag for en godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Landsretten frifinder derfor for påstandene om godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven.

Med hensyn til sagsomkostninger forholdes som nedenfor bestemt. Beløbene omfatter udgifter til advokatbistand og i sagerne B-364-12, B-453-12 og B-1350-12 tillige delvis dækning af retsafgift med henholdsvis 1.720 kr., 3.100 kr. og 2.240 kr. Der er ved omkostningsfastsættelsen i sagerne B-167-12, B-648-12 og B-649-12 taget højde for, at der efter afgivelse af replik (B-167-12) henholdsvis svarskrift (B-648-12 og B-649-12) med påstand om frifindelse er udbetalt fratrædelsesgodtgørelser, ligesom der er taget højde for retsafgiften af den betalte fratrædelsesgodtgørelse. Ved fastsættelse af beløbene til dækning af udgifter til advokatbistand er der ud over til sagernes værdi, forløb og udfald henset til deres betydning og det forhold, at den enkelte advokat har repræsenteret flere under behandlingen for landsretten.

T h i k e n d e s f o r r e t :

Odense Kommune frifindes i sag B-3961-11. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^A [redacted] betale 9.000 kr. inkl. moms til Odense Kommune.

Svendborg Kommune frifindes i sag B-4009-11. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^B [redacted] betale 15.000 kr. inkl. moms til Svendborg Kommune.

Faaborg-Midtfyn Kommune frifindes i sag B-121-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^C [redacted] betale 9.000 kr. inkl. moms til Faaborg-Midtfyn Kommune.

Lolland Kommune frifindes i sag B-167-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^D [redacted] betale 9.000 kr. inkl. moms til Lolland Kommune.

Region Syddanmark skal i sag B-364-12 betale 59.359,52 kr. med procesrente fra den 13. juli 2011 til ^E [redacted] og 6.720 kr. inkl. moms i sagsomkostninger til FOA – Fag og Arbejde.

Slagelse Kommune skal i sag B-453-12 betale 116.334,96 kr. med procesrente fra den 29. september 2011 til ^F [redacted] og 18.100 kr. inkl. moms i sagsomkostninger til FOA – Fag og Arbejde.

Kalundborg Kommune frifindes i sag B-600-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^G [redacted] betale 9.000 kr. inkl. moms til Kalundborg Kommune.

Teknisk Erhvervsskole Center frifindes i sag B-648-12. I sagsomkostninger skal LC og Uddannelsesforbundet som mandatar for ^H [redacted] betale 14.000 kr. ekskl. moms til Teknisk Erhvervsskole Center.

Teknisk Erhvervsskole Center frifindes i sag B-649-12. I sagsomkostninger skal LC og Uddannelsesforbundet som mandatar for ^I [redacted] betale 14.000 kr. ekskl. moms til Teknisk Erhvervsskole Center.

Kerteminde Kommune frifindes i sag B-867-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^J [redacted] betale 9.000 kr. inkl. moms til Kerteminde Kommune.

Odense Kommune skal i sag B-1350-12 betale 80.805,51 kr. med procesrente fra den 29. november 2011 til ^K [redacted] og 11.240 kr. inkl. moms i sagsomkostninger til 3F, Fagligt Fælles Forbund.

Region Sjælland frifindes i sag B-1430-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^L [redacted] betale 20.000 kr. inkl. moms til Region Sjælland.

Odense Kommune frifindes i sag B-1546-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for ^M [redacted] betale 15.000 kr. inkl. moms til Odense Kommune.

Roskilde Kommune frifindes i sag B-2416-12. I sagsomkostninger skal FOA – Fag og Arbejde som mandatar for [REDACTED] betale 15.000 kr. inkl. moms til Roskilde Kommune.

Det idømte skal betales inden 14 dage efter denne doms afsigelse.

Sagsomkostningerne forrentes efter rentelovens § 8 a.

(Sign.)

— — —
Udskriftens rigtighed bekræftes. Østre Landsret, den

24 APR. 2013

Dorthe Gadbaek