

Højesteret har udfordret EU-domstolen

EU spiller en stor rolle i dansk ret. EU vedtager nemlig jævnligt regler, som har direkte betydning for den danske retsstilling på flere områder. Udgangspunktet er, at Danmark er forpligtet til at inkorporere EU-reglerne i dansk lovgivning, men Danmark skal også sikre, at fortolkningen af gældende regler er EU-konform. Hvis de danske domstole er i tvivl om, hvordan en regel skal fortolkes, kan domstolene sende et konkret fortolkningsspørgsmål til EU-domstolen.

EU-domstolen træffer herefter afgørelse om, hvordan spørgsmålet skal fortolkes. Som altovervejende hovedregel, følger domstolene EU-domstolens anvisning. EU-rettens kompetence til at foretage fortolkningen udspringer af en tiltrædelseslov.

Ansættelsesretten er i høj grad præget af EU-regulering. En af grundstenene i EU er at sikre arbejdskraftens frie bevægelighed. Det medfører, at EU har stor fokus på regulering og beskyttelse af arbejdstagere. Et par eksempler er forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet, som begge udspringer af EU-ret. Også nationale bestemmelser, som ikke udspringer af EU-retten, kan blive genstand for fortolkning ved EU-domstolen.

Funktionærloven var i strid med EU-regler

I 2010 blev EU-domstolen bedt om at tage stilling til fortolkningen af netop beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination. Sagen handlede om, hvorvidt en dagældende bestemmelse i funktionærloven var i strid med EU-reglerne.

Bestemmelsen i funktionærloven medførte, at en arbejdstager med en vis anciennitet var berettiget til en godtgørelse ved fratræden. Det fremgik imidlertid også af bestemmelsen, at godtgørelsen bortfaldt, hvis arbejdstageren ville oppebære alderspension fra arbejdsgiveren ved fratrædelsen.

EU-domstolen fandt, at bestemmelsen i funktionærloven var i strid med beskæftigelsesdirektivet, uden at dette havde medført en ændring i funktionærloven.

Problemstillingen blev imidlertid nyligt rejst på ny, da en dansk virksomhed afviste at betale godtgørelse til en arbejdstager, med henvisning til bestemmelsens ordlyd.

Arbejdsgiveren havde handlet i overensstemmelse med funktionærlovens bestemmelse, men arbejdstageren påstod, at arbejdsgiveren handlede i strid med beskæftigelsesdirektivet, alternativt princippet om forbud mod aldersdiskrimination.

Højesteret bad herefter EU-domstolen om at tage stilling til, om bestemmelsen i funktionærloven kunne fortolkes i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivet. Dette sagde EU-domstolen klart nej til.

Højesteret afviste at følge EU-domstolen

Et flertal i Højesteret på 8 ud af 9 dommere afviste imidlertid at følge EU-Domstolens fortolkning, og frifandt alligevel arbejdsgiveren. Højesteret begrundede dommen med, at bestemmelsen i funktionærloven var klar og tydelig. Højesteret slog samtidig fast, at EU-retten og bestemmelsen i funktionærloven var modstridende, og at bestemmelsen skulle fortolkes i overensstemmelse med anerkendte, danske principper. Højesteret mente således ikke, at kunne træffe en afgørelse, som var i strid med fortolkningen af funktionærlovens bestemmelse.

Konsekvenser af Højesteretsdommen

Med dommen har Højesteret sat spørgsmålstejn ved den umiddelbare anvendelighed af dele af EU-rettens principper.

Der er tale om en meget kontroversiel dom, som kan få betydning for alle retsområder, der er helt eller delvist reguleret af EU. Det er tale om en dom, som ikke kun vedrører fortolkning af ansættelsesretten. Dommen kan medføre en vis generel usikkerhed om, hvorvidt en part altid kan forvente, at domstolene vil følge EU-retten fremadrettet.



Spørgsmål kan rettes til
Advokat (L)
Sissel Egede-Pedersen
sep@drachmann.com