



LUND UNIVERSITY

Särregel för unga var olämpligt även om syftet var legitimt

Numhauser-Henning, Ann

Published in:
EU & arbetsrätten

2010

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Numhauser-Henning, A. (2010). Särregel för unga var olämpligt även om syftet var legitimt. *EU & arbetsrätten*, (Nr 1), 6-6. <http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/10-1/05.asp>

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00



LUND UNIVERSITY

Juridiska fakulteten

LUP

Lunds Universitets Publikationer
Institutionellt Arkiv vid Lunds Universitet
Adress: <http://www.lu.se/forskning/avhandlingar-och-publikationer>

Referens:
Numhauser.Henning, Ann
Särregel för unga var olämplig även om syftet var legitimt.
EU & arbetsrätt, nr. 1, 2010.

Utgivaren har gett sitt tillstånd att tillgänggöra texten i LUP.

Särregel för unga var olämplig även om syftet var legitimt

Den tyska lagregel som innebär att anställningstid före 25 års ålder inte räknas med när arbetstagare kvalificerar sig för uppsägningstid strider mot förbudet mot åldersdiskriminering. Det har nu EU-domstolen slagit fast.

Enligt en tysk regel beror uppsägningstidens längd på hur länge arbetstagaren varit anställd. Anställningstid före 25 års ålder räknas dock inte med. Målet rör Seda Küçükdeveci, som hade varit anställd i tio år när hon sades upp. Uppsägningstiden beräknades dock bara på tre års anställning.

Landesarbeitsgericht Düsseldorfs fråga till EU-domstolen var först om den tyska bestämmelsen strider mot gemenskapens primärrätt eller mot direktivet om en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (2000/78).

Svaret är att ett fall som det aktuella "ska besvaras mot bakgrund av den allmänna unionsrättsliga principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder, såsom (min kurs.) den har kommit till uttryck i direktiv 2000/78". I bakgrunden finns de tidigare domarna Mangold C-144/04 och Bartsch C-427/06, men här hänvisas också till artikel 6.1 i EU-fördraget och artikel 21.1 i unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

Enligt artikel 6 i direktivet kan särbehandling på grund av ålder emellertid i vissa fall vara befogad om den är motiverad av ett berättigat mål som rör exempelvis sysselsättning, arbetsmarknad eller yrkesutbildning. Frågan var om den tyska regeln kunde omfattas av detta undantag.

Regeln motiveras med att arbetsgivaren har ett verksamhetsmässigt intresse av personalflexibilitet, samtidigt som man rimligen kan förvänta sig större yrkesmässig och personlig rörlighet och flexibilitet av yngre arbetstagare än av äldre. Dessa mål är av den art som avses i artikel 6, konstaterar domstolen. Frågan var emellertid om regeln också var lämplig och nödvändig för att förverkliga målen, vilket krävs om den ska vara förenlig med EU-rätten.

Medlemsstaterna förfogar över ett stort utrymme för eget skön i valet av åtgärder enligt artikel 6. Den aktuella tyska regeln är emellertid inte lämplig, fortsätter domstolen, eftersom den omfattar alla som tillträtt sin anställning före 25 års ålder, oavsett hur gamla de är när de sägs upp. Regeln strider också mot grundsyftet med systemet, som är att göra skyddet för arbetstagarna starkare ju längre de varit anställda. Vidare drabbar lagstiftningen unga arbetstagare i olika omfattning beroende på bl.a. utbildningsväg. Slutsatsen blir att unionsrätten och direktiv 2000/78 utgör hinder för en sådan lagstiftning som den tyska.

Domen är knappast förvånande. Den följer upp linjen från bl.a. målet Hütter C-88/08, som gällde en österrikisk regel om att anställningstid före 18 års ålder inte

skulle beaktas vid lönesättning (se EU & arbetsrätt nr 3-4/2009 sid 14).

Bägge domarna är intressanta, framförallt genom att domstolen ingående prövar de uppgivna målen i relation till direktivets bestämmelser. Denna tillämpning bekräftas av domarna i målen Wolf C-229/08 och Petersen C-341/08 (se sid 5 i detta nr av EU & arbetsrätt).

Den sista frågan gällde hur en nationell domstol ska förhålla sig till en inhemsk lagregel som klart strider mot unionsrätten. Enligt tysk rätt måste författningsdomstolen först förklara att en gällande bestämmelse strider mot författningen innan en nationell domstol får låta bli att tillämpa den. Den tyska domstolen frågade därför om den, "i syfte att säkerställa de enskildas skydd för berättigade förväntningar" på nationell lagstiftning, först måste begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen för att denna ska fastställa att lagstiftningen strider mot unionsrätten.

Vi står här inför en allmän rättsprincip i unionsrätten, och enligt EU-domstolen ankommer det på den nationella domstolen att - också i tvister mellan enskilda - säkerställa att principen om förbud mot åldersdiskriminering iakttas, genom att vid behov låta bli att tillämpa bestämmelser i den nationella lagstiftningen som strider mot unionsrätten. Det gäller oberoende av om den nationella domstolen begär förhandsavgörande från EU-domstolen eller inte.

Detta följer av principen om unionsrättens företräde, och en reglering som den om förhållandet mellan författningsdomstolen och andra domstolar saknar betydelse här. "Kravet på en konform tolkning av nationell rätt följer av fördragets systematik, eftersom fördraget tillåter (min kurs.) att den nationella domstolen inom ramen för sin behörighet säkerställer att unionsrätten ges full verkan".

Domen innebär inte att särregler för unga är otillåtna i sig. Men man måste alltså vara både omsorgsfull och konsekvent när de utformas. Domstolarnas vittgående ansvar att omedelbart säkerställa unionsrätten, så som det framgår av domen, är förstås av stor principiell betydelse

Ann Numhauser-Henning professor, Lunds universitet

Mål C-555/07 Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH & Co. KG, dom den 19 januari 2010