

SOMMERHILSEN FRA ANSÆTTELSESET

JULI 2016

Sommerferien er for nogle allerede slut, og for andre er den lige rundt om hjørnet. Vi vil derfor gerne benytte lejligheden til at ønske alle en rigtig god sommer.

Der har i første halvår af 2016 været travlt i Hortens ansættelsesretsafdeling – vi har blandt andet haft en stor tilgang af sager og har ligeledes afholdt tre Go' Morgenmøder, hvor vi blandt andet satte fokus på den nye ansættelsesklausullov og ny spændende retspraksis inden for ansættelsesretten.

Det har også været et interessant første halvår af 2016 på det EU-retlige plan, særligt med Brexit, som skaber en uvished om, hvordan fremtiden vil se ud - ikke alene for Storbritannien, men også for resten af EU. På nuværende tidspunkt indtræder der dog ikke ændringer i forholdene mellem Storbritannien og resten af EU, da der som minimum går to år fra tidspunktet, hvor Storbritannien officielt meddeler Det Europæiske Råd, at de ønsker at udtræde af EU til de reelt vil være udtrådt af Unionen. Et Brexit kan dog på sigt medføre ændringer for britiske statsborgere, som ønsker at bosætte sig og arbejde i Danmark, eller som på nuværende tidspunkt er bosat og arbejder i landet. Vi vil selvfølgelig følge udviklingen tæt og holde jer opdateret.

Vi har igen i år gjort vores bedste for at holde jer opdateret om den nyeste retspraksis, lovgivningsmæssige tiltag og andre relevante ændringer inden for ansættelsesretten.

Nedenfor kan I læse et udpluk af de mest relevante ansættelsesretlige nyheder fra første halvår af 2016.

Vi ser frem til det fortsatte samarbejde og ønsker alle en god sommer.

Rigtig god læselyst.

Horten
Jonas Enkegaard
Afdelingsleder, ansættelsesret

LOVGIVNING

Afskaffelse af Greencard-ordningen

Fra og med den 10. juni 2016 vil det ikke længere være muligt at ansøge om opholdstilladelse i Danmark på Greencard-ordningen og minimumsårlønnen, der kræves for at få opholds- og arbejdstilladelse efter Beløbsordningen, bliver samtidig hævet.

Det vil dog stadig være muligt at ansøge om forlængelse af et eksisterende Greencard, ligesom der fortsat vil kunne ansøges om opholdstilladelse for familiemedlemmer til en person, der har opholdstilladelse efter Greencard-ordningen.

[Læs mere om afskaffelse af Greencard-ordningen og konsekvenserne heraf.](#)

Ny lov om e-cigaretter

Den 7. juni 2016 trådte en ny lov om e-cigaretter i kraft. Loven indeholder et forbud mod anvendelse af e-cigaretter på bl.a. institutioner, der har optaget børn under 18 år, dagplejehjem, offentlige transportmidler og taxaer.

Loven pålægger arbejdsgivere at udarbejde en skriftlig politik for anvendelsen af e-cigaretter. Arbejdsgiveren skal i politikken tage stilling til, hvorvidt det er tilladt at anvende e-cigaretter på arbejdspladsen, og i givet fald hvor der må ryges e-cigaretter.

[Læs mere om den nye lov om e-cigaretter.](#)

Ansættelsesklausuloven trådte i kraft

Den 1. januar 2016 trådte den omtalte ansættelsesklausullov endelig i kraft og har medført en række ændringer på området for konkurrence- og kundeklausuler og kombinerede klausuler, ligesom loven medførte, at jobklausuloven bortfaldt.

[Læs mere om loven her.](#)

Individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved det fyldte 70. år er nu ugyldige

Den 1. januar 2016 blev 70-års reglen i forskelsbehandlingsloven ophævet.

Ændringen medfører at:

- Det ikke længere er muligt at indgå individuelle eller kollektive aftaler om pligtmæssig fratræden, når medarbejderen fylder 70 år, og
- Allerede indgåede individuelle aftaler om pligtmæssig fratræden ved det fyldte 70. år bliver ugyldige. Dette antages at gælde både i forhold til lønmodtagere og direktører.

[Læs mere om lovændringen her.](#)

Få styr på virksomhedens gavepolitik

Efter den nye udbudslov trådte i kraft den 1. januar 2016, er det vigtigt, at virksomheder, som vil deltage i større udbud, sikrer sig, at deres medarbejdere kender til reglerne om, hvad offentligt ansatte kan modtage i form af gaver, forplejning og deltagelse i arrangementer mv. Bliver en person, der har beføjelse til at repræsentere, kontrollere eller træffe beslutninger i en virksomheds bestyrelse, direktion eller tilsynsråd dømt for bestikkelse, vil virksomheden blive udelukket fra at kunne deltage i offentlige udbud.

Horten har udarbejdet en virksomhedspolitik, der sætter fokus på, hvad offentligt ansatte kan modtage og deltage i, ligesom Horten også har udarbejdet en gavepolitik til brug for offentlige myndigheder.

[Læs mere om muligheden for at få skræddersyet en virksomhedspolitik.](#)

RETSPRAKSIS

Første halvdel af 2016 har budt på en række interessante og principielle domme inden for ansættelsesretten både på nationalt og EU-retligt plan.

Lavere løn til studerende under 25 år var ikke ulovlig forskelsbehandling

Højesteret fastslog for nylig, at det ikke er i strid med forskelsbehandlingsloven, at en bestemmelse i en overenskomst fastlagde, at unge medarbejdere i alderen 18-25 år, som fulgte en SU-berettiget uddannelse, fik lavere tillæg end medarbejdere, der var over 25 år og under tilsvarende uddannelse.

[Læs mere om Højesterets afgørelse her.](#)

Lovligt tørklædeforbud på arbejdspladsen? EU-Domstolen på vej med en afklaring

Generaladvokaten kom i starten af juni med forslag til afgørelse i en sag om forbud mod at bære religiøse symboler på arbejdspladsen.

Sagen omhandlede en kvinde, der arbejdede som receptionist i et belgisk sikkerheds- og overvågningsfirma. Kvinden meddelte tre år efter hendes tiltræden, at hun fremover ville bære religiøst hovedtørklæde i arbejdstiden. Dette var i strid med virksomhedens generelle forbud mod at bære religiøse, politiske eller filosofiske symboler på arbejdspladsen, og kvinden blev derfor opsagt efter at have nægtet at tage tørklædet af.

Generaladvokaten udtalte, at der ikke var tale om direkte forskelsbehandling, da forbuddet var generelt udformet, således at det gjaldt alle synlige, religiøse symboler. Der var i stedet tale om indirekte forskelsbehandling, som ifølge Generaladvokaten kan være legitim, hvis virksomheden ønsker at gennemføre en politik om religiøs og ideologisk neutralitet.

[Læs mere om Generaladvokatens forslag til afgørelse.](#)

Diskriminationsforbuddet trumfer retssikkerhedsprincippet

I maj afsagde EU-Domstolen en ny præjudiciel dom i den såkaldte Ajos-sag vedrørende diskriminationsforbuddets rækkevidde.

Sagen omhandlede en 60-årig medarbejder, der blev opsagt af sin arbejdsgiver. Medarbejderen havde som udgangspunkt ret til en fratrædelsesgodtgørelse, men var omfattet af den dagældende funktionærlovs § 2a, stk. 3. Medarbejderen havde grundet sin alder ret til arbejdsgiverbetalt alderspension, og arbejdsgiveren skulle derfor ikke udbetale fratrædelsesgodtgørelsen.

Medarbejderen fik efterfølgende ansættelse i en anden virksomhed, og han lagde herefter sag an mod sin tidligere arbejdsgiver med krav om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse.

EU-Domstolen fastslog, at der påhviler de nationale domstole en forpligtelse til at fortolke nationale bestemmelser EU-konformt og endda tilsidesætte nationale regler, hvis en sådan fortolkning ikke er mulig. Denne forpligtelse kan hverken tilsidesættes under hensyn til retssikkerhedsprincippet eller under hensyn til princippet om beskyttelse af den berettigede forventning.

Det bliver interessant at se, hvad Højesteret kommer frem til, og hvilken betydning dommen vil få for fremtidige sager inden for forskelsbehandlingsområdet.

[Læs mere om EU-Domstolens afgørelse.](#)

[Eller læs EU-Domstolens afgørelse i sin helhed.](#)

Højesteret: Uklart om forbud mod indirekte forskelsbehandling omfatter forældre til handicappede børn

En dagplejer, som var på plejeorlov for at passe sin søn, der har Aspergers syndrom, blev i orlovsperioden opsagt – men Højesteret fandt ikke, at opsigelsen var i strid med forskelsbehandlingsloven.

EU-Domstolen fastslog i Coleman-sagen fra 2008, at en forælder til et handicappet barn, der yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for, er beskyttet mod *direkte* forskelsbehandling på grund af handicap.

Der blev dog ikke taget stilling til, hvorvidt beskyttelsen også gjaldt ved indirekte forskelsbehandling. Højesteret udtalte derfor, at det fortsat måtte anses for uafklaret, om en bærer af beskyttelseskriteriet er beskyttet mod indirekte forskelsbehandling.

[Læs mere om Højesterets dom.](#)

Frifindelse i SMS-sagen fra Aarhus Havn

Tidligere på året frifandt Vestre Landsret en forhenværende direktør, der var tiltalt for brud på brevhemmeligheden ved at have tømt en kranførers arbejdstelefon for SMS'er.

[Læs mere om Vestre Landsrets afgørelse.](#)

Opsigelse af handicappet medarbejder var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven

En medarbejder havde i forbindelse med et trafikuheld fået stillet diagnosen refleksdystrofi, som er en kronisk smertetilstand i et afgrænset område. Lidelsen kan umiddelbart ikke kureres, men ofte kommer skadelidte sig helt eller delvist efter en årrække.

På tidspunktet for medarbejderens opsigelse havde hun været sygemeldt i 1 år og 3 måneder. Højesteret fandt ikke, at lidelsen havde en langvarig karakter, da der stadig var udsigt til, at medarbejderen kunne opleve forbedring i smertetilstanden. Højesteret fandt ligeledes, at kommunens afslag på at tilbyde medarbejderen en deltidstilling var saglig.

Opsigelsen var herefter ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

[Læs mere om Højesterets afgørelse.](#)

Frasigelse af overenskomst var lovlig

I foråret accepterede Arbejdsretten, at Cimber i forbindelse med overdragelse af fly og personale fra SAS kunne frasige sig SAS' overenskomst for kabinpersonalet.

Sagen omhandlede spørgsmålet om, hvorvidt der mellem Cimber A/S og SAS Denmark-Norway-Sweden foreligger en sådan arbejdsretlig identitet, at Cimber ikke lovligt kan frasige sig SAS' overenskomst med Cabin Attendants Union i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven.

[Læs mere om Arbejdsrettens dom.](#)

Dom i Kaltoft-sagen: Medarbejders fedme var ikke et handicap

Tilbage i marts faldt der endelig dom i den såkaldte Kaltoft-sag, som omhandlede, hvorvidt en medarbejders fedme var at betragte som et handicap.

Retten i Kolding havde forelagt sagen for EU-Domstolen, som afsagde en præjudiciel afgørelse. EU-Domstolen udtalte i afgørelsen, at der ikke gjaldt noget generelt princip om forbud mod forskelsbehandling på grund af fedme, men at fedme kunne udgøre et handicap i direktivets forstand, hvis fedmen medfører fysiske eller psykiske begrænsninger i en sådan grad, at den berørte person er forhindret i at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere.

Retten i Kolding fandt herefter ikke, at medarbejderens fedme udgjorde et handicap, da medarbejderens gener ikke var så hæmmende for hans muligheder for at deltage i arbejdslivet, at fedmen udgjorde et handicap.

Dommen betyder dog ikke, at fedme aldrig kan betragtes som et handicap, da det afhænger af de konkrete omstændigheder.

[Læs mere om byrettens afgørelse her.](#)

[Læs Hortens tidligere nyheder om EU-Domstolens præjudicielle afgørelse i sagen her.](#)

Bortvisning for køb af mobilbilletter på arbejdsgivers regning

I marts afsagde Højesteret dom i en sag om, hvorvidt en medarbejders private køb af mobilbilletter på arbejdstelefonen berettigede arbejdsgiveren til at bortvise medarbejderen.

Højesteret fandt, ligesom Østre Landsret, at bortvisningen af medarbejderen var berettiget. Dommen viser, at selvom en medarbejder har fri privat telefoni eller kan telefonere for et vist beløb om måneden, berettiger dette ikke medarbejderen til at afholde private udgifter på arbejdsgiverens regning, blot fordi det er muligt at betale udgiften over telefonen.

Fri telefoni er derfor ikke en løndel, som medarbejderen frit kan disponere over, men derimod et personalegode, der uden særlig aftale om anden brug alene knytter sig til almindelig brug af telefonen, navnlig opkald, tekstbeskeder og formentlig til en vis grad af surfing på nettet. Dette gælder uanset, om medarbejderen bliver multimediebeskattet af den fri telefoni.

[Læs mere om Højesterets dom.](#)

Advokat var ikke omfattet af funktionærloven

I en sag fra februar fandt Østre Landsret højt overraskende, at en advokat med titlen partner i et advokatfirma ikke var i en tjenestestilling og dermed ikke var omfattet af funktionærloven, ferieloven eller ansættelsesbevisloven.

[Læs mere om Østre Landsrets afgørelse.](#)

Rygepoliti(k) - hvad må en arbejdsgiver?

I det første halvår af 2016 er der blevet afsagt to afgørelser, som kaster lys over rækkevidden af arbejdsgiverens beføjelser til at fastsætte rygepolitik og muligheden for at pålægge sanktioner, hvis politikken overtrædes.

Den ene er en voldgiftssag vedrørende Københavns Lufthavns indførelse af et totalt rygforbud på hele lufthavnens matrikel. Den anden sag er fra Retten i Odense, som angik, hvorvidt en overtrædelse af en rygepolitik kunne medføre bortvisning.

[Læs mere om de to afgørelser her.](#)

TENDENSER

Som vi tidligere har beskrevet, har regeringen på baggrund af en åbningskrivelse fra EU-Kommissionen i september 2014 nedsat et udvalg, der skal komme med forslag til en enklere og mere moderne ferielov.

Ferielovsudvalgets arbejde skal være færdigt i efteråret 2016, og det forventes, at der herefter vil blive fremsat lovforslag til en ny ferielov.

Persondataforordningen træder i kraft i 2018, men mange arbejdsgivere begynder allerede nu – med god grund - at forberede sig på de nye regler. Det er dog endnu uvist, hvad persondataforordningen vil indebære af ændringer på det ansættelsesretlige område, og hvorvidt og i givet fald hvordan den særlige hjemmel i forordningen til at fastsætte nationale regler for behandling af persondata i forbindelse med ansættelsesforhold vil blive udnyttet i Danmark.

For så vidt angår ny retspraksis, er området vedrørende forskelsbehandling i relation til handicap fortsat i rivende udvikling, og det bliver spændende at se, om EU-Domstolen inden længe får mulighed for at tage stilling til, om der også gælder en tilpasningsforpligtelse over for forældre til handicappede børn.

Endelig har de seneste måneders mediedækning af sager om arbejdsrelaterede sygdomme hos virksomheder som bl.a. Siemens og Vestas vist, hvordan sådanne sager, udover at være omkostningsfulde for navnlig de berørte medarbejdere, også kan have en negativ følge for virksomhedernes image. Vi forventer, at der fremover vil komme et øget fokus på arbejdsskader og erhvervsrelaterede sygdomme.

Vi vil fortsat i 2. halvdel af 2016 følge udviklingen på arbejdsmarkedet nøje og udsende nyhedsbreve, når der kommer ny lovgivning eller nye interessante domme fra de danske domstole. Husk, at du også kan modtage vores nyheder ved at tilmelde dig vores LinkedIn gruppe 'Hortens Ansættelsesrettens A-Z' [her](#).