



ØSTRE LANDSRET
DOM
afsagt den 9. juni 2023

Sag BS-35538/2018
(11. afdeling)

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A
(beskikket advokat Peter Ahlberg)

mod

Forening B og Sektor C
(advokat Jacob Goldschmidt)

Biintervenient til støtte for Forening B og Sektor C:
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH)
(advokat Rune Asmussen)

Landsdommerne Ole Dybdahl, Lone Dahl Frandsen og Inge Birgitte Møberg
(kst.) har deltaget i sagens afgørelse.

Sagen er anlagt ved Københavns Byret den 7. juni 2018. Ved kendelse af 11. september 2018 er sagen henvist til behandling ved landsretten efter retsplejelovens § 226, stk. 1.

Sagen drejer sig om udmåling af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven til
A

Påstande

Sagsøgeren, [redacted] har nedlagt følgende påstande:

Sagsøgte Forening B og Sektor C skal til sagsøgeren betale en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 på 1.055.000 kr. med procesrente fra den 14. august 2019.

Subsidiært

Sagsøgte Forening B og Sektor C skal til sagsøgeren betale en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 på 75.000 kr. eller et mindre beløb efter rettens skøn med procesrente fra den 14. august 2019.

Forening B har nedlagt påstand om frifindelse, subsidiært frifindelse mod betaling af et mindre beløb.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) er indtrådt som biintervenient i sagen til støtte for Forening B og Sektor C's påstand om frifindelse.

Sagen blev i første omgang hovedforhandlet den 28. og 29. oktober 2019. Efter hovedforhandling og votering besluttede landsretten den 30. januar 2020 at genoptage behandlingen af sagen, idet det fandtes betænkeligt at træffe afgørelse på det foreliggende grundlag, jf. retsplejelovens § 346. Landsretten fandt, at der var en sådan tvivl om, hvorvidt [REDACTED] som politisk valgt og under de konkrete omstændigheder var omfattet af den personkreds, der nyder beskyttelse i henhold til beskæftigelsesdirektivet, at dette spørgsmål præjudicielt burde forelægges EU-Domstolen.

Den 6. november 2020 afsagde landsretten kendelse om forelæggelse for EU-Domstolen, og EU-Domstolen har ved dom af 2. juni 2022 besvaret det af landsretten stillede spørgsmål, jf. nedenfor.

Forening B og Sektor C har taget EU-Domstolens afgørelse til efterretning, så det nu anerkendes, at [REDACTED] i sit hverv som sektorformand for Sektor C var omfattet af beskæftigelsesdirektivet. Forening B og Sektor C har samtidig efterkommet Ligebehandlingsnævntes afgørelse af 22. juni 2016 og betalt 25.000 kr. med renter i godtgørelse til [REDACTED].

Sagen er herefter på ny blevet hovedforhandlet i landsretten den 11. april 2023.

Sagsfremstilling

Af sagsfremstillingen over for EU-Domstolen fremgår bl.a. (det bemærkes, at [REDACTED] heri betegnes "A"):

"Sagens omstændigheder og hidtidige forløb

2. Sagen angår spørgsmål om forskelsbehandling, idet A på grund af alder var afskåret fra at opstille til valg som sektorformand i fagforeningen Sektor C.

3. A, der er født i 1948, blev i 1978 ansat som faglig medarbejder i en lokalafdeling i Forening B. I 1980 overgik A til ansættelse i hovedforbundet. Hun blev i 1992 på Forening B's sektorkongres valgt som næstformand i sektoren Sektor D (senere Sektor C), og i 1993 valgt som formand for den pågældende sek-

tor. A blev genvalgt hvert fjerde år uden modkandidat, og hun bestred posten som sektorformand frem til den 8. november 2011, hvor aldersbegrænsningen for valgbarhed i § 9 i Forening B's sektorlove var til hinder for, at hun kunne genopstille til valget det pågældende år, idet hun var fyldt 63 år.

4. Af § 9, stk. 1, i Forening B's sektorlove fra 2009 fremgår:

”§ 9

Stk. 1. Sektorkongressen vælger forbundssektorens formand og kan vælge en næstformand, der kan have arbejdssted i forbundet. Til de nævnte tillidshverv kan kun vælges medlemmer, der på valgdagen ikke er fyldt 60 år. Ved nyvalg efter kongressen i 2005 dog 61 år. De valgte fortsætter valgperioden ud. I de tilfælde, hvor en af de nævnte tillidsrepræsentanter således ikke kan genvælges, gælder de i forbundets love § 27 nævnte bestemmelser. ... For at opnå valg kræves kvalificeret flertal, det vil sige over halvdelen af de afgivne stemmer.”

5. Det er ubestridt, at § 9 i Forening B's sektorlove indebærer en direkte forskelsbehandling af A på grund af alder, såfremt A er omfattet af beskæftigelsesdirektivets anvendelsesområde. Aldersgrænsen er af Forening B's kongres flere gange blevet reguleret med det formål, at formand og næstformand ikke i valgperioden skulle nå folkepensionsalderen.

6. Forening B er et stort fagforbund med ca. 230.000 medlemmer, og forbundets organisation er nærmere fastlagt i Forening B's love. Forening B organiserer primært funktionærer i butikker og på kontorer i private virksomheder samt i centraladministrationen, regioner og kommuner. Der er love for Forening B (herefter forbundslovene) og love for forbundssektorer under Forening B (herefter sektorlovene). Begge de regelsæt, der er relevante for sagens afgørelse, er fra 2009.

7. Sektor C, som har ca. 100.000 medlemmer, er en af fire selvstændige sektorer under Forening B, jf. sektorlovenes § 1, stk. 1. Sektorerne er repræsenteret ved sektorformanden i Forening B's øverste ledelsesorganer, herunder hovedbestyrelsen, forretningsudvalget og Daglig Ledelse. Der er endvidere syv afdelinger under Forening B, som ligeledes er repræsenteret i ledelsesorganerne.

8. Af forbundslovene fremgår om Forening B's virksomhed bl.a., at formålet bl.a. er at arbejde for at mangfoldighed systematisk indarbejdes i samfundet og virksomhederne som en styrke og dermed fjerne direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion, tro, alder, handicap, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Hovedbestyrelsen er under ansvar over for kongressen berettiget til at iværksætte og afslutte faglige konflikter samt at yde strejkeunderstøttelse i forbindelse med indgåelse og fornyelse af landsdækkende overenskomster, indgået med en modstående arbejdsgiverorganisation. Den enkelte forbundssektor eller flere forbundssektorer i forening har indstillingsret.

9. Det fremgår herudover af forbundslovene, at kongressen er Forening B's øverste

myndighed, og at ordinær kongres afholdes hvert fjerde år. Hovedbestyrelsen er Forening B's øverste myndighed mellem kongresser og er alene ansvarlig over for kongressen. Hovedbestyrelsen består af minimum 46 medlemmer fra forbundets afdelinger, sektorer og tværgående landsforeninger. En sektorformand har plads i hovedbestyrelsen. Hovedbestyrelsen træffer afgørelse ved flertalsbeslutninger, og hvert medlem har én stemme. Under hovedbestyrelsen hører bl.a. forretningsudvalget, der afgør alle hovedforbundets løbende sager, der nødvendigvis skal afgøres mellem hovedbestyrelsesmøderne. Forretningsudvalget består af forbundsformanden, forbundets næstformand, formændene for forbundets sektorer og fællesformanden for hver afdeling. Formanden, næstformanden og formændene for forbundets sektorer udgør Daglig Ledelse, der afgør alle løbende sager, der nødvendigvis skal afgøres mellem forretningsudvalgsmøderne.

10. I forbundslovene er der bestemmelser, der under nærmere angivne omstændigheder sikrer valgte, der ikke kan genvælges på grund af alder, 2/3 løn frem til normal folkepensionsalder.

11. Af sektorlovene fremgår det, at hver sektor afholder kongres hvert fjerde år. Ekstraordinær sektorkongres afholdes, når forbundsbestyrelsen eller forbundets hovedbestyrelse anmoder om det. Ekstraordinær sektorkongres er aldrig blevet afholdt i Sektor C. Sektorbestyrelsen består foruden formand og evt. næstformand af et antal bestyrelsesmedlemmer, der alle vælges på sektorkongressen.

12. Det fremgår videre af sektorlovene, at sektorformanden leder sektorens virksomhed i overensstemmelse med de af kongressen, hovedbestyrelsen og sektorkongressen truffede beslutninger, og at sektorbestyrelsen har kompetence til at afslutte alle løbende faglige sager inden for sektorens områder under hensyntagen til de af hovedbestyrelsen fastlagte faglige og politiske principper. Forbundssektoren er bl.a. ansvarlig inden for sit faglige område for indgåelse og fornyelse af overenskomster, udtagning af overenskomstkrav, behandling af sager ved faglig voldgift og Arbejdsretten, teknologi- og samarbejdsaftaler samt behandling af øvrige faglige spørgsmål såvel nationalt som internationalt. Forbundssektorbestyrelsen har desuden ret til bl.a. at fastsætte forbundssektorkontingentet under ansvar over for sektorkongressen, at iværksætte faglige og agitatoriske tiltag inden for forbundssektoren og at ansætte det fornødne antal medarbejdere efter fælles retningslinjer fastsat af hovedbestyrelsen. Sektorlovene gør det muligt for forbundssektorbestyrelsen at suspendere et bestyrelsesmedlem, der misligholder sit hverv på en måde, der efter funktionærloven ville give en arbejdsgiver ret til at bortvise en medarbejder.

13. I forlængelse af Forening B's kongres i november 2009 blev der i april 2010 af Forening B udarbejdet "Administrationsgrundlag for politikerlønninger i Forening B-organisationen". Det fremgår heraf bl.a., at der blev udarbejdet en kontrakt for bl.a. en række formænd i Forening B.

14. Af A's "kontrakt for valgte" af 27. oktober 2009 fremgår bl.a.:

"Løn og honorar

For hvervet er det aftalt, at den valgte aflønnes på løntrin 55, der pr.

måned udgør:

Løntrin 55 (okt-09-niveau) kr. 69.548,93

...

Pension

Forening B indbetaler 18,2 % af lønnen til AP-pension. Der foreligger ingen egenbetaling til pensionen.

Arbejdstid

Da der er tale om et politisk hverv, er der ingen fast arbejdstid.

Den fulde arbejdskraft skal anvendes til hvervet i Forening B, herunder skal den valgte påtage sig eksterne hverv efter aftale med bestyrelsen.

Den valgte må ikke uden sektorbestyrelsens samtykke have andet lønnet arbejde/hverv.

Lovbestemmelser m.v.

Da der er tale om et politisk hverv er den valgte ikke omfattet af Funktionærlovens bestemmelser.

Den valgte er ikke omfattet af en overenskomst, men følger administrationsgrundlaget (ikke procentsatserne) fsva. pension, fritvalg og ferie.

Ferie

Ferieloven finder anvendelse. Der ydes fuld løn under ferie. ...

...

Graviditet/barsel/adoption

Der ydes fuld løn under orlov i forbindelse med barsel og adoption efter gældende regler.

Arbejdsredskaber m.m.

Til varetagelse af hvervet er der udleveret navigator, bærbar hjemme-PC 'er, mobiltelefon, Eurocard, Diners og Mastercard. ...

Forening B betaler en ADSL-opkobling og fastnettelefon på privatadressen samt i feriebolig. Forening B betaler abonnement på Politiken leveret på privatadressen alle ugens dage. ...

Forsikringer

Forening B har en gruppelivs-, kritisk sygdoms- og heltidsulykkesforsikring for valgte, som er gældende fra valgdatoen. Præmien betales af Forening B men er skattepligtig.

Tavshedspligt

Ved underskrift på kontrakten har du samtidig givet erklæring om tavshedspligt, som følger:

Undertegnede erklærer herved, at jeg til enhver tid vil iagttage tavshed med hensyn til alle forhold, som jeg i medfør af mit hverv i Forening B bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller er blevet mig foreskrevet

- at jeg eksempelvis skal iagttage ubetinget tavshed om personers økonomiske og personlige forhold uanset oplysningernes form
- at min tavshedspligt ikke ophører, når mit hverv i Forening B ophører

Brud på tavshedspligten betragtes som grov misligholdelse af hvervet og vil kunne bevirke øjeblikkelig ophævelse af hvervet jf. ovenfor samt eventuelt krav om erstatning.

...

Særlige aftaler

Alle eventuelle tidligere aftaler udgår, idet kun aftaler nævnt i denne kontrakt er gældende.

a. Såfremt den valgte ikke genvælges, udbetales der 6 måneders godtgørelse ud over det der er aftalt i Forbundslovene § 27a. Denne særlige godtgørelse udbetales kun såfremt den valgte ikke efterfølgende opnår beskæftigelse i Forening B-organisationen, ligesom aftalen bortfalder, såfremt den valgte selv vælger at fratræde sit hverv.

...

b. Den valgte har som ansat i Forening B erhvervet ret til 3 måneders fratrædelsesgodtgørelse jf. Tillidsmandsklubbens overenskomst. ...

Ophør af tillidshverv

Kontrakten bortfalder med virkning fra den førstkommande 1. i en måned efter at hvervet ikke beklædes længere.

I forbindelse med ophør i hvervet, som følge af alder eller manglende genvalg afregnes der jf. Forening B's love. Eventuel restferie anses for afviklet i forbindelse med afregningen.

Hvis hvervet forlades efter eget ønske udbetales der løn til den førstkommande 1. i en måned.

Hvis hvervet forlades som følge af svigagtige forhold over for organisationen eller skyldes handlinger, der kan sidestilles med de forhold der jf. Funktionærlovens § 4 berettiger en arbejdsgiver til at ophæve tjenesteforholdet uden varsel udbetales der kun løn til det svigagtige forhold konstateres.

..."

15. Der er enighed mellem parterne om, at den under særlige aftaler pkt. b omtalte fratrædelsesgodtgørelse var en skyldig ydelse for den periode, hvor A var ansat som faglig medarbejder fra 1978, til hun i 1992 blev valgt som næstformand.

16. Af et eksemplar af A's lønseddel fra november 2011 fremgår bl.a., at der af den faste løn betales multimedieskat, ATP-bidrag, pensionsindbetalinger, forsikring mv.

17. A har efter det oplyste ikke haft eksterne hverv, og hun har således været heltidsbeskæftiget som valgt sektorformand i Forening B fra 1993 til 2011.

18. A klagede den 12. august 2014 til Ligebehandlingsnævnet, der den 22. juni 2016 traf afgørelse i sagen. Af afgørelsen fremgår bl.a.:

”Ligebehandlingsnævnets afgørelse

Det var i strid med forskelsbehandlingsloven, at klager ikke kunne genopstille til posten som sektorformand ved kongressen i 2011.

De indklagede skal inden 14 dage betale godtgørelse til klager på 25.000 kr. med procesrente fra den 14. august 2014, hvor klagen er modtaget i Ligebehandlingsnævnet.

...

Ligebehandlingsnævnets bemærkninger og konklusion

...

Fire medlemmer udtaler:

Det fremgår af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, at der ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af blandt andet alder.

Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 2, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- eller arbejdsvilkår.

Lovens § 3, stk. 3, bestemmer at forbuddet mod forskelsbehandling tillige gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

Endelig bestemmer lovens § 3, stk. 4, at forbuddet mod forskelsbehandling tillige gælder enhver, der træffet beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Disse bestemmelser tilsigter at gennemføre Rådets direktiv 2000/78 (beskæftigelsesdirektivet).

Direktivet bestemmer i artikel 3, der fastsætter direktivets anvendelsesområde, at direktivet finder anvendelse i både den offentlige og private sektor på alle personer for så vist angår vilkårene for adgang til beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse.

De danske bestemmelser skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet og på en sådan måde, at bestemmelsernes formål sikres opfyldt.

Disse fire medlemmer er af den opfattelse, at posten som sektorformand reelt er en erhvervsmæssig beskæftigelse i direktivets forstand og dermed omfattet af loven, uanset at posten indeholder elementer, der er karakteristiske for både lønmodtagere og selvstændige.

Det indebærer, at indklagedes love, der fastslog, at kandidater til posten som formand i en forbundssektor ikke måtte være fyldt 60 år på valgdagen, var i strid med forskelsbehandlingsloven.

Et medlem udtaler:

Dette medlem er enig med flertallet i, at forskelsbehandlingsloven skal fortolkes i overensstemmelse med direktivet, og at direktivet sigter mod en bred beskyttelse mod forskelsbehandling på grund af alder.

Medlemmet finder, at posten som sektorformand indeholder elementer, der er karakteristiske for positionen som direktør.

Imidlertid var klagers varetagelse af posten som sektorformand et resultat af en valghandling på indklagedes generalforsamling. På det grundlag finder medlemmet ikke, at klager er beskyttet af forskelsbehandlingslovens § 2.

Klager har oplyst, at hun ikke stillede op til valget som følge af valgbarhedsbestemmelserne i indklagedes love. Dette medlem finder imidlertid ikke, at der er holdepunkter for at fortolke ordene i § 3, stk. 4, ”og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmer” til at omfatte muligheden for at stille op til valg til indklagedes ledende organer.

Dette medlem finder derfor ikke, at klager skal have medhold.

Der træffes afgørelse efter stemmeflertallet

Godtgørelse

Klager tilkendes en godtgørelse, der passende skønsmæssigt kan fastsættes til 25.000 kr.”

19. Forening B og Sektor C opfyldte ikke Ligebehandlingsnævnets afgørelse, ... ”

Det er oplyst, at [REDACTED] efter ophøret som sektorformand den 8. november 2011 frem til pensionsalder i medfør af § 27 a i forbundslovene modtog $\frac{2}{3}$ af sin løn.

Af Østre Landsrets kendelse af 6. november 2020 om forelæggelse EU-Domstolen fremgår bl.a.:

”Landsrettens bemærkninger

60. EU-Domstolen kan lægge til grund, at A var heltidsbeskæftiget som sektorformand i fagforeningen Forening B og ikke havde eksterne hverv. A varetog som sektorformand den overordnede ledelse af Sektor C, og hendes arbejdsopgaver bestod navnlig i at fastlægge politikken inden for sektorens faglige område, indgåelse og fornyelse af sektorens overenskomster, udtagning af overenskomstkrav for sektoren samt at gennemføre beslutninger truffet af sektorbestyrelsen, sektorkongressen og Forening B’s hovedbestyrelse, hvori A også var medlem. Ifølge ”kontrakt for valgte” udgjorde A’s månedlige løn 69.548,93 kr., der løbende blev reguleret. Det fremgår videre, at A ikke var omfattet af funktionærlovens bestemmelser, da der var tale om et politisk hverv, at A ikke var omfattet af en overenskomst, men fulgte Forening B’s administrationsgrundlag, at ferieloven fandt anvendelse, og at A havde tavshedspligt.

61. EU-Domstolen kan endvidere lægge til grund, at A som valgt sektorformand ikke var ansat i et tjenesteforhold, hvorved hun var underlagt instruktioner fra en overordnet, men derimod varetog et tillidshverv under ansvar for sektorkongressen, som havde valgt hende. Det skal dog samtidig lægges til grund, at A var heltidsbeskæftiget som sektorformand i den angivne periode og modtog en betydelig løn, der udgjorde hendes fulde forsørgelsesgrundlag, og at der i hvervet som sektorformand tillige indgik visse elementer, der er karakteristiske for almindelige lønmodtagere.

62. Beskæftigelsesdirektivet har et bredt formål, og EU-Domstolen har ikke nærmere defineret begreberne ”lønnen beskæftigelse”, ”selvstændig erhvervsvirksomhed” og ”erhvervsmæssig beskæftigelse” i artikel 3, stk. 1, litra a, om direktivets anvendelsesområde. Direktivet indeholder ikke bestemmelser, der udtrykkeligt forholder sig til politisk valgte i fagforeninger, og EU-Domstolen ses heller ikke at have taget stilling til, om politisk valgte i fagforeninger er omfattet af beskæftigelsesdirektivet.

63. Landsretten finder, at der består tvivl om, hvorvidt A som politisk valgt sektorformand i en fagforening, herunder under de ovenfor angivne faktiske omstændigheder, er omfattet af beskæftigelsesdirektivet.

64. Da en afklaring heraf er af afgørende betydning for sagens udfald, finder

landsretten det nødvendigt at anmode EU-Domstolen om at besvare nedenstående spørgsmål.

THI BESTEMMES:

65. EU-Domstolen anmodes om at besvare følgende præjudicielle spørgsmål:

Skal artikel 3, stk. 1, litra a, i beskæftigelsesdirektivet fortolkes således, at en politisk valgt sektorformand i en fagforening under de ovenfor beskrevne faktiske omstændigheder er omfattet af direktivets anvendelsesområde?"

EU-Domstolen afsagde den 2. juni 2022 dom i sagen. Af dommen fremgår bl.a.:

”Retsforskrifter

EU-retten

3 4., 5., 9. og 11. betragtning til direktiv 2000/78 har følgende ordlyd:

»(4) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konventioner om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet. ILO-konvention nr. 111 forbyder forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

(5) Det er vigtigt at respektere sådanne grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder. Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til sammen med andre at oprette og slutte sig til fagforeninger for at forsvare egne interesser.

[...]

(9) Beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling.

[...]

(11) Forskelsbehandling på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering kan hindre opfyldelsen af målene i EF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.«

- 4 Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Formål« har følgende ordlyd:

»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.«

- 5 Direktivets artikel 3, der har overskriften »Anvendelsesområde«, fastsætter følgende i stk. 1 og 4:

»1. Inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

[...]

- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

[...]

4. Medlemsstaterne kan fastsætte, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.«

Dansk ret

- 6 § 1 i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (forskelsbehandlingsloven), som ændret ved lov nr. 253 af 7. april 2004 og lov nr. 1417 af 22. december 2004 om gennemførelse af direktiv 2000/78 (herafter »forskelsbehandlingsloven«) fastsætter i stk. 1, at begrebet »forskelsbehandling« i denne lovs forstand omfatter enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling bl.a. på grund af alder.

- 7 Forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, fastsætter:

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

- 8 Forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 3 og 4, bestemmer:

»3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgeberorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

...

Om det præjudicielle spørgsmål

- 18 Indledningsvis bemærkes, at selv om den forelæggende ret formelt har begrænset sine spørgsmål alene til fortolkningen af visse EU-retlige bestemmelser, er en sådan omstændighed ikke til hinder for, at Domstolen oplyser den om alle de momenter angående fortolkningen af EU-retten, som kan være til nytte ved afgørelsen af den sag, som verserer for den, uanset om den henviser til dem i sit spørgsmål. Det tilkommer herved Domstolen fra samtlige de oplysninger, der er fremlagt af den forelæggende ret, navnlig af forelæggelsesafgørelsens præmisser, at udlede de EU-retlige elementer, som det under hensyn til hovedsagens genstand er nødvendigt at fortolke (dom af 12.3.2020, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle, C-769/18, EU:C:2020:203, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).
- 19 I den foreliggende sag vedrører det præjudicielle spørgsmål anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 som omhandlet i direktivets artikel 3, stk. 1, litra a). Eftersom tvisten i hovedsagen vedrører betingelserne for at være valgbar til formand for en arbejdstagerorganisation, kan det imidlertid ikke udelukkes, at dette direktivs artikel 3, stk. 1, litra d), som bl.a. vedrører deltagelse af personer i en arbejdstagerorganisation, ligeledes finder anvendelse i denne tvist.
- 20 Det skal derfor fastslås, at den forelæggende ret med sit spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en aldersgrænse, der er fastsat i en arbejdstagerorganisations vedtægter, for at kunne vælges til hvervet som formand for denne organisation er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.

Artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78

- 21 Det følger af ordlyden af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, at inden for rammerne af Den Europæiske Unions beføjelser finder dette direktiv anvendelse både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer for så vidt angår vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervs-mæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til fremmelse

- 22 Tvisten i hovedsagen vedrører, således som det fremgår af nærværende doms præmis 9, en bestemmelse i Sektor C's sektorlove, hvorefter kun medlemmer af dette arbejdstagerforbund, der på valgdagen ikke er fyldt 60 år, eller i visse tilfælde 61 år, kan vælges til hvervet som formand.
- 23 Det er ubestridt, at fastsættelsen af en sådan aldersgrænse udgør et »vilkår for adgang« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 til det nævnte hverv som formand. I denne forbindelse har Domstolen allerede haft lejlighed til at fastslå, at en national bestemmelse, der fastsætter en øvre aldersgrænse for ansættelse i en stilling, påvirker ansættelsesvilkårene for de berørte og skal derfor anses for at fastsætte regler for adgang til lønnet beskæftigelse som omhandlet i denne bestemmelse (jf. i denne retning dom af 15.11.2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).
- 24 Forening B og Fagbevægelsens Hovedorganisation, der er et forbund, som organiserer 79 arbejdstagerorganisationer (herefter »FH«), som intervenerede i sagen for den forelæggende ret, er derimod af den opfattelse, at et sådant hverv ikke er omfattet af begreberne »lønnet beskæftigelse«, »selvstændig erhvervsvirksomhed« og »erhvervsmæssig beskæftigelse«, der ligeledes fremgår af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78. De har nærmere bestemt anført, at bortset fra selvstændig erhvervsvirksomhed, som der under alle omstændigheder ikke kan være tale om for så vidt angår det omtvistede hverv som formand, er anvendelsen af denne bestemmelse begrænset til stillinger, der besættes af »arbejdstagere« som omhandlet i artikel 45 TEUF, og at den person, der bestrider hvervet som formand, ikke kan kvalificeres således.
- 25 Det skal i denne henseende konstateres, at direktiv 2000/78 ikke henviser til medlemsstaternes ret med henblik på at definere begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse«. Det følger imidlertid af såvel kravene om en ensartet anvendelse af EU-retten som af lighedsprincippet, at en bestemmelse i EU-retten, som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge dens betydning og rækkevidde, normalt skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele Unionen (dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).
- 26 Da det nævnte direktiv ikke definerer ordene »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse«, bør disse fortolkes i overensstemmelse med deres sædvanlige betydning i almindelig sprogbrug, idet der skal tages hensyn til den kontekst, hvori de anvendes, og de mål, der forfølges med den lovgivning, som de udgør en del af (dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 32 og den deri nævnte retspraksis).
- 27 Som generaladvokaten har anført i punkt 32 i forslaget til afgørelse følger det af den samtidige anvendelse af begreberne »lønnet beskæftigelse«, »udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed« og »erhvervsmæssig be-

skæftigelse«, at artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 omfatter alle regler, der fastsætter vilkår for adgang til enhver erhvervmæssig aktivitet uanset arten og indholdet heraf. De nævnte begreber skal nemlig forstås i bred forstand, således som det fremgår af en sammenligning af de forskellige sprogversioner af denne bestemmelse og anvendelsen af generelle udtryk heri, såsom »*travail*«, »*ejercicio profesional*«, »*Erwerbstätigkeit*«, »*occupation*« et »*beroep*« på henholdsvis fransk, spansk, tysk, engelsk og nederlandsk, navnlig for begrebet »erhvervmæssig beskæftigelse«.

- 28 Ud over den omstændighed, at den nævnte bestemmelse udtrykkeligt omhandler selvstændig erhvervsvirksomhed, følger det ligeledes af udtrykkene »lønnet beskæftigelse« og »erhvervmæssig beskæftigelse«, forstået i deres sædvanlige betydning, at EU-lovgiver ikke har haft til hensigt at begrænse anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 til stillinger, der besættes af en »arbejdstager« som omhandlet i artikel 45 TEUF, der ifølge Domstolens faste praksis er en person, som i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger (jf. i denne retning dom af 15.7.2021, *Ministrstvo za obrambo*, C-742/19, EU:C:2021:597, præmis 49 og den deri nævnte retspraksis).
- 29 Det følger i øvrigt af andre dele af ordlyden af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78, at direktivets anvendelsesområde ikke er begrænset til kun at omfatte vilkårene for adgang til stillinger, der besættes af »arbejdstagere« som omhandlet i artikel 45 TEUF. I henhold til ordlyden af denne førstnævnte bestemmelse finder det nævnte direktiv således anvendelse »både i den offentlige og den private sektor, herunder offentlige organer, på alle personer [...] uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet«.
- 30 Ordlydsfortolkningen af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 bekræftes af direktivets formål, hvoraf det fremgår, at begrebet »vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse [...] og erhvervmæssig beskæftigelse«, der definerer dette direktivs anvendelsesområde, ikke fortolkes indskrænkende (jf. i denne retning dom af 23.4.2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 39).
- 31 I overensstemmelse med artikel 1 i direktiv 2000/78, og som det fremgår af såvel titlen på og præambelen til som indholdet af og formålet med direktiv 2000/78, tilsigter dette direktiv at fastlægge en generel ramme for at bekæmpe forskelsbehandling bl.a. på grund af alder for så vidt angår »beskæftigelse og erhverv« med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne ved at yde alle personer en effektiv beskyttelse mod forskelsbehandling bl.a. på grund af denne årsag (dom af 23.4.2020, *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis).
- 32 9. betragtning til dette direktiv fremhæver navnlig, at beskæftigelse og erhverv er afgørende områder, når det gælder om at sikre lige muligheder for alle og bidrage effektivt til, at alle borgere kan deltage i fuldt omfang i det økonomiske, kulturelle og sociale liv, og til den personlige udvikling. I denne retning anføres det ligeledes i 11. betragtning til det nævnte direktiv, at forskelsbehandling på grund af bl.a. alder kan hindre opfyldelsen af målene i EUF-traktaten, særlig opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt

socialt beskyttelsesniveau, højnelse af levestandarden og livskvaliteten, økonomisk og social samhørighed og solidaritet samt fri bevægelighed for personer.

- 33 Det skal i denne henseende bemærkes, at direktiv 2000/78 er blevet vedtaget på grundlag af artikel 13 EF, efter ændring nu artikel 19, stk. 1, TEUF, hvorved Unionen tillægges en beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af bl.a. alder. Dette direktiv konkretiserer således på det område, som det omfatter, det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der nu er fastsat i artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) (dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 35 og 38 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 Som generaladvokaten har anført i punkt 37 i forslaget til afgørelse, er direktiv 2000/78 derfor ikke en afledt EU-retsakt som dem, der bl.a. er baseret på artikel 153, stk. 2, TEUF, som alene har til formål at beskytte arbejdstagere som den svageste part i et arbejdsforhold. Direktivet har derimod til formål at tilgodese samfundsmæssige og almene interesser med det øjemed at afskaffe alle hindringer, der er begrundet i forskelsbehandling, for adgangen til levevej og for evnen til at bidrage til samfundet gennem arbejde uanset den juridiske kvalificering af det arbejde, der er tale om.
- 35 For så vidt som hvervet som formand for sektoren Sektor C, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, som gengivet i denne doms præmis 15, udgør en reel og faktisk beskæftigelse, bl.a. for så vidt som der er tale om fuldtidsbeskæftigelse, der aflønnes ved en månedlig løn, afhænger spørgsmålet om, hvorvidt vilkårene for adgang til et sådant hverv er omfattet af direktiv 2000/78, følgelig ikke af, om en sådan formand kvalificeres som arbejdstager som omhandlet i nærværende doms præmis 28.
- 36 Forening B og FH har i øvrigt i deres indlæg for Domstolen gjort gældende, at de nævnte vilkår for adgang er udelukket fra direktivets anvendelsesområde, eftersom formandskabet for en arbejdstagerorganisation, såsom sektoren Sektor C, er et hverv af politisk karakter, og det er denne organisations medlemmer, som vælger formanden.
- 37 Denne argumentation kan imidlertid ikke tiltrædes.
- 38 For det første udelukker direktiv 2000/78 nemlig ikke vilkårene for adgang til en lønnet beskæftigelse eller en erhvervsmæssig beskæftigelse fra sit anvendelsesområde, i tilfælde hvor den pågældende ansatte er blevet valgt til dette hverv. I denne forbindelse har Domstolen fastslået, at metoden til at besætte en stilling ikke påvirker dette direktivs anvendelse (jf. i denne retning dom af 25.4.2013, Asociația Accept, C-81/12, EU:C:2013:275, præmis 45).
- 39 For det andet følger det ikke af direktiv 2000/78, at stillinger af politisk karakter er udelukket fra direktivets anvendelsesområde. Tværtimod finder direktivet i henhold til dets artikel 3, stk. 1, litra a), anvendelse både i den of-

fentlige og den private sektor »uanset branche«. Hertil kommer, at når direktivet giver medlemsstaterne mulighed for at undlade at anvende den ordning, som det fastsætter, på visse erhvervmæssige aktiviteter, præciserer det de pågældende former for aktiviteter. Direktivets artikel 3, stk. 4, bestemmer, at i det omfang dette direktiv vedrører forskelsbehandling på grund af handicap eller alder, finder det ikke anvendelse på tjeneste i de væbnede styrker.

- 40 Som generaladvokaten har anført i punkt 48 i forslaget til afgørelse, vil formålet, der forfølges med direktiv 2000/78, som anført i nærværende doms præmis 31-34, ikke kunne opnås, hvis den beskyttelse mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som det sikrer, afhænger af arten af de funktioner, der udøves inden for rammerne af en bestemt lønnet beskæftigelse.
- 41 Ovenstående betragtninger drages ikke i tvivl af det argument, som FH fremførte i retsmødet, hvorefter anvendelsen af artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 på valget til et hverv som formand for en arbejdstagerorganisation er i strid med artikel 3, stk. 1, i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konvention nr. 87 af 9. juli 1948 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, hvoraf det følger, at fagforeningerne er frie til bl.a. at vælge deres repræsentanter.
- 42 Arbejdstagerorganisationernes ret til frit at vælge deres repræsentanter indgår i øvrigt i den foreningsfrihed, der er knæsat i chartrets artikel 12, som direktivet ikke anfægter, således som det fremgår af femte betragtning til nævnte direktiv.
- 43 Som generaladvokaten har anført i punkt 59 i forslaget til afgørelse, skal fagforeningernes frihed til at vælge deres repræsentanter kunne forenes med forbuddet mod forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, der er genstand for dette direktiv, som en konkretisering af det generelle princip om forbud mod forskelsbehandling, der er fastsat i chartrets artikel 21, og som i øvrigt er omhandlet i ILO-konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om forskelsbehandling (beskæftigelse og erhverv), som nævnt i fjerde betragtning til det nævnte direktiv.
- 44 Det følger således af chartrets artikel 52, stk. 1, at foreningsfriheden ikke er absolut, og dens udøvelse kan indeholde begrænsninger, forudsat at de er fastlagt i lovgivningen, og at de respekterer denne friheds væsentligste indhold samt proportionalitetsprincippet, dvs. at de er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, eller et behov for beskyttelse af andres rettigheder og friheder.
- 45 Dette er tilfældet i den foreliggende sag. De begrænsninger af udøvelsen af foreningsfriheden, der kan udledes af direktiv 2000/78, er netop fastlagt i lovgivningen, idet de følger direkte af dette direktiv. Disse begrænsninger overholder i øvrigt foreningsfrihedens væsentligste indhold, eftersom de udelukkende finder anvendelse med henblik på at opfylde formålene med direktiv 2000/78, dvs. sikre princippet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv samt opnåelsen af et højt beskæftigelsesniveau og et højt socialt beskyttelsesniveau. De er derfor begrundet i disse formål (jf.

analogt dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 50 og 51).

- 46 Sådanne begrænsninger overholder ligeledes proportionalitetsprincippet, for så vidt som begrundelserne for forskelsbehandling, der er forbudt, er opregnet i artikel 1 i direktiv 2000/78, hvis materielle og personelle anvendelsesområde er afgrænset i dette direktivs artikel 3, og indgrebet i udøvelsen af foreningsfriheden ikke går videre, end hvad der er nødvendigt for at nå det nævnte direktivs mål, idet det kun forbyder en arbejdstagerorganisations vedtægter, der udgør en forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (jf. analogt dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 52).
- 47 De begrænsninger af udøvelsen af foreningsfriheden, der kan udledes af direktiv 2000/78, er desuden nødvendige for at sikre de rettigheder med hensyn til beskæftigelse og erhverv, som tilkommer de personer, der tilhører de persongrupper, som er kendetegnet ved en af de i dette direktivs artikel 1 opregnede begrundelser (jf. analogt dom af 23.4.2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, præmis 53).
- 48 Det følger af det ovenstående, at »vilkårene for adgang« som omhandlet i artikel 3, stk. 1, litra a), i direktiv 2000/78 til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.

Artikel 3, stk. 1, litra d), i direktiv 2000/78

- 49 Artikel 3, stk. 1, litra d), i direktiv 2000/78 fastsætter, at direktivet finder anvendelse bl.a. for så vidt angår deltagelse i en arbejdstagerorganisation.
- 50 Som generaladvokaten har anført i punkt 52 i forslaget til afgørelse, udgør den omstændighed, at vedkommende stiller op til formandsposten i en arbejdstagerorganisation, ligesom udøvelsen af hvervet som formand, når man er valgt, en form for »deltagelse« i en sådan organisation i udtrykkets sædvanlige betydning.
- 51 En sådan fortolkning opfylder formålet med direktiv 2000/78, som består i at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling bl.a. på grund af alder med hensyn til beskæftigelse og erhverv, således at de begreber, som i direktivets artikel 3 præciserer direktivets anvendelsesområde, ikke kan fortolkes indskrænkende.
- 52 Det bemærkes endvidere, at EU-lovgiver i forbindelse med arbejdskraftens frie bevægelighed, der er sikret ved artikel 45 TEUF, har fundet, at denne grundlæggende frihed omfatter disse arbejdstageres ret til at blive valgt som repræsentanter for fagforeningerne i deres beskæftigelsesstat. Som generaladvokaten har anført i punkt 53 i forslaget til afgørelse, er anvendelsesområdet for direktiv 2000/78, der er omhandlet i direktivets artikel 3, stk. 1, litra d), således taget fra Rådets forordning (EØF) nr. 1612/68 af 15. oktober 1968 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Fællesskabet (EFT 1968, L 257, s. 2), som i artikel 8, stk. 1, fastsatte, at en arbejdstager har ret til at være valgbar til organer, der repræsenterer arbejdstagerne i de pågæl-

dende virksomheder, mens artikel 8, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen (EUT 2011, L 141, s. 1), som erstattede forordning nr. 1612/68, fastsætter, at den ret til ligebehandling, som en arbejdstager har med hensyn til medlemskab af fagforeninger og udøvelse af fagforeningsrettigheder, omfatter adgang til administrative eller ledende stillinger i en fagforening.

- 53 Under disse omstændigheder skal det fastslås, at udøvelsen af hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation som den i hovedsagen omhandlede ligeledes er omfattet af artikel 3, stk. 1, litra d), i direktiv 2000/78.
- 54 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i denne organisations vedtægter, er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.

Sagsomkostninger

- 55 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parter udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i denne organisations vedtægter, er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.”

Forklaringer

Det bemærkes, at når [REDACTED] og vidnerne i det følgende omtaler Forening B's love, refereres der til henholdsvis forbundslovene og sektorlovene, således som disse var formuleret i 2009.

[REDACTED] A har forklaret bl.a., at hun er uddannet industrilaborant og har arbejdet som sådan i årene 1970-78. Hun var allerede aktiv som tillidsrepræsentant i 1970'erne. Som tillidsrepræsentant varetog hun sine kollegærs arbejdsvilkår. Hun forestod forhandlinger med arbejdsgiver og blev mere og mere aktiv i forhold til Forening B København, da der var mange ting, som skulle diskuteres med organisationen. Hun begyndte at tage kurser og var også aktiv i laborantforeningen.

I 1978 fik hun et tilbud fra den daværende formand i Forening B København om at blive faglig sekretær i lokalafdelingen. Hun accepterede tilbuddet og foretog dermed et karriereskifte. Arbejdsopgaverne som faglig sekretær bestod bl.a. i at besvare spørgsmål fra medlemmerne om f.eks. ansættelsesvilkår og lønsedler eller hjælpe medlemmer, der var blevet opsagt, og evt. køre faglige sager på vegne af dem. Derudover bestod arbejdsopgaverne i at deltage i processen omkring forhandling af overenskomster og servicere tillidsrepræsentanter.

Efter to år som faglig sekretær i lokalafdelingen blev hun spurgt af den daværende formand for kontorafdelingen i forbundet, om hun ville være faglig sekretær i forbundet. Hun accepterede tilbuddet, da det var et step op, og tiltrådte i sommeren 1980. Arbejdsopgaverne som faglig sekretær i forbundet bestod bl.a. i at behandle sager fra lokalafdelingerne og bringe dem videre, når de var kørt fast. Det indebar også direkte forhandlinger med Dansk Arbejdsgiverforening. I 1984 rykkede hun til den kooperative afdeling som faglig sekretær. I 1985 stillede hun op til valg som formand for kontorafdelingen, men blev ikke valgt.

Igennem 1980'erne skete der en voldsom udvikling i Forening B. Medlemstallet steg voldsomt, fordi kvinderne kom på arbejdsmarkedet, og fordi der kom flere servicevirksomheder og IT-virksomheder. Forening B skulle gøres mere professionel, og der blev derfor oprettet fem faglige sektorer i 1988. Sektor E tog sig af handelsvirksomheder, og Sektor F tog sig af produktionsindustrien. Sektor D var en nyskabelse, idet serviceerhvervene vandt mere og mere frem. Den kooperative sektor og IT blev en del af Sektor D. Sektor G og Sektor H var allerede etableret. De faglige ansvarsområder er bevaret i dag, hvor der dog kun er fire faglige sektorer.

I 1992 opstod der et ønske om at vælge en næstformand i de enkelte sektorer, som indtil da alene havde haft en sektorformand. Baggrunden herfor var, at arbejdsopgaverne blev mere og mere omfattende, og sektorformanden havde brug for aflastning. Hun blev på sektorkongressen i 1992 valgt som næstformand for Sektor D uden modkandidat. Hun foretog herved et skifte fra faglig sekretær til politisk valgt. Det var et karriereløft. Hun har altid været ambitiøs, og hun ville gerne være med i hovedbestyrelsen, hvor beslutningerne bliver truffet. Som næstformand oplevede hun ikke, at dagligdagen blev meget anderledes. Hun varetog allerede flere arbejdsopgaver, hvor hun var rådgivende på det faglige område, og havde også deltaget i flere overenskomstforhandlinger end andre faglige sekretærer. Hun blev ansvarlig for arbejdsmiljøområdet og uddannelsesområdet, hvor sektorformanden skulle aflastes. Hun bestred de facto disse fagområder i forvejen.

I 1993, blev hun valgt som formand for sektoren på en ekstraordinær sektorkongres uden modkandidat. I 2003 fusionerede Sektor D og Sektor F, og hun blev igen valgt som formand uden modkandidat.

Hun har igennem årene gennemført en omfattende efteruddannelse i fagforeningsregi. Dette drejer sig bl.a. om uddannelse som leder, adskillige eksterne kurser, kursus i kollektiv arbejdsret på Københavns Universitet og mange kurser i forhandlingsteknik.

Hun havde som sektorformand en sektorchef til at hjælpe sig i dagligdagen, herunder i forbindelse med sektorbestyrelsesmøder og servicering af sektoren i bred forstand. Sektorchefen havde bl.a. personaleledelse og ansvar for budgettopfølgning som arbejdsopgaver.

Som sektorformand deltog hun i møder i Forening B's hovedbestyrelse, forretningsudvalg og Daglig Ledelse. Hun havde også sæde i hovedbestyrelsen i LO (nu FH). På hovedbestyrelsesmøderne i Forening B var der et fast dagsordenspunkt om sektorerne. Hun redegjorde som sektorformand bl.a. for, hvad der rørte sig på hendes faglige område, indstillede overenskomster til godkendelse og fremlagde projekter. Hovedbestyrelsen drøftede overordnede krav til overenskomster.

Hun havde stor indflydelse på, hvad hovedbestyrelsen besluttede.

Hun skulle som sektorformand rette sig efter de beslutninger, som Forening B's hovedbestyrelse og sektorkongressen traf. Det følger af § 10 i sektorlovene, hvorefter sektorformanden skal lede sektorens virksomhed i overensstemmelse med de af kongressen, hovedbestyrelsen og sektorkongressen truffede beslutninger. Forbundsformanden har ikke på noget tidspunkt bestemt, hvordan hun konkret skulle stemme i forbindelse med en afstemning.

Med hensyn til sektorens ansvarsområder og sektorbestyrelsens rettigheder var hun som sektorformand også i et eller andet omfang underlagt hovedbestyrelsen; f.eks. i forbindelse med overenskomstforhandlinger, hvor de overordnede krav blev fastlagt i hovedbestyrelsen. Sektorerne lagde dog selv linjen på deres faglige område. Det var således eksempelvis sektoren, der i medfør af § 12, litra b, i sektorlovene udtog overenskomstkraV. De udtagne krav skulle imidlertid være inden for forbundets rammer – ellers ville der ikke blive udbetalt understøttelse i tilfælde af konflikt. Som et eksempel på et forhold, hvor der ikke var fodslag med hovedforbundet, kan nævnes 50 pct.-reglen, der indebærer, at Forening B-ansatte kun har ret til overenskomst, hvis mindst halvdelen på en virksomhed er medlem af Forening B. Sektor C kæmpede i højere grad end Forening B i øvrigt for at få denne regel afskaffet.

I medfør af § 13, litra a, i sektorlovene havde forbundssektorbestyrelsen ret til at

fastsætte forbundssektorkontingentet under ansvar for sektorkongressen. Bestemmelsen indebar, at sektorbestyrelsen bestemte, hvad kontingentet blev brugt til, men forbundet kunne bestemme, hvor højt kontingentet måtte være. Hovedbestyrelsen bestemte således, at sektorkontingentet maksimalt kunne fastsættes til 20 eller 24 kr. pr. medlem pr. måned. Hvis sektorbestyrelsen rent hypotetisk brugte pengene til tant og fjas, ville hovedbestyrelsen formentlig gribe ind. Hun kan dog ikke på stående fod forestille sig, hvordan der ville blive grebet ind, måske i form af en ekstraordinær kongres.

Efter § 13, litra b, i sektorlovene havde forbundssektorbestyrelsen ret til at iværksætte faglige og agitatoriske tiltag inden for forbundssektoren. Denne regel var baseret på, at sektoren havde størst ekspertise med hensyn til agitatoriske tiltag inden for sit område. Bestemmelsen var mest en indstillingsret, idet det som forklaret var hovedbestyrelsen, der besluttede, om der skulle udbetales understøttelse under konflikt. Forbundssektorbestyrelsen kunne dog iværksætte strategier inden for sektoren, hvis sektoren selv kunne finansiere dem. Det kunne f.eks. være en stor kampagne om afskaffelse af 50 pct.-reglen. Der kunne også søges om støtte hos hovedbestyrelsen.

I medfør af § 13, litra c, i sektorlovene havde forbundssektorbestyrelsen ret til at ansætte det fornødne antal medarbejdere efter fælles retningslinjer fastsat af hovedbestyrelsen. Sektoren havde egen HR-afdeling, der tog sig af ansættelse og opsigelse af medarbejdere. Sektorformanden havde indstillingsret med hensyn til ansættelser og afskedigelser, men det skulle ske under iagttagelse af forbundets retningslinjer.

En sektorformand kunne opsiges uanmodet ved en ekstraordinær sektorkongres med henblik på at afsætte den pågældende. Det oplevede hun selv i 1998-99 i forbindelse med en "nepotismesag". Hun ansatte i forbindelse med et større digitaliseringsprojekt, som hun var tovholder for, sin søn som webmaster i et vikariat på tre måneder. Hun havde på forhånd drøftet sine betænkeligheder med den daværende forbundsformand, der havde tilkendegivet, at han ikke kunne se noget forkert i det, hvis ansættelsen kunne godkendes i ansættelsesteamet. Efterfølgende kørte sagen i pressen, og hun blev beskyldt for nepotisme. Sagen blev bragt op på et møde i hovedbestyrelsen, hvor hun redegjorde for sin aftale med forbundsformanden. Den daværende næstformand i forbundet udtalte, at det var mod Forening B's regler at ansætte nære familiemedlemmer. Der deltog 35-50 medlemmer på hovedbestyrelsesmødet, og der blev ved håndsoprækning stemt om, hvorvidt hun skulle have et mistillidsvotum. Der var et stort flertal, som mente, at hun havde handlet forkert, og hun var sikker på, at hun ville blive afsat. Som følge af afstemningen skulle der have været indkaldt til ekstraordinær sektorkongres med henblik på at afsætte hende som sektorformand, men hun fik i stedet en kraftig reprimande. Grunden hertil var, at hun

forinden hovedbestyrelsesmødet havde klarlagt forløbet over for sin egen sektor, og at sektorbestyrelsen på denne baggrund havde besluttet, at hun ikke havde handlet forkert. Sagen kunne være endt med, at hovedbestyrelsen havde indstillet til sektorbestyrelsen, at hun skulle afsættes.

Advokat Lars Svenning Andersen udarbejdede i 2000 et notat om konsekvenserne for valgte ved folkepensionsalderens nedsættelse fra 67 til 65 år. Formålet med udarbejdelsen af notatet var at afklare, om der skulle ske ændring af Forening B's love om udbetaling af 2/3 løn ved fratrædelse på grund af alder, idet pensionsalderen blev ændret. Notatet blev fremlagt af den daværende forbundsformand på et forretningsudvalgsmøde den 16. november 2000, hvor hun deltog. Drøftelserne på mødet gav hende ikke anledning til refleksion i forhold til reglerne om aldersbegrænsning og fratrædelse for politisk valgte.

I 2004 meddelte den daværende forbundsformand, at LO's (nu FH) jurister havde tilkendegivet, at beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven ikke havde indflydelse på reglerne om aldersbegrænsning og fratrædelse for politisk valgte.

Hun kendte således til reglerne, men hun tog ikke forbehold over for dem. Hun nævnte heller ikke noget i forbindelse med beslutningen om udarbejdelse af kontrakter for politisk valgte eller indgåelsen af sin egen kontrakt i 2009. Hun vidste, at hun var i gang med sin sidste valgperiode. Da der blev indkaldt til sektorkongres i 2011, nævnte hun ikke for nogen, at hun ville anfægte, at hun ikke kunne stille op på grund af alder. Hun diskuterede først aldersdiskrimination med sin advokat i 2014. Spørgsmålet om aldersdiskrimination havde ingen sammenhæng med den på daværende tidspunkt verserende sag mellem hende og Forening B om betaling af et pensionsbeløb.

Forbundsformand i Forening B, J, har forklaret bl.a., at han har været aktiv i Forening B siden 1970'erne. I 1988 blev han valgt til næstformand i Forening B Kommunal, og han var sektorformand i Sektor H fra 1990 til 2008. I 2008 blev han valgt som forbundsformand. Han har en kontrakt for valgte fra 2009.

Siden indførelsen af forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination i 2004 har Forening B på vegne af sine medlemmer haft stor fokus på området og ført mange sager om aldersdiskrimination. Det har været en højprioriteret sag, og der er brugt mange ressourcer og oparbejdet stor juridisk ekspertise på området. Også i 2004 udfærdigede afdelingsleder i LO, Leo Lybæk, et notat, hvori det konkluderedes, at de politisk valgte ikke var omfattet af forskelsbehandlingsloven, og at man kunne fastholde ordningen med aldersgrænse.

På forbundskongressen i 2009 blev § 2 i forbundslovene vedtaget. Det fremgår

af bestemmelsen bl.a., at Forening B's arbejde har til formål at fjerne direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af bl.a. alder. Bestemmelsen gav ikke anledning til refleksioner over egne vilkår for politisk valgte.

Der har igennem mange år været opbakning fra alle sider til aldersgrænsen for politisk valgte, idet der er en bekymring for, at de bliver siddende i for lang tid. Formålet er at lade nye kræfter komme til, så der ikke kun sker genvalg – måske alene begrundet i, at det vil være "synd" for den pågældende, hvis han/hun ikke bliver valgt på ny. Man har i den forbindelse overvejet, om ordningen med mulighed for fratreden som 60-årig med 2/3 løn er for attraktiv, men modhensynet – at sikre generationsskifte – er vigtigere. Det er ikke tilstrækkeligt at forlade sig på, at de pågældende ikke bliver genvalgt på grund af alder. Der har f.eks. aldrig været modkandidater til [REDACTED] og han har heller ikke selv oplevet at have modkandidater i forbindelse med genvalg.

På forbundskongressen i 2013 behandlede man forskellige lovforslag til ændring af § 20 i forbundslovene om aldersbegrænsning for politisk valgte. Alle de fremsatte lovforslag indeholdt et element af diskrimination. Under forbundskongressen udtalte næstformanden i Forening B, K, at hovedbestyrelsen ikke mente, at man kunne sidde som valgt i en lønnet tillidspost i Forening B og samtidig være folkepensionist. Hun udtalte endvidere, at man herved sikrede et vigtigt generationsskifte i Forening B, og at man som hovedfigur skulle være inden for den erhvervsaktive alder. Der var opbakning til udsagnene i hovedbestyrelsen. Det har i perioder været svært at rekruttere nye medlemmer til Forening B, herunder særligt blandt unge op til midten af 20'erne. Det er derfor vigtigt for Forening B's troværdighed, at de politisk valgte ikke fremstår som "de gamles klub", og at medlemmerne kan genkende sig selv i frontfigurerne. L's udtalelse om, at hun var kommet i modvind med lovforslag nr. 14, hvorefter formanden og næstformanden skulle vælges blandt erhvervsaktive medlemmer, hænger sammen med, at forslaget blev opfattet som diskriminerende, fordi det afskar studerende mv. fra at opstille. På kongresser i 2017 og 2019 drøftede man på ny alder og ændrede lovene til en ny aldersbegrænsning, men der er fortsat tale om aldersdiskriminering.

Vidnet har sæde i samtlige styrende organer i FH-regi (tidligere LO). Ordningens forenelighed med forskelsbehandlingsloven har ikke været drøftet i fagbevægelsen før 2014 i forbindelse med nærværende sag. Han blev overrasket, for Forening B havde lige været igennem et længere retligt efterspil med A vedrørende en pensionssag, hvor flere advokater havde været involveret. [REDACTED] [REDACTED] havde været med alle år, hvor ordningen var blevet drøftet, og hun er den eneste, der har bragt det op efterfølgende.

Forening B er organiseret således, at sektorerne er opdelt efter arbejdsgiverområde, og

de refererer ikke op igennem systemet til forretningsudvalget. Sektorerne "refererer til sig selv". Sektoren er reelt en fagforening i fagforeningen. Sektorerne er blevet styrket for at kunne matche de stærke arbejdsgiverforeninger. Han er reelt formand for en paraplyorganisation. Sektorerne har fordel af at være en del af "paraplyen" i en konfliktsituation, hvor de nyder godt af fælles økonomi. De fire sektorer er meget store og har således henholdsvis ca. 20.000, 25.000, 50.000 og 80.000 erhvervsaktive medlemmer – med Sektor C som den største sektor. Afdelingerne er ligesom sektorerne suveræne enheder.

Sektorerne arbejder selvstændigt. I løbet af den tid, hvor han var sektorformand, blev alt personale flyttet fra forbundet over i sektorerne, og det er således sektoren, der "hyrer og fyrer". Der er fælles overenskomst for de administrative medarbejdere i forbundet og sektorerne mv. Individuelle medlemssager for ansatte i sektorerne/afdelingerne behandles i sektorerne/afdelingerne. Størrelsen af kontingentet bliver også bestemt af sektoren. Tilbage i 1990'erne var der en begrænsning i fastsættelsen af kontingentet. Sektoren fastsætter også selv sit budget og bestemmer suverænt over sin egen økonomi. Sektoren kan dog ikke nægte at bidrage til betaling af fælles udgifter, som "paraplyen" afholder.

Overenskomstarbejdet, herunder udtagelse af krav og indgåelse af overenskomster, er en væsentlig del af arbejdet i en sektor og ligger suverænt hos sektoren. Dette gælder også opfølgning på overenskomsten mellem overenskomstperioderne. Sektoren har også eget ansvar for uddannelsespolitiske spørgsmål og arbejdsmiljø. Sektoren er alene begrænset af, at der ikke må være tale om forbundsvirksomhed, og at den selv skal kunne betale for sine aktiviteter.

I lovene for Forening B ser det ud som om, at hovedbestyrelsen har det sidste ord, men det er alene en formalitet. Han har aldrig oplevet, at Forening B's hovedbestyrelse ikke har sagt ja til en indstilling fra sektorkongressen. Efter § 4, stk. 1, i forbundslovene kunne hovedbestyrelsen iværksætte og afslutte faglige konflikter samt yde strejkeunderstøttelse. Forbundsledelsen har dog aldrig pålagt en sektor at konflikte, ligesom forbundsledelsen heller aldrig har iværksat en konflikt, uden at en sektor har opfordret til det. Det er sektorerne, der anbefaler, om der skal konfliktes eller ej. Det fremgår af § 6, stk. 1, i forbundslovene, at der under godkendte strejker udbetaltes erstatning for tabt arbejdsfortjeneste til konfliktdeleagere fra reservefonden. Reservefonden er Forening B-fællesskabets, og udbetaling af konfliktstøtte til lovlige konflikter er "paraplyens" vigtigste opgave. Hovedbestyrelsen har aldrig nægtet at dække tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med en lovlig konflikt.

Sektorens ansvarsområder og sektorbestyrelsens øvrige opgaver fremgår af § 12

og § 13 i sektorlovene. Denne afgrænsning af sektoransvar bliver respekteret af hovedforbundet.

Forbundet forsøger gennem arbejdet i hovedbestyrelsen at sikre en fælles retning for emner uden for overenskomstområdet. Sektorerne retter sig efter det, som forbundskongressen vedtager, men forbundskongressen behandler alene forbundsansvarlige. På et tidspunkt i forbindelse med en kommende tilbagetrækningsreform mente Sektor C dog noget andet end forbundet, hvilket blev accepteret. Han kan ikke erindre, at det har været så alvorligt, at hovedbestyrelsen har skullet gribe ind for at sikre fælles retning.

Som sektorformand er man underlagt sektorkongressen, som man står til ansvar for hvert 4. år. Man risikerer, at der kommer en modkandidat, hvis man ikke har gjort det godt nok. [REDACTED] virke som sektorformand har aldrig været behandlet som et ansættelsesforhold, og hun har aldrig refereret til forbundsformanden eller været underlagt denne. Af § 10, stk. 1, i sektorlovene fremgår, at sektorformanden leder sektorens virksomhed i overensstemmelse med de af kongressen, hovedbestyrelsen og sektorkongressens truffede beslutninger. Han er ikke enig i, at [REDACTED] var underlagt anvisninger og tilsyn fra de pågældende, og at hun til enhver tid imod sin vilje kunne afskediges af ham.

Han husker [REDACTED] "nepotismesag", hvor hovedbestyrelsen konkluderede, at hvis en sektor ønsker at ansætte sektorformandens søn, så blander hovedbestyrelsen sig ikke i dette. Han husker ikke, at det skulle have været overvejet at indkalde til ekstraordinær sektorkongres i forbindelse med denne sag. Det er korrekt, at hovedbestyrelsen formelt har mulighed for at indkalde til sektorkongres, men det er aldrig sket. Det har været overvejet at skrive denne mulighed ud af regelsættet. I det tænkte tilfælde, at en sektorformand "tager af kassen", vil hovedbestyrelsen kontakte sektorbestyrelsen herom. Sektorbestyrelsen kan selv suspendere sin sektorformand, jf. sektorlovenes § 9, stk. 8.

Da han blev valgt som forbundsformand i 2008, kom det frem, at der var indgået en individuel aftale om, at den tidligere formand skulle have yderligere seks måneders "kutymegodtgørelse" i forbindelse med fratrædelse. Som følge heraf bestemte han, at politisk valgte skulle kende deres vilkår og rettigheder, og han indførte derfor "kontrakt for valgte". Det ligner umiddelbart en ansættelseskontrakt, men formålet er at sikre en klar retsstilling, herunder ved fratrædelse. Ingen har tidligere gjort gældende, at kontrakten indebar, at der var tale om et ansættelsesforhold, når man var politisk valgt. Forening B skelner således skarpt mellem politisk valgte og ansatte.

M har forklaret bl.a., at han var ansat som faglig sekretær i 20 år, og at han herefter var sektorformand for Sektor E i 20 år. Han stillede op som

sektorformand, fordi han var ambitiøs og gerne ville være med til at træffe væsentlige beslutninger inden for sit område. Forening B's politisk valgte sidder i alle de centrale organer og træffer beslutningerne – og udøver politikken. I Forening B sonderer man mellem ansatte og politikere, og der er stor forskel. Han har aldrig opfattet sig som ansat i Forening B, efter han blev politiker. "Kontrakt for valgte" blev udfærdiget, da der var et behov for et fælles papir om, hvad der var gældende vedrørende aflønningsforholdene. Kontrakten ændrede imidlertid ikke på valgte status som politikere.

Som valgt har man betydelig indflydelse. En sektorformand træffer beslutningerne og udøver og definerer politikken, herunder gennemfører beslutninger truffet af sektorkongressen og sektorbestyrelsen. Som formand i Sektor E var han valgt af en sektorkongres, som han stod til ansvar over for. Han kunne gøre, "hvad han ville", for det var alene sektorkongressen, som kunne vælte ham. Han havde således stor mulighed for indflydelse på handelsområdet.

Sektor E var ikke underordnet forbundskongressen, men hvis noget var et forbundsanliggende, så skulle hovedbestyrelsens beslutning følges, og sektorformanden havde da også selv været med til at beslutte det. Sektor E fulgte f.eks. den fælles overenskomst for administrative medarbejdere i forbundet og sektorerne.

Sektorformandens virke blev ikke behandlet som et ansættelsesforhold med reference til forbundsformanden. Han var tit uenig med forbundsformanden, men forbundsformanden havde ikke instruktionsbeføjelse over ham som sektorformand. Da sektorerne ved en beslutning på forbundskongressen fik selvstændig økonomi, protesterede forbundsformanden, men sektorformændene insisterede.

Sektor E havde en sekretariatschef, en slags administrerende direktør, der var chef for personalet og gennemførte det, der blev besluttet. Han var selv nærmest en "arbejdende formand".

Sektorerne udgør fire selvstændige organisationer eller forbund med fælles retningslinjer, når der er enighed om det. Sektorerne kunne udrette noget i fællesskab. Han har flere gange fremført, at Sektor E skulle organisere sig på en anden måde ved at trække sig ud af Forening B og lave et handelsforbund. Organiseringen med sektorer fungerede imidlertid, fordi sektorerne fik deres selvstændighed. Der var samtidig forhold, som de erkendte, at de måtte håndtere i fællesskab, fordi det var rigtigst. Det var f.eks. tilfældet med sektorformænds aflønning, som blev besluttet i hovedbestyrelsen.

Reservefonden har historisk set altid været fællesformue for Forening B. Det er hovedbestyrelsen, der administrerer midlerne, men havde hovedbestyrelsen blot en

enkelt gang meddelt, at der ikke kunne udbetales konfliktstøtte i forbindelse med en af sektoren indstillet konflikt, så havde Sektor E trukket sig ud af Forening B. I tilfælde af konflikt skulle hovedbestyrelsen bare "stemple checken" fra reservefonden.

Sektor E og Sektor C er sammenlignelige sektorer, og han og A kørte tæt parløb og arbejdede ud fra de samme intentioner om at udvikle Forening B. Han havde ofte møder med A på tomandshånd op til overenskomstforhandlinger.

De drøftede bl.a. en afskaffelse af 50 pct.-reglen. Det var et fast krav til overenskomstforhandlingerne hver eneste gang, men arbejdsgiverne ville ikke være med til det. Sektor E fremsatte det ikke som et ufravigeligt krav, idet der var andre vigtigere prioriteter. Hovedbestyrelsen eller forbundsformanden kunne imidlertid ikke blande sig i, om og Sektor C gjorde det til et absolut krav, for alle overenskomstrelaterede emner var et sektoranliggende.

Med hensyn til aldersbegrænsningen for politisk valgte har han aldrig hørt en drøftelse af, at det skulle være i strid med forskelsbehandlingsloven. Der var forskellige holdning til aldersbegrænsningen, for der var forskellige forbund under HF (tidligere LO). Der var imidlertid enighed om, at de var valgte politikere, og at der skulle være regler, som sikrede, at der løbende skete generationsskifte. Han stoppede selv som sektorformand i 2012 og havde på dette tidspunkt ikke samme kampgejst som tidligere. Han er i dag 70 år og pensionist. Hvis han havde kunnet stille op som 70-årig, så ville han efter sin egen opfattelse ikke have været lige så kompetent, som da han var yngre.

N har forklaret bl.a., at han har været formand for Sektor D Hovedstaden de sidste ti år. Han har været i Forening B gennem 30 år bl.a. som faglig sekretær og øverste administrative leder. Han blev valgt som formand på en ordinær generalforsamling. Han har en kontrakt for valgte fra 2009 ligesom A . Som politisk valgt er han ikke ansat i Forening B, men bliver aflønnet af Forening B. Han er ikke underlagt forbundet, men står til ansvar over for medlemmerne, som hvert andet år bestemmer, om han skal genvælges.

Under forbundskongressen i 2013 var der fremsat fire forslag til ændring af § 20 i forbundslovene om aldersbegrænsning for politisk valgte. Som formand var han medlem af hovedbestyrelsen og delegeret på kongressen, og det er korrekt, at han har udtalt det, der er transskriberet af behandlingen af lovforslagene. Alle lovforslagene handlede om økonomi og var udtryk for en sparerøvelse. Henset til, at den almindelige pensionsalder var steget, ønskede man i Forening B at afskære ekstrabetaling i form af 2/3 løn til politisk valgte, som faldt for alders begrænsningen på 60 år. De dagældende regler var for gunstige, og hovedbestyrelsen kunne ud fra moralske og etiske overvejelser ikke stå på mål for beta-

lingsordningen over for deres medlemmer. Det havde intet at gøre med, at aldersbegrænsningen skulle være ulovlig. Det er hverken nemt eller omkostningsfrit at vælte en formand, hvorfor regler om aldersbegrænsning er at foretrække.

Anbringender

Parterne har i alt væsentligt procederet i overensstemmelse med deres påstandsdokumenter, der gengives i det følgende (en række sidehenvisninger m.v. er udeladt uden særskilt markering).

A har anført:

”Det eneste tilbageværende spørgsmål er herefter, hvor stor en godtgørelse **A** er berettiget til.

Ligebehandlingsnævnet fastholder de tidligere fremsatte synspunkter herom. Det fastholdes således for det første, at godtgørelsen principalt skal udmåles som 12 måneders løn som sektorformand, idet den manglende mulighed for at fortsætte beskæftigelsen som sektorformand efter det fyldte 60. år i relation til krænkelsens grovhed må sidestilles med en aldersbetinget afskedigelse eller en ensidigt fastsat pligtig afgangsalder. Hvis landsretten måtte finde, at forskelsbehandlingen af **A** ikke kan sidestilles med en afskedigelse, fastholdes det i anden række, at **A** har krav på en godtgørelse på i alt 100.000 kr. (hvoraf 25.000 kr. er betalt af Forening B, hvorfor den subsidiære påstand lyder på 75.000 kr.)

3. ANBRINGENDER

3.1 Den retlige ramme for udmåling af godtgørelsen

Godtgørelsen til **A** skal udmåles efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, som implementerer beskæftigelsesdirektivets artikel 17 og derfor skal fortolkes og anvendes i overensstemmelse hermed.

Beskæftigelsesdirektivets artikel 17, 1. pkt., fastslår, at 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. Bestemmelsens 2. pkt., indeholder dog en væsentlig modifikation hertil – nemlig et krav om at sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

EU-Domstolen har på grundlag af denne bestemmelse og de tilsvarende bestemmelser i EU's direktiver om forskelsbehandling på baggrund af køn udviklet en righoldig praksis om kravene til medlemsstaternes sanktionering af overtrædelser af diskriminationsforbuddet, som fastsætter klare rammer for danske domstoles udmåling af godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7.

Det følger bl.a. af Domstolens dom af 25. april 2013 i Asociația Accept, sag C-81/12, EU:C:2013:275, præmis 63, at en sanktionsordning, der er indført med henblik på at gennemføre artikel 17 i direktiv 2000/78 i en medlems-

stats retsorden, bl.a. skal sikre en faktisk og effektiv retsbeskyttelse af de rettigheder, der kan udledes heraf, og at sanktionerne skal tilpasses overtrædelsernes grovhed, bl.a. ved at sikre en tilstrækkelig afskrækkende virkning samtidig med at det generelle proportionalitetsprincip overholdes. Af præmis 64 følger, at en sanktion af rent symbolsk karakter under alle omstændigheder ikke kan anses for at være forenelig med en korrekt og fyldestgørende gennemførelse af direktiv 2000/78.

Domstolen henviser bl.a. i *Asociația Accept*-dommen til dom af 22. april 1997 i *Drähmpähl*, sag C-180/95, EU:C:1997:208, om den tilsvarende bestemmelse om sanktionering i det dagældende direktiv 76/207/EØF om forskelsbehandling på baggrund af køn. I denne dom fastslog Domstolen bl.a. i præmis 25, at når en medlemsstat har valgt at sanktionere overtrædelsen af forbuddet mod forskelsbehandling gennem en godtgørelse (fremfor en egentlig erstatning), skal denne sanktion være egnet til, at domstolene kan sikre en faktisk og effektiv beskyttelse, have en reelt afskrækkende virkning over for arbejdsgiveren og i hvert fald stå i et rimeligt forhold til skaden. Domstolen fastslog videre i præmis 25-30, at kravet om effektive og afskrækkende sanktioner var til hinder for en bestemmelse om en maksimal godtgørelse på 3 måneders løn ved afslag på ansættelse til en ansøger, der ville have fået stillingen, såfremt der ikke var udøvet forskelsbehandling ved udvælgelsen.

Der kan derudover bl.a. henvises til dom af 10. april 1984 i *Von Colson og Kamann*, sag 14/83, EU:C:1984:153, præmis 23-28, og dom af 2. august 1993 i *Marshall*, sag C-271/91, EU:C:1993:335, præmis 17-32.

Drähmpähl-dommen førte til, at de tidligere gældende maksimumgrænser for udmåling af godtgørelser efter ligebehandlingsloven blev afskaffet ved lov nr. 1385 af 21. december 2005. I forarbejderne til loven, jf. lovforslag nr. L 17 fremsat 5. oktober 2005, specielle bemærkninger til § 1, nr. 8 og 9, anføres bl.a., at formålet med lovændringen var at sikre, at domstolene kunne udmåle en godtgørelse i overensstemmelse med det EU-retlige effektivitetsprincip under hensyn til den konkrete sags omstændigheder uden at være begrænset af lovfastsatte maksimumsgrænser, jf. også *Beskæftigelsesministeriets notat af 2. december 2005 i AMU alm. del - Bilag 82*.

Der er således ingen tvivl om, at udmåling af godtgørelse ikke er "et rent dansk anliggende" som anført af Forening B. Østre Landsret skal i overensstemmelse med det EU-retlige effektivitetsprincip udmåle godtgørelsen under hensyntagen til samtlige relevante omstændigheder. I den forbindelse kan udgangspunktet i praksis om en godtgørelse på 25.000 kr. ikke lægges ukritisk til grund. Det bestrides, at indførelsen af § 14, stk. 2, i ligebehandlingsloven ved lov nr. 1709 af 27. december 2018 har nogen betydning i denne sag.

3.2 Aldersbegrænsningen udgør en tilstrækkelig grov krænkelse til at udmåle en godtgørelse svarende til 12 måneders løn

Det gøres gældende, at aldersbegrænsningen i sektorlovenes § 9, stk. 1 (ekstrakten, side 111), indebærer en krænkelse af en sådan grovhed, at A er berettiget til en godtgørelse svarende til 12 måneders løn som sektorformand.

Det gøres videre gældende, at den manglende mulighed for at fortsætte beskæftigelsen som sektorformand efter det fyldte 60. år i relation til krænkelsens grovhed må sidestilles med en aldersbetinget afskedigelse eller en ensidigt fastsat pligtig afgangsalder. Til forskel fra situationen i f.eks. UfR 2012.511H består krænkelsen af [REDACTED] i selve vilkåret om "tidsbegrænsning", som er direkte knyttet til alder, og ikke i et ulovligt afslag på genansættelse efter udløbet af en objektiv og lovlig tidsbegrænsning af ansættelsesforholdet. Det var således selve ophøret af [REDACTED] ansættelsesforhold, der var uløseligt forbundet med hendes alder.

Hvis omstændighederne i UfR 2012.511 skulle passe til [REDACTED] situation, skulle det til illustration have fremgået af frisørassistentens ansættelseskontrakt, at ansættelsen ophørte, når hun blev gravid. I den situation havde der helt åbenbart været tale om en situation, der begrundede en godtgørelse for overtrædelse af ligestillingslovens § 9.

Konsekvensen af at sidestille aldersgrænsen i sektorlovens § 9, stk. 1, med et afslag på genansættelse, ville desuden være, at en arbejdsgiver slipper billigere i forhold til forskelsbehandlingsloven ved at fastsætte et aldersdiskriminerende vilkår om ophør på forhånd frem for at træffe konkrete afgørelser om det samme.

Det er således nærliggende at sidestille krænkelsen med en ulovlig aldersbetinget afskedigelse i henseende til godtgørelsens udmåling. Det følger herefter af Højesterets praksis, jf. bl.a. dommen trykt i UfR 2013.2575, at der ved udmålingen bør tages udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved afskedigelse i strid med ligestillingslovens § 9 om forbud mod forskelsbehandling på baggrund af bl.a. graviditet og barsel. Udgangspunktet er herefter en godtgørelse svarende til seks måneders løn, idet dette udgangspunkt dog bl.a. modificeres af den krænkedes anciennitet og omstændighederne ved krænkelsen i øvrigt.

[REDACTED] A havde som anført ovenfor den 1. november 2011, hvor hendes ansættelsesforhold ophørte, mere end 17 års anciennitet i stillingen som sektorformand i Forening B og mere end 33 års anciennitet i Forening B. Hendes anciennitet bør på den baggrund indgå som et betydeligt skærpende moment i udmålingen af godtgørelsen. Hertil kommer, at der ikke er nogen formildende omstændigheder ved krænkelsen.

På denne baggrund bør godtgørelsen udmåles til et beløb, der svarer til 12 måneders løn i stillingen som sektorformand i Forening B. A's sidste lønseddel i stillingen som sektorformand fra november 2011 findes i ekstrakten på side 131. Med udgangspunkt en månedsløn inklusive pensionsbidrag på ca. 90.000 kr., som fremgår af denne lønseddel, kan dette beløb passende udmåles til kr. 1.080.000.

Det bestrides, at [REDACTED] som anført af Forening B på side 11 i processkrift A skal bevise, at hun var blevet valgt, hvis hun kunne stille op, for at kvalificere til en godtgørelse udmålt som 12 måneders løn. En sådan bevisbyrde er selvsagt umulig at løfte for A. Eftersom det er Forening B, der har tilsidesat forbuddet mod forskelsbehandling, må det også påhvile Forening B at bevise

sit eget postulat om at [redacted] ikke var blevet valgt alligevel, jf. også forskelsbehandlingslovens § 7 a og Dræhmpæhl-dommens præmis 36, hvor Domstolen udtrykkeligt præciserede, at det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en ansøger til en ledig stilling ikke ville have fået stillingen, selv hvis der ikke var udøvet forskelsbehandling. I øvrigt bestrides det, at konkret det ”ikke har formodningen for sig”, at [redacted] ville være blevet valgt. Da [redacted] A blev afskåret fra at genopstille i 2011, var hun blevet valgt seks gange uden modkandidat over en periode på 17 år (som næstformand i 1992 og som formand i 1993, 1997, 2001, 2003 og 2007). Der er ingen indikationer endstige bevis for, at [redacted] ikke også i 2011 havde fuld opbakning til sit formandskab.

Forening B synes (fortsat) at tillægge det stor betydning, om A skal klassificeres som arbejdstager eller ej efter forskelsbehandlingslovens bestemmelser. Dette formelle spørgsmål har imidlertid ingen selvstændig betydning for udmålingen af godtgørelsen. Det afgørende er, at godtgørelsen udmåles under hensyn til krænkelens grovhed bedømt ud fra samtlige relevante omstændigheder i sagen, jf. også afsnit 3.1 ovenfor.

Forening B's synspunkter om klassificeringen af A er dog også forkerte. EU-Domstolens dom kan ikke tages til indtægt for et synspunkt om, at Domstolen har fastslået, at [redacted] ikke opfylder kriterierne efter TEUF artikel 45 for at være arbejdstager i EU-retlig forstand. Domstolen har udtrykkeligt ikke forholdt sig til spørgsmålet om, hvorvidt [redacted] A opfylder den EU-retlige arbejdstager-definition, fordi dette spørgsmål ikke er relevant for direktivets anvendelsesområde. Den omstændighed, at Domstolen valgte at følge nævnets synspunkter om at sende et klart signal om relevansen af denne definition for netop at undgå sager som den foreliggende i fremtiden, betyder på ingen måde, at Domstolen konkret fandt, at definitionen ikke var opfyldt. Kommissionens indlæg i bilag 21 – som fuldt ud svarer til Ligebehandlingsnævnets subsidiære synspunkter gengivet i afsnit 4.1.4 i påstandsdokumentet af 21. oktober 2019 – viser tværtimod, at det er særdeles tvivlsomt, om Forening B's synspunkter om det EU-retlige arbejdstagerbegreb deles af EU's institutioner.

3.3 Hvis aldersbegrænsningen må anses for et afslag på ansættelse, er der grundlag for at udmåle en skønsmæssig godtgørelse på mere end kr. 25.000

Hvis retten måtte finde, at forskelsbehandlingen af [redacted] ikke kan sidestilles med en afskedigelse, gøres det gældende, at [redacted] i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets nyere udmålingspraksis har krav på en godtgørelse på mere end kr. 25.000.

Det følger klart af Højesterets praksis, at ”standardgodtgørelsen” på kr. 25.000 for ulovlige afslag på ansættelse alene er et udgangspunkt, jf. bl.a. den ovenfor nævnte dom af 11. november 2011 trykt i UfR 2012.511 og dom af 29. januar 2008 trykt i UfR 2008.957. Det er samtidig et grundlæggende og gennemgående princip i retspraksis om udmåling af godtgørelser, at størrelsen på godtgørelsen skal fastlægges under hensyn til grovheden af overtrædelsen af loven samt af den krænkel, der er påført den enkelte.

En godtgørelse på 25.000 kr. i denne sag risikerer at få rent symbolsk betydning i strid med EU-Domstolens praksis både i lyset af det lidte tab og den konkrete betydning for [REDACTED].

Det er utidssvarende og dårligt stemmende med den gennemgående og klare forudsætning i Højesterets og EU-Domstolens praksis om, at godtgørelser skal udmåles efter overtrædelsens grovhed og den krænkelse, der er påført den enkelte, hvis [REDACTED] godtgørelse efter mere end 33 års beskæftigelse i Forening B – og heraf 17 år i topposten som sektorformand – uden videre skal fastsættes på samme niveau som f.eks. godtgørelsen til en kvinde, der får afslag på ansættelse i et studiejob som tilkaldevikar efter tre dages prøveperiode, jf. Østre Landsrets dom af 14. januar 2008 trykt i UfR 2008.1028Ø.

Selv hvis aldersgrænsen ikke rent faktisk er at sidestille med en afskedigelse, så betød den ikke desto mindre rent faktisk, at [REDACTED] blev tvunget til at opgive sin aktuelle beskæftigelse og dermed mistede en væsentlig del af sit forsørgelsesgrundlag. Det betyder også, at følgerne af krænkelsen for [REDACTED] har været af væsentlig grovere karakter end de typisk er i den klassiske situation, som ligger bag udgangspunktet om en godtgørelse på kr. 25.000, hvor en person får afslag på en stilling, uden at det samtidig har nogen betydning for vedkommendes aktuelle forsørgelsesgrundlag, jf. f.eks. UfR 2008.957.

Som anført ovenfor ligger det fast i retspraksis, at den krænkedes anciennitet har afgørende betydning for udmålingen af godtgørelse ved afskedigelser i strid med forskelsbehandlingsloven, jf. bl.a. UfR 2018.853. Det gøres gældende, at [REDACTED] anciennitet også må tages i betragtning i denne ganske specielle situation, selvom retten måtte finde, at forskelsbehandlingen består i et afslag på ansættelse og ikke i en egentlig afskedigelse. Hendes betydelige grad af tilknytning til Forening B som organisation gennem besiddelsen af en toppost i 17 år betyder alt andet lige, at hendes situation er forskellig fra en mere eller mindre tilfældig jobsøgendes.

Det gøres på denne baggrund gældende, at godtgørelsen i alt skal fastsættes efter rettens skøn op til 100.000 kr. (dvs. 75.000 kr. ud over det allerede betalte) og ikke under 40.000 kr. (dvs. yderligere 15.000 kr.).

Det fastholdes som anført i påstandsdokumentet afsnit 4.3, at [REDACTED] situation ikke kan sammenlignes med f.eks. et afslag på ansættelse i et studiejob som tilkaldevikar efter tre dages prøveperiode, jf. UfR 2008.1028, eller et forhåndsafslag på en stilling som lagermedarbejder med henvisning til manglende omklædningsfaciliteter, jf. UfR 2008.957, der begge blev takseret til 25.000 kr. i godtgørelse.

Det er utidssvarende og dårligt stemmende med den gennemgående og klare forudsætning i Højesterets praksis om, at godtgørelser skal udmåles efter overtrædelsens grovhed og den krænkelse, der er påført den enkelte, hvis [REDACTED] A's godtgørelse efter mere end 33 års beskæftigelse i Forening B – og heraf 17 år i topposten som sektorformand – uden videre skal fastsættes på samme niveau som f.eks. godtgørelsen til en kvinde, der får afslag på ansæt-

telse i et studiejob som tilkaldevikar efter tre dages prøve-periode, jf. Østre Landsrets dom af 14. januar 2008 trykt i UfR 2008.1028Ø.

3.4 Godtgørelsen skal ikke nedsættes

Det fastholdes, at godtgørelsen ikke skal nedsættes under henvisning til den kompensation, som ifølge forbundslovenes § 27 a tilkom [REDACTED] ifølge hendes ansættelsesforhold med Forening B eller af andre grunde.

Det følger af EU-Domstolens praksis som gengivet ovenfor under afsnit 3.1, at når sanktionen for overtrædelser af forbuddet mod forskelsbehandling er en økonomisk godtgørelse, så skal denne stå i et rimeligt forhold til skaden, jf. Asociația Accept-dommens præmis 63 og Drähmpähl-dommens præmis 25.

Godtgørelsen skal derfor udmåles under hensyn til den lønindtægt, som [REDACTED] [REDACTED] mistede som følge af forskelsbehandlingen. Den retsstridige aldersbegrænsning medførte, at [REDACTED] mistede muligheden for at genopstille og blive valgt til endnu en 4-årig valgperiode med fuld løn. Differencen mellem på den ene side fire års fuld løn inkl. feriegodtgørelse (ca. kr. 4.860.000) og på den anden side 2/3 løn i 14 måneder fra november 2011 til februar 2013, hvor [REDACTED] fyldte 65 år (i alt ca. 670.000 kr. plus ca. 200.000 kr. i pensionsbidrag) overstiger stadig betydeligt en godtgørelse svarende til 12 måneders løn. En godtgørelse svarende til 12 måneders løn vil således utvivlsomt ikke gå ud over rammerne for, hvad der står i et rimeligt forhold til skaden.

For det tilfælde, at godtgørelsen skal udmåles efter praksis om afslag på ansættelse, fastholdes det også, at godtgørelsen skal udmåles op til 100.000 kr. og ikke under 40.000 kr. i lyset af den konkrete betydning for [REDACTED]. Den kompensation, som [REDACTED] har modtaget i form af 2/3 løn, ændrer ikke på, at kränkelsen stadig er væsentligt grovere for [REDACTED] end i den klassiske situation, som ligger bag udgangspunktet om en godtgørelse på kr. 25.000, hvor en person får afslag på en stilling, uden at det samtidig har nogen betydning for vedkommendes aktuelle beskæftigelse eller forsørgelsesgrundlag. Dette illustreres også af, at et vilkår om nedsættelse af lønnen med 1/3 direkte knyttet til det fyldte 60. år utvivlsomt stadig ville være en grov kränkelse, der burde mødes med en højere godtgørelse end kr. 25.000.

EU-Domstolens dom viser i øvrigt, at det reelt ikke har været et tvivlsomt retligt spørgsmål, om en stilling som [REDACTED] var omfattet af beskæftigelsesdirektivets anvendelsesområde. Der er intet i dommen, som tyder på, at der reelt kan argumenteres for det modsatte resultat. Tværtimod indeholder navnlig Generaladvokat Richard de la Tours forslag til afgørelse en usædvanligt hård kritik af en procespart i en præjudiciel sag ved Domstolen, som er udtryk for, at han fandt Forening B's synspunkter både absurde og paradoksale. I punkt 70-71 anførte generaladvokaten således følgende:

”69. Hvis bestemmelser, der kan forhindre visse kategorier af personer i at stille op til valget som formand for en arbejdstagerorganisation – i modsætning til den fortolkning af artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i direktiv 2000/78,

som jeg foreslår – ikke skulle være omfattet af dette direktivs materielle anvendelsesområde, navnlig fordi dette hverv omfatter funktioner af politisk karakter, ville det således være muligt at begrænse adgangen til et sådant hverv som formand af en hvilken som helst grund, der er beskyttet af direktivet. Dette ville udelukke en hel vifte af erhverv, der udøves inden for rammerne af arbejdstagerorganisationer, fra den beskyttelse, som direktivet yder med hensyn til beskæftigelse og erhverv.

70. Jeg tilføjer, at hvis man fulgte denne opfattelse, ville det betyde, at det ville være muligt at påberåbe sig en persons religion eller seksuelle orientering i en fagforenings vedtægter, med henblik på at forhindre denne i at være valgbar til hvervet som formand for denne organisation. Herved tydelig- gøres, hvilke yderligheder en snæver fortolkning af anvendelsesområdet for direktiv 2000/78 kan føre til.

71. Afslutningsvis forekommer det mig i det mindste paradoksalt, at det er en organisation, der har til opgave at beskytte arbejdstagernes rettigheder, der forfægter en restriktiv fortolkning af anvendelsesområdet for en bestemmelse, der har til formål at bekæmpe forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.”

Efter Ligebehandlingsnævnets opfattelse er der således intet grundlag for at nedsætte godtgørelsen med henvisning til, at der skulle være retlig tvivl om, at [REDACTED] var omfattet af beskæftigelsesdirektivet. Den omstændighed, at der endda er flere veje til samme resultat (at [REDACTED] som anført af Kommissionen er arbejdstager, og at hun er omfattet i kraft af både artikel 3, stk. 1, litra a og d), understøtter bare, at der ikke har været nogen reel tvivl om resultatet. Det forhold, at Forening B som organisation bl.a. har som formål at bekæmpe diskrimination på arbejdsmarkedet og alligevel har fastholdt synspunktet om beskæftigelsesdirektivets anvendelsesområde i denne sag, må derimod indgå som et skærpende moment.

Det kan ikke tillægges nogen betydning for godtgørelsens størrelse, at [REDACTED] [REDACTED] ikke har ”udfordret Forening B’s love” som anført på side 12 i Forening B’s processkrift A. Forening B synes herved at sammenblende spørgsmålet om godtgørelsens størrelse med passivitetslignende synspunkter på en måde, som ikke har nogen støtte i retspraksis. Det bestrides i øvrigt også, at de af Forening B omtalte begivenheder m.v. konkret skulle have givet anledning til at rejse spørgsmålet om aldersbegrænsningens lovlighed.

3.5 Kravet om yderligere godtgørelse er ikke forældet

Det bestrides endelig, at et krav om godtgørelse på mere end kr. 25.000 er forældet.

I første række gøres det gældende, at kravet om yderligere godtgørelse alene er en forhøjelse det allerede rejste krav, og at forældelse derfor ikke er indt- rådt, jf. forældelseslovens § 16, stk. 1, jf. stk. 2. Påstanden om forhøjet godtgørelse støttes på de samme retsstiftende kendsgerninger som den oprindelige påstand om betaling af kr. 25.000, nemlig forskelsbehandling på baggrund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven i form af aldersgrænsen i de dagældende sektorloves § 9. I en sådan indtræder der ikke

selvstændig forældelse for så vidt angår det forhøjede påstandsbeløb. Dette er nu endegyldigt fastslået også for så vidt angår forældelsesloves § 16, stk. 2, nr. 2, ved Højesterets kendelse af 16. november 2020 trykt i UfR 2021.600H.

Ved denne dom fastslog Højesteret, at den nævnte bestemmelse (på trods af ordlyden) skal fortolkes i overensstemmelse med hidtidig praksis, således at et sagsanlæg bevarer den forældelsesafbrydende virkning også for efterfølgende påstandsforhøjelser, så længe det fremgår med tilstrækkelig bestemt-hed af stævningen, hvilke fordringer sagen angår, jf. bl.a. UfR 2001.317 og UfR 2013.2608. Højesteret fandt konkret, at en forhøjelse af en påstand om tabt arbejdsfortjeneste ikke var afskåret på grund af forældelse, idet den forhøjede påstand også vedrørte tabt arbejdsfortjeneste i anledning af den samme arbejdsulykke, men blot for en anden periode.

Det er ikke korrekt som anført af Forening B, at Højesteret i forbindelse med denne konstatering lagde vægt på, at der var taget forbehold for forhøjelse i stævningen, og der er ikke blot tale om en konkret sag, men om en principiel afklaring af en kendt problemstilling om rækkevidden af forældelsesloves § 16, jf. bl.a. Bo von Eyben, Forældelse efter forældelsesloven af 2007, side 812.

Forhøjelsen af påstanden den 14. august 2019 i denne sag angår ligeledes godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7 i anledning af den samme krænkelse. Derfor har stævningen af 7. juni 2018 utvivlsomt også i henhold til den nævnte højesteretsdom forældelsesafbrydende virkning efter forældelseslovens § 16 for påstandsforhøjelsen.

I anden række gøres det gældende, at det allerede rejste krav om godtgørelse på kr. 25.000 som minimum også angår grundlaget for kravet om yderligere godtgørelse, jf. forældelseslovens § 21, stk. 1. Hvis ikke der er tale om en ren forhøjelse af den eksisterende påstand, jf. ovenfor, må det dog utvivlsomt kunne lægges til grund, at stævningen også angår grundlaget for et krav om yderligere godtgørelse, nemlig spørgsmålet om, hvorvidt A har været udsat for forskelsbehandling på baggrund af alder i strid med forskelsbehandlingsloven. Eftersom påstandene om forøget godtgørelse er nedlagt inden afgørelsen af den verserende sag om grundlaget for fordringen, er forældelse ikke indtrådt, jf. forældelseslovens § 21, stk. 1.

Forening B's synspunkt om, at A skal stilles, som om hun havde anlagt en særskilt sag den 14. august 2019, har ingen støtte i forældelsesloven eller i retspraksis. For det første bestrides det, at der ikke er "hjemmel" til at nedlægge påstandene som sket. Ligebehandlingsnævnets og A's mandatarforhold er Forening B uvedkommende. For det andet har det konkret ikke nogen betydning. Selv hvis A havde nedlagt påstandene uden for mandatarforholdet i overensstemmelse med det fiktive scenarie, som Forening B opstiller, ville stævningen stadig have afbrydelsesvirkning efter forældelseslovens §§ 16 eller 21, stk. 1, idet A under alle omstændigheder ville være fordringshaver ("Forældelsen afbrydes, når fordringshaveren foretager retslige skridt mod skyldneren...") i begge sager.

3.6 Ligebehandlingsnævnets og ██████ mandatarforhold er Forening B uvedkommende

Forening B anfører bl.a. i processkrift A af 22. februar 2023 med henvisning til ligebehandlingsnævnslovens § 12, stk. 2, at Ligebehandlingsnævnet ”ikke har hjemmel til for domstolene at påstå en højere godtgørelse en tilkendt af nævnet”. Ligebehandlingsnævnet lægger imidlertid til grund ud fra det af Forening B anførte på side 5, at dette ikke gøres gældende som et selvstændigt (nyt) anbringende til støtte for frifindelsespåstanden (hvilket i øvrigt også som udgangspunkt ville være afskåret), men at det alene ifølge Forening B betyder, at der skal meget tungtvejende grunde til at ændre nævnets afgørelse.

Det bemærkes under alle omstændigheder, at nævnets og ██████ A's mandatarforhold er Forening B uvedkommende. Den omstændighed, at nævnet i denne sag ekstraordinært har valgt at nedlægge påstande, der går ud over den af nævnet tilkendte godtgørelse, jf. nærmere processkrift 1 af 14. august 2019, har ingen selvstændig betydning for, om Forening B skal frifindes eller dømmes for de nedlagte påstande.

Det er selvsagt korrekt, at de nedlagte påstande er udtryk for en fravigelse af nævnets (daværende) udmålingspraksis, som i øvrigt var tilrettelagt på baggrund af nævnets daværende forståelse af retspraksis. Det betyder dog ikke, at der skal særligt tungtvejende grunde til at tilkende yderligere godtgørelse. Det afgørende er, at godtgørelsen fastsættes på grundlag af samtlige relevante omstændigheder, jf. i det hele også afsnit 3 i processkrift 1 af 14. august 2019.

4. SAGSOMKOSTNINGER

Det bør tillægges afgørende betydning ved fastsættelsen af sagsomkostningerne, at Forening B nu delvist har imødekommet de nedlagte påstande og har frafaldet synspunktet om at A ikke er omfattet af forskelsbehandlingsloven. Sidstnævnte har været sagens absolutte hovedspørgsmål fra start af, og klart hovedparten af sagen – inklusiv hele forløbet med præjudiciel forelæggelse – har drejet sig om dette spørgsmål.

Det gøres gældende, at Forening B skal betale sagsomkostninger svarende til den del af sagen, som gik forud for frafaldet af dette anbringende den 22. februar 2023, jf. retsplejelovens § 312, stk. 4. Disse omkostninger overstiger langt omkostningerne ved den efterfølgende del af processen, hvorfor Forening B samlet set også skal betale sagsomkostninger til Ligebehandlingsnævnet, uanset om landsretten helt eller delvist måtte frifinde Forening B for de nedlagte påstande om yderligere godtgørelse.”

Forening B og Sektor C har anført:

”Selvom Forening B frafalder anbringender til støtte for, at A ikke er omfattet af beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven, opretholdes de synspunkter der tidligere har været fremført til støtte for, at ██████ A ikke er lønmodtager. Det fastholdes, at forskelsbehandlingsloven ikke er implementeret med det sigte, at ██████ var omfattet af loven.

Med det in mente refterer kun spørgsmålet om A skal have en godtgørelse større end de afregnede 25.000 kr.

2. Anbringender

Det er Forening B's hovedanbringende, at Østre Landsret skal stadfæste Ligebehandlingsnævnets afgørelse, og at der ikke er grundlag for en godtgørelse større end 25.000 kr. som fastsat af Ligebehandlingsnævnet. Krav herudover er forældet og der skal ske frifindelse allerede af den grund, men selv hvis Østre Landsret ikke er enig heri, er der heller ikke på andet grundlag basis for en højere godtgørelse. Under pkt. 3 og 4 nedenfor gennemgås påstandshistorik og Ligebehandlingsnævnets rolle i sagen. Selvom spørgsmålet om forældelse burde afgøres først, behandles emnet nedenfor separat under pkt. 10.

EU-Domstolen har slået fast at [REDACTED] er omfattet af beskæftigelsesdirektivet. EU-Domstolen ændrer eller udvider ikke det EU-retlige lønmodtagerbegreb. Forening B fastholder, at A ikke var lønmodtager og at Forening B eller Sektor C ikke var arbejdsgiver efter dansk ret. Rækkevidden af EU-Domstolens dom og forholdet mellem beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven behandles nedenfor under pkt. 5.

Spørgsmålet om størrelsen af godtgørelsen er et rent dansk anliggende. Det fremgår af beskæftigelsesdirektivets artikel 17: Medlemsstaterne fastsætter, hvilke sanktioner der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv [...]. En analyse af den retlige ramme for tilkendelse af godtgørelse viser, at udgangspunktet skal tages i praksis efter ligebehandlingsloven. Forholdet mellem forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven behandles i pkt. 6.

A er ikke lønmodtager omfattet af forskelsbehandlingslovens § 2. Der er ikke hjemmel i andre bestemmelser i forskelsbehandlingsloven til at anse [REDACTED] for "afskediget". Østre Landsret må være enig i det manglende direkte hjemmelsgrundlag, da der ellers ikke ville være grundlag for en præjudiciel forelæggelse. Det følger heller ikke af en EU-konform fortolkning af forskelsbehandlingsloven.

Det bestrides, at [REDACTED] ophør som valgt formand ved udmåling af godtgørelse kan sidestilles med afskedigelse af en lønmodtager eller ophør af en ansættelse. [REDACTED] er diskrimineret ved, at en valgbarhedsbestemmelse i Forening B's love begrænsede muligheden for opstilling til valg. Det har intet med afskedigelse af en lønmodtager at gøre.

Det betyder, at den godtgørelse der skal tilkendes [REDACTED] skal rubriceres som "andre godtgørelser" end ved afskedigelse. Praksis er her 25.000 kr. for en meget bred vifte af diskrimination efter forskelsbehandlingsloven og en række andre love. Det er også Ligebehandlingsnævnets resultat. Selv hvis landsretten måtte nå frem til, at praksis for godtgørelser til lønmodtagere omfattet af forskelsbehandlingslovens § 2 skal tages i betragtning, følger det af denne praksis, at godtgørelsen på 25.000 kr. er passende. Disse synspunkter uddybes nedenfor under pkt. 7 og 8.

█^A gør med den subsidiære påstand gældende, at selvom der ikke er grundlag for at anse ophøret som en afskedigelse, skal godtgørelsen være større end 25.000 kr. Det bestrides. █ gør i påstandsdokument af 21. oktober 2019 pkt. 4.3.1 gældende, at █ har været udsat for en grov krænkelse. Ud over at synspunktet er forkert, virker det også stødende, at █ karakteriserer den mangeårige praksis som groft krænkende. På trods af mange fortilfælde har █ aldrig protesteret imod reglerne på kollegers vegne. █ fremførte første gang synspunktet om aldersdiskrimination flere år efter, at hun ikke stillede op til valg. Hun har aldrig under udførelsen af sit hverv eller på kongresser gjort bemærkning om et potentielt problem, og har selv været med til at vedtage de love for Forening B, som hun under denne sag gør gældende, har været diskriminerende for hende. Disse betragtninger uddybes under pkt. 9.

Uanset hvilken ramme landsretten sætter for udmåling af godtgørelsen, taler en række helt konkrete forhold i denne sag for, at godtgørelsen skal fastsættes lavt. Heri indgår, at der har været betydelig usikkerhed om retstilstanden. Den præjudicielle forelæggelse vidner herom. Hertil kommer en ikke retvisende og læsbar implementering af beskæftigelsesdirektivet i dansk ret. Det er ikke rimeligt, at en privat arbejdsgiver i det lys, skal betale en betydelig godtgørelse, efter at have opretholdt en retstilstand, som med rimelighed kan betegnes som i overensstemmelse med den historiske og udbredte opfattelse af gældende ret. Obligatorisk fratreden på grund af alder er i visse tilfælde lovlig.

På trods af, at tilsvarende bestemmelser om valgbarhed er helt almindeligt forekommende i den danske fagbevægelse, (FHs indlæg både over og under overskriften Alderskriterier i andre organisationer), er █ den eneste, der indtil nu har rejst krav. Forud for hovedforhandlingen ved EU Domstolen undersøgte FH, hvordan alder blev håndteret i de lande, hvorfra dommerne i sagen og generaladvokaten kom. Organisationer i Sverige, Luxemburg, Frankrig og Holland oplyste at have tilsvarende valgbarhedsbestemmelser begrænset af alder. De 2 øvrige lande svarede ikke.

Hensynene bag opretholdelsen af alderskriteriet har været objektivt begrundet i et sagligt formål.

█^A er allerede økonomisk kompenseret væsentligt ud over hvad nogen person omfattet af retspraksis for udmåling af godtgørelser større end 25.000 kr. har modtaget. █ har efter ophør som formand modtaget ... og en godtgørelse på 539.431,69 kr. █ har også modtaget godtgørelse for fratredelse af stillingen som ansat i Forening B svarende til 3 måneders løn, jf. kontrakt for valgte, særlige aftaler pkt. b, A har således modtaget løn svarende til ... og godtgørelser på samlet 9 mdrs. løn.

█^A både blæser og har mel i munden, når hun kræver godtgørelse som afskediget lønmodtager, samtidig med at hun har væsentligt bedre fratredelsesvilkår end en afskediget lønmodtager. Også af den grund, skal der ikke tilkendes yderligere godtgørelse. Selvom godtgørelser principielt skal fastsættes tabsafhængigt, har Højesteret i UfR 2012.3063H, vedrørende fastsættelse af en godtgørelse fastslået, at der må tages hensyn til, "at A fandt et nyt job i opsigelsesperioden".

Krav ud over 25.000 kr. er forældet. Det behandles nedenfor under pkt. 10.

Ovenstående argumenter medfører hver for sig og samlet, at der ikke bør tilkendes en højere godtgørelse end de allerede betalte 25.000 kr.

3. Påstandshistorik:

Sagen blev anlagt ved Københavns Byret den 7. juni 2018 af Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [REDACTED]. Påstanden var at Forening B til A skal betale 25.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 12. august 2014 til betaling sker.

Forening B's accept af Ligebehandlingsnævnets afgørelse svarer til at tage bekræftende til genmæle overfor den ved sagsanlægget nedlagte påstand.

Den 26. juni 2019 afgav Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A replik med uændret påstand.

Med Processkrift 1 af 14. august 2019 fra Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [REDACTED] blev nedlagt følgende påstande:

Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [REDACTED] nedlægger følgende påstande, som erstatter de tidligere nedlagte påstande:

Principalt: Sagsøgte Forening B og Sektor C tilpligtes til sagsøgeren at betale en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 svarende til 12 måneders løn som sektorformand i Sektor C med tillæg af procesrente for så vidt angår kr. 25.000 fra den 12. august 2014, subsidiært fra den 7. juni 2018, til betaling sker, og for så vidt angår det resterende beløb fra den 14. august 2019 til betaling sker.

Subsidiært: Sagsøgte Forening B og Sektor C tilpligtes til sagsøgeren at betale en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 efter rettens skøn, men ikke under kr. 25.000, med tillæg af procesrente fra den 12. august 2014, subsidiært fra den 7. juni 2018, til betaling sker.

Efter at Forening B og Sektor C i duplikken gjorde gældende, at den principale påstand var for upræcis, nedlagde Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A med processkrift 2 den 13. september 2019 følgende påstande:

Principalt: Sagsøgte Forening B og Sektor C tilpligtes til sagsøgeren at betale en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 på kr. 1.080.000 med tillæg af procesrente for så vidt angår kr. 25.000 fra den 12. august 2014, subsidiært fra den 7. juni 2018, til betaling sker, og for så vidt angår det resterende beløb fra den 14. august 2019 til betaling sker.

Subsidiært: Sagsøgte Forening B og Sektor C tilpligtes til sagsøgeren at betale en godtgørelse i henhold til forskelsbehandlingslovens § 7 på kr. 100.000 eller et mindre beløb efter rettens skøn, men ikke under kr. 25.000, med tillæg af procesrente fra den 12. august 2014, subsidiært fra den 7. juni 2018, til beta-

ling sker, og for så vidt angår det resterende beløb fra den 14. august 2019 til betaling sker.

I påstandsdokument af 21. oktober 2019 nedlagde Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [REDACTED] samme påstand som i processkrift 2 med mindre regulering vedr. forrentning.

Af Østre Landsrets retsbog af 28. oktober 2019 fremgår, at advokat Peter Ahlberg mødte for Ligebehandlingsnævnet sammen med [REDACTED] og nedlagde påstande som i påstandsdokumentet.

Forening B's påstand er uændret frifindelse.

4. Ligebehandlingsnævnet påstår at Ligebehandlingsnævnets afgørelse er forkert:

Sagen blev som nævnt anlagt ved Københavns Byret den 7. juni 2018 af Ligebehandlingsnævnet som mandatar for [REDACTED]. Sagen blev anlagt små 2 år efter Ligebehandlingsnævnets kendelse. Påstanden var, at Forening B til A skal betale 25.000 kr. Påstanden blev efter yderligere mere end et år den 14. august 2019 forhøjet til 12 måneders løn.

Den forhøjede påstand blev nedlagt efter, at Procesbevillingsnævnet den 3. juli 2019 havde givet fri proces hertil, EKS side 27. Fri proces blev meddelt af Procesbevillingsnævnet på baggrund af advokat Karen-Margrethe Sche-byes klage til Procesbevillingsnævnet af 15. februar 2019. [REDACTED] søgte om og blev bevilget fri proces til at nedlægge den påstand om en forhøjet godtgørelse, som Østre Landsret nu skal tage stilling til.

Af klagen til Procesbevillingsnævnet fremgår, at [REDACTED] også søgte om fri proces til at nedlægge påstand om, at hun skulle have erstatning for tab. Det afslog Procesbevillingsnævnet. Krav herom er ikke indtalt i sagen.

Af ligebehandlingsnævnslovens § 12, stk. 2, fremgår:

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren [...] indbringe sagen for domstolene, hvis klageren [...] anmoder herom.

Det betyder, at Ligebehandlingsnævnet formelt ikke har hjemmel til for domstolene at påstå en højere godtgørelse en tilkendt af nævnet.

Forening B gjorde i duplik af 23. august 2019 opmærksom på problemstillingen at Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A forhøjede påstanden til betaling af 1.080.000 kr., selvom den kendelse, som Ligebehandlingsnævnet havde afsagt den 6. juli 2016 kun pålagde Forening B at betale 25.000 kr. Af duplikken fremgår:

Forening B og Sektor C forstår herefter den med processkrift 1 nedlagte udvidede påstand således, at det er Ligebehandlingsnævnet som mandatar for A, der efter § 12, stk. 2. i lov om Ligebehandlingsnævnet har indbragt sagen for domstolene med henblik på efterprøvelse af Ligebehandlingsnævnets afgørelse om tilkendelse af 25.000 kr., medens det er

█^A selv, der som følge af den meddelte fri proces rejser krav om en godtgørelse større end de 25.000 kr. tilkendt af Ligebehandlingsnævnet. Forening B og Sektor C har ingen bemærkninger til denne fremgangsmåde.

Ligebehandlingsnævnet fandt ikke af sig selv på at anlægge sagen med en påstand højere end nævnets egen afgørelse. Ligebehandlingsnævnet beholdt sig derimod til nævnets egen afgørelse. Først da █ med støtte fra en anden advokat fik fri proces, blev påstanden forhøjet.

På trods af det i duplikken anførte, optræder Ligebehandlingsnævnet stadig som mandatar for █ under den forsatte del af sagen.

Landsretten skal for at give Ligebehandlingsnævnet som mandatar for █^A █ medhold, tilsidesætte Ligebehandlingsnævnets egen afgørelse.

Det gøres gældende, at der skal meget tungtvejende grunde til at ændre nævnets afgørelse på dette punkt, og at sådanne tungtvejende grunde ikke findes.

5. Forholdet mellem beskæftigelsesdirektivet og forskelsbehandlingsloven

5.1 EU-Domstolens dom og lønmodtager status

EU-Domstolens konklusion i dommen af 2. juni 2022 er:

Artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv skal fortolkes således, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i denne organisations vedtægter, er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde.

Det støtter Domstolen på beskæftigelsesdirektivets artikel 3, stk. 1, hvoraf fremgår at direktivet finder anvendelse på alle personer for så vidt angår

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

og

d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Det fremgår som grundlæggende for hele dommen, som bl.a. fremhæves med sidste sætning i præmis 24 i dommen, at Domstolen er fuldt opmærksom på sondringen mellem en arbejdstager/lønmodtager som omhandlet i TEUF artikel 45, og andre personer. Af præmis 26 fremgår, at ordene i artikel 3 skal fortolkes i overensstemmelse med deres sædvanlige betydning i almindeligt sprogbrug og af præmis 27, at begreberne skal forstås i bred forstand.

Herefter fremgår af præmis 28:

...

Det uddybes i præmis 29 og der er formålsbetragtninger i præmis 30-33.

Af præmis 34 fremgår:

...

Domstolen introducerer herved et nyt begreb ”levevej”, og præciserer ”*uanset den juridiske kvalificering af det arbejde, der er tale om*”.

Og det følges op i præmis 35:

...

EU Domstolen udvider således ikke det EU-retlige arbejdstagerbegreb til at omfatte [REDACTED].

Tværtimod fremhæver Domstolen i præmis 25 det fra mange domme kendte princip om ensartet anvendelse af begreber i hele Unionen:

Det følger imidlertid af såvel kravene om en ensartet anvendelse af EU-retten som af lighedsprincippet, at en bestemmelse i EU-retten, som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge dens betydning og rækkevidde, normalt skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele Unionen.

EU Domstolens konklusion er altså for det første, at beskæftigelsesdirektivet er udstedt med anden hjemmel i traktaten end lønmodtagerbeskyttende direktiver. Det leder frem til, for det andet, at også ikke lønmodtagere er omfattet af beskæftigelsesdirektivet, og derfor inkluderes [REDACTED]. Og for det tredje, at medlemsstaterne ikke skal ændre forståelsen af arbejdstager/lønmodtager begreberne i national ret, fordi beskæftigelsesdirektivet har et bredere anvendelsesområde.

EU-Domstolen har ved dom af 12. januar 2023 i sag C-356/21 vedrørende en homoseksuel polsk selvstændig erhvervsdrivende gentaget og uddybet disse præmisser. I præmis 46 efterlades et indtryk af, at den selvstændige blev knyttet til ordregiver i tidsbegrænsede forløb, der havde karakteristika som en ansættelse. Alligevel fastholder Domstolen i præmis 37 ovenstående præmis 28. Domstolen gentager det centrale i, at direktivet er udstedt med hjemmel i TEUF artikel 19 og ikke TEUF artikel 45 og ikke er en afledt retsakt baseret på TEUF artikel 153, stk. 2, jf. præmis 37, 40 og 43.

Efter dansk ret er politisk valgte i faglige organisationer ikke lønmodtagere. De centrale elementer i pligt- og rettighedssubjekt som kendes fra definitionen af lønmodtagerbegrebet genfindes ikke.

...

At Østre Landsret besluttede at forelægge sagen for EU Domstolen er baseret på samme sontring og konklusion. Således fremgår af Østre Landsrets forelæggelseskendelse af 6. november 2020 afsnit 61:

61. EU-Domstolen kan endvidere lægge til grund, at A som valgt sektorformand ikke var ansat i et tjenesteforhold, hvorved hun var underlagt instruktioner fra en overordnet, men derimod varetog et tillidshverv under ansvar for sektorkongressen, som havde valgt hende. Det skal dog samtidig lægges til grund, at A var heltidsbeskæftiget som sektorformand i den angivne periode og modtog en betydelig løn, der udgjorde hendes fulde forsørgelsesgrundlag, og at der i hvervet som sektorformand tillige indgik visse elementer, der er karakteristiske for almindelige lønmodtagere.

De elementer der indgår, som landsretten karakteriserer som karakteristiske for almindelige lønmodtagere, indgik på samme måde i alle de tidligere afgørelser fra danske domstole vedrørende politisk valgte i fagforeninger.

EU Domstolens dom ændrer ikke herpå. Tværtimod.

5.2 EU konform fortolkning af forskelsbehandlingsloven

Forskelsbehandlingslovens § 2 har følgende ordlyd:

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

Forskelsbehandlingslovens § 3 har følgende ordlyd:

§ 3. [...]

Stk. 3. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der fastsættes bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve selvstændigt erhverv.

Stk. 4. Forbuddet mod forskelsbehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, og de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne

Forskelsbehandlingslovens § 2 dækker efter formuleringen kontraktforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager. Bestemmelsen kan derfor ikke finde anvendelse for hvervet som politisk valgt formand for en arbejdstagerorganisation. De kilder Østre Landsret henviser til i forelæggelseskendelse af 6. november 2020 afsnit 48 og 49, og forarbejdernes henvisning og så til administrerende direktører, kan ikke medføre et andet resultat.

Konklusionen ændres heller ikke af, at EU-Domstolen ved dom af 12. januar 2023 i sag C-356/21 vedrørende den homoseksuelle polske selvstændig erhvervsdrivende, i analyse af artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 2000/78 gør betragtninger om, hvorvidt ophør af en selvstændig erhvervsdrivendes virksomhed, kan sidestilles med afskedigelse af en arbejdstager, jf. præmis 65. Domstolen understreger, at det er et nationalt anliggende. Det følger af artikel 17 i beskæftigelsesdirektivet, at 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. Dansk retstradition er, at der tilkendes forskellige godtgørelse efter forskellige bestemmelser.

Forskelsbehandlingslovens § 2 definerer arbejdsgiveren som pligtsubjekt og lønmodtageren som rettighedssubjekt. Disse begreber har i dansk arbejdsret en naturlig forudsætning om, at pligtsubjektet ikke er en kongres, der hvert 4. år kan tage stilling til, om en person der reelt kun er underlagt egen overbevisning, skal fortsætte i hvervet.

Derved adskiller den valgte sig også fra direktøren. Hvis [REDACTED] som valgt skal sammenlignes med en person i det selskabsretlige univers, er det ikke med direktøren men nærmere med en arbejdende bestyrelsesformand.

En EU konform fortolkning af forskelsbehandlingsloven indebærer derfor, at landsretten må nå frem til, at implementering og fortolkning af direktivet skal tage udgangspunkt i forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 3 som bedst stemmende med »erhvervsmæssig beskæftigelse«. Det støttes også af Ligebehandlingsnævnets konklusion.

Det stemmer også med, at begreberne i forskelsbehandlingslovens § 2 ”ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse” ingen mening giver, i forhold til en politisk valgt, herunder hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation.

EU Domstolens dom indebærer, at direktivet også omfatter en lang række andre beskæftigede, der har hvervet som en ”levevej”. Hvem det nærmere er, må vise sig, men bestyrelsesmedlemmer i kommercielle virksomheder, interessenter i interessentskaber osv. er nærliggende at vurdere. De er heller ikke lønmodtagere efter dansk ret.

6. Forholdet mellem forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven

Den ledende dom for fastsættelse af godtgørelser ved uberettiget opsigelse/bortvisning efter forskelsbehandlingsloven er Højesterets dom gengivet i UfR 2013.2575H i en sag vedrørende uberettiget bortvisning af en advokatsekretær med ADHD. Af præmisserne fremgår:

Der foreligger derfor en direkte forskelsbehandling efter forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2. Højesteret finder, at A som følge heraf bør tilkendes en godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1. Ved fastsættelse af godtgørelsen bør der tagets udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 [...]

Som det fremgår, er der tale om en lønmodtager, der afskediges og Højesteret henviser til Ligebehandlingslovens § 9.

Ligebehandlingslovens godtgørelsesbestemmelser findes i

- § 14, der henviser til ligebehandlingslovens §§ 2-5
- § 15, der henviser til ligebehandlingslovens §§ 2-4,
- § 16, der henviser til § 9.

§ 5 og § 5 a har følgende ordlyd:

§ 5. Pligt til ligebehandling gælder også enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om adgang til at udøve et selvstændigt erhverv. Dette gælder også oprettelse, indretning eller udvidelse af en virksomhed samt påbegyndelse eller udvidelse af enhver anden form for selvstændig virksomhed, herunder finansiering heraf.

Stk. 2. Pligt til ligebehandling gælder enhver, der fastsætter bestemmelser og træffer afgørelse om erhvervsuddannelse mv. og om vilkår for udøvelse af et sådant erhverv.

§ 5 a. Pligt til ligebehandling gælder tillige enhver, der træffer beslutning om medlemskab af og deltagelse i en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation eller i organisationer, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

Som det fremgår, er ligebehandlingslovens § 5 identisk med forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 3, og ligebehandlingslovens § 5 a identisk med forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 4.

Det betyder, at godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingslovens § 5 skal udmåles efter ligebehandlingslovens § 14.

I § 14 henvises ikke til § 5 a. Ligebehandlingsloven indeholder derfor ikke hjemmel til at tilkende en godtgørelse. Af note 56 til bestemmelsen i Karnov fremgår, at en hjemmel til at tilkende en godtgørelse kunne være i ligestillingslovens § 3 c.

Godtgørelsesbestemmelsen i forskelsbehandlingslovens § 7 omfatter overtrædelser af lovens §§ 2-4. Denne mindre hjemmelsproblematik, er derfor ikke direkte relevant i denne sag.

Ligebehandlingslovens §§ 14-16 om godtgørelse indeholder i dag ikke maksimumsgrænser for godtgørelsens størrelse. Tidligere fremgik af § 15, stk. 2, at godtgørelsen efter den bestemmelse ikke kunne overstige 39 ugers løn. Af § 16, stk. 3 fremgik, at godtgørelsen efter den bestemmelse ikke kunne overstige 78 ugers løn (jf. LBKG 2002-08-20 nr. 711) .

Vedrørende godtgørelser efter Ligebehandlingslovens § 14 blev ved L 2018 1709 indsat stk. 2, hvoraf fremgår: Har der været tale om en krænkelse i form af sexchikane, kan dette tillægges vægt ved fastsættelsen af godtgørelsen. Af forarbejderne fremgår en specifik analyse af godtgørelser for sexuel chikane, og det tilkendegives, at godtgørelserne, der har ligget gennemsnitligt lidt lavere end 25.000 kr., skal forhøjes med 1/3. Lovgiver valgte specifikt i et nyt stk. 2 at indsætte en bestemmelse kun om sexchikane. Derimod har lovgiver ikke ønsket generelt at ændre på de sager der samlet rubriceres som ”andre godtgørelser” end ved sexchikane.

Det fremgår direkte af forarbejderne, hvor det fremgår:

Forslaget vil have som konsekvens, at der i sager om seksuel chikane vil kunne blive tildelt højere godtgørelser end i sager om anden form for chika-

ne efter ligestillingsloven. Det kan endvidere potentielt medføre, at godtgørelsesniveauet i sager om seksuel chikane kan blive skævvredet i forhold til øvrige sager efter forskelsbehandlingsloven, funktionærloven mv.

Praksis for andre sager er 25.000 kr. for en meget bred vifte af diskrimination efter forskelsbehandlingsloven og en lang række andre love. Østre Landsret må derfor lægge til grund, at lovgiver i 2019 har fundet niveauet på 25.000 kr. passende. Kun for sager vedrørende sexchikane skal det forhøjes. Signalværdien af ændringen af ligestillingslovens § 14 ved tilføjelse af stk. 2, synes åbenbar.

Praksis for udmåling af godtgørelser efter ligestillingsloven er startet mens der var maksimumsgrænser for godtgørelserne. Med støtte i loven udviklede sig en praksis med markant højere godtgørelser for overtrædelse af § 9, jf. § 16. I forbindelse med ophævelse af maksimums-grænserne fremgik direkte, at der ikke var tiltænkt ændring af godtgørelsesniveauet, men at ophævelsen alene skete som følge af en dom fra EU Domstolen.

Overføres principper fra ligestillingsloven som bestemt af Højesteret i UfR 2013.2575H på denne sag, bør der tagets udgangspunkt i de retningslinjer, der har udviklet sig i praksis ved udmåling af godtgørelse efter principperne i ligestillingslovens § 14, stk. 1.

Praksis vedrørende godtgørelser udmålt efter ligestillingslovens § 14, stk. 2, § 15 og § 16 er derimod ikke relevant.

Praksis vedrørende godtgørelser udmålt efter forskelsbehandlingsloven med direkte eller indirekte reference til ligestillingslovens § 14, stk. 2, § 15 og § 16 er heller ikke relevant.

7. A er ikke afskediget

A har været valgt for perioder på 4 år af gangen. Ophør af et mandat efter udløb af valgperioden er ikke afskedigelse.

De høje godtgørelser anvendes kun hvor et løbende kontraktforhold afbrydes med direkte årsags-forbindelse til det diskriminerende forhold. En fast praksis fastslår, at manglende genansættelse efter udløbet af en tidsbegrænset ansættelse, ikke udløser en godtgørelse som "afskediget".

Det betyder også, at A som første forudsætning for overhovedet at kvalificere til en højere godtgørelse, skal bevise, at hun også ville være blevet valgt, hvis hun kunne stille op.

Det er fuldt lovligt for enhver kongresdelegeret ikke at stemme på en kandidat til en formandspost, - også hvis argumentet for den stemmeafgivende er alder.

Forening B's love indeholder i § 2 under formål, at Forening B skal arbejde for at fjerne forskelsbehandling på grund af alder. Lige siden kriteriet om alder kom ind i forskelsbehandlingsloven i 2004 har Forening B aktivt arbejdet for at forhindre aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet. Forening B har ført mange af de ledende

domme om aldersdiskrimination. De tillidsfolk i Forening B, der i sidste ende vælger eller udgør de kongresdelegerede, kender forbuddet mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet indgående.

Det er de samme kongresdelegerede, der gentagne gange har opretholdt og fortaget ændringer i valgbarhedskriterierne som de fremgår af § 9 i sektorlovene for Sektor C, hvorefter personer, der når en vis alder, ikke kan vælges som formand.

Det har derfor ikke formodningen for sig, at [REDACTED] ville være blevet valgt.

Anvendelse af Kontrakt for valgte, der indeholder samme oplysninger som en ansættelseskontrakt, kan ikke påvirke sagens udfald. Kontrakten er tilblevet efter et behov for et entydigt aftalegrundlag for valgte, og der kan ikke være noget overraskende i, at Forening B tager udgangspunkt i, hvad en ansættelseskontrakt ville indeholde. Kontrakten opfylder til fulde sit behov; den er entydig i formuleringerne og efterlader ikke fortolkningstvivil relateret til ophør.

8. Praksis for tilkendelse af godtgørelser efter dansk ret

Af hovedet på Vestre Landsrets dom gengivet i UfR 2023.420, fremgår: *Den omstændighed, at en ansat, der efter at være blevet konstitueret butikschef i en nærmere anført periode og var blevet gravid, ikke blev fastansat i stillingen efter udløbet af den tidsbegrænsede stilling, kunne ikke sidestilles med en afskedigelse og var ikke en situation omfattet af ligebehandlingslovens § 9. Godtgørelse på 25.000 kr. i medfør af § 2, jf. § 14, for krænkelse af ligebehandlingsprincippet.*

Dommen er helt i tråd med anden praksis. Der henvises bl.a. til:

- UfR 2019.909 Ø
- UfR 2017.1416 V
- UfR 2012.511 H
- Vestre Landsrets dom af 8. juli 2011 i sag B-2915-10 – godtgørelse ekstraordinært forhøjet til 100.000 kr. på grund af særlige omstændigheder.
- Ligebehandlingsnævnets afgørelser
 - J.nr. 19-27194 – Kendelse nr. 9222 af 25. marts 2021
 - J.nr. 18-8160 – Kendelse nr. 9315 af 13. marts 2019

Vedrørende niveauet på 25.000 kr. henvises til UfR 2008.957H.

9. Særlige forhold specifikt for [REDACTED] A

[REDACTED] A har været ansat i Forening B fra 1978 til 1992 og været valgt fra 1992 til 8. november 2011, hvor hun stoppede som formand. har ikke på noget tidspunkt udfordret Forening B's love, men har understøttet egen ret til kompensation efter lovenes § 27 ved ikke at have udtalt sig imod eller stemt imod lovændringer af de relevante bestemmelser. A har accepteret at modtage godtgørelse efter tillidsmandsklubbens overenskomst, jf.

kontrakt for valgte, der markerer overgang til en anden retlig regulering af hendes tilknytning til Forening B og Sektor C.

Forud for forskelsbehandlingslovens indførelse af aldersdiskriminations beskyttelsen, behandlede FU konsekvenserne af nedsættelse af folkepensionsalderen fra 67 år til 65 år., jf. referat af FU fra 16. november 2000 med et tilhørende notat fra advokat Lars Svenning Andersen. På trods af, at der i Forening B har været intens opfølgning på, at aldersdiskrimination blev en del af beskyttelsen på arbejdsmarkedet, tog A ikke initiativ til en drøftelse af, eller gjorde gældende, at fratrædelsesordningen for valgte var aldersdiskriminerende.

Det skete heller ikke, da [REDACTED] i 2012 fik bistand fra advokat Mariann Norrbom, advokatfirmaet NorrbomVinding, til at rejse krav om ekstra pension til kompensation for den nedsatte folkepensionsalder, jf. skrivelse af 20. juli 2012 fra advokat Mariann Norrbom til forbundsformand J. Brevet indeholder intet om diskrimination. Først da A skiftede advokat blev synspunktet om aldersdiskrimination rejst. A tabte den sag hun førte mod samme parter ved byretten om ret til yderligere pensionsindbetaling. Den blev ikke anket.

[REDACTED] A har heller ikke haft bemærkninger til den specifikke kontrakt for valgte i 2009, som hun underskrev med viden om valgbarhedskriterierne og kompensationsbestemmelserne. Beslutningerne på kongressen 2009 blev udmøntet i et administrationsgrundlag for valgte 2010. Heller ikke det havde [REDACTED] A bemærkninger til.

10. Forældelse

Det gøres gældende, at krav på en godtgørelse på mere end 25.000 kr. er forældet.

Principalt gøres til støtte herfor gældende, at forældelse er indtrådt efter forældelseslovens § 3. Ligebehandlingsnævnet afsagde kendelse om betaling af en godtgørelse på 25.000 kr. den 6. juli 2016. [REDACTED] har den 14. august 2019 nedlagt påstand om betaling af 1.080.000 kr. Da der er gået mere end 3 år mellem disse 2 tidspunkter er ethvert beløb over 25.000 kr. forældet. Forældelse er ikke på andet grundlag suspenderet.

Forældelseslovens § 4 finder ikke anvendelse, fordi kravet ikke støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i ansættelsesforhold, og fordi kravet efter sin art ikke er omfattet af bestemmelsen. Det gøres således gældende, at dækningsområdet af forældelseslovens § 4 er et helt andet og snævrere end dækningsområdet af beskæftigelsesdirektivet. Der er ikke støtte i forældelsesloven for, at en valgt politiker udfører arbejde som led i ansættelsesforhold. Landsretten skal foretage en selvstændig vurdering af, om dækningsområdet for forældelseslovens § 4 omfatter godtgørelseskravet.

Subsidiært gøres til støtte for forældelse gældende, at [REDACTED] påberåber sig diskrimination, der er foregået forud for 1. november 2011. Indbringer for ligebehandlingsnævnet med en uspecifik påstand om godtgørelse afbryder ikke forældelse med den virkning, at det er rettidigt efter knap 8 år

for første gang at rejse krav om godtgørelse ud over de sædvanlige 25.000 kr. Selv hvis kravet anses for omfattet af forældelseslovens § 4, gøres derfor gældende, at det er forældet.

Højesteret har ved kendelse offentliggjort i UfR 2021.600 i en konkret sag afgjort, at sagsanlægget ikke alene havde fristafbrydende virkning for det oprindelige betalingskrav, men også for det yderligere betalingskrav, som der blev nedlagt påstand om senere under samme sag, jf. forældelseslovens § 16, stk. 2, nr. 1 og 2. Bestemmelserne lyder:

Stk.2. Gøres fordringen gældende ved domstol, sker afbrydelsen

- 1) ved indlevering af stævning eller betalingspåkrav til retten,
- 2) når påstand om fordringen nedlægges under retssagen, herunder som modkrav,

Højesteret fremhæver, at der var taget forbehold om forhøjelse. Sagen vedrører personskadeområdet, og det fremgår direkte, at kravet ikke ved sagsanlæg og inden forældelsesfristen udløb kunne opgøres.

I denne sag er forløbet som følger:

8/11 2011	A ophørte som sektorformand og kravet på godtgørelse kunne rejses
14/8 2014	Sagen blev indbragt for Ligebehandlingsnævnet med påstand om udmåling ”af en betydelig godtgørelse”
8/11 2014	Forældelse af ikke indtalte krav indtræder efter forældelseslovens § 3
6/7 2016	Ligebehandlingsnævnet afsiger kendelse og tilkender A en godtgørelse på 25.000 kr. med tillæg af renter
8/11 2016	5 år efter kravet på godtgørelse kunne rejses
7/6 2018	Sagen anlægges ved domstolene af Ligebehandlingsnævnet med påstand om betaling af 25.000 kr. i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets afgørelse. Der er ingen forbehold om højere godtgørelse.
6/7 2019	3 år efter Ligebehandlingsnævnets afgørelse
14/8 2019	A nedlægger påstand om betaling af godtgørelse svarende til 12 måneders løn.

I klagen til Ligebehandlingsnævnet har klager under punktet vedrørende godtgørelse og ugyldighed indgående behandlet spørgsmålet om godtgørelse, og indgående forholdt sig til om det er praksis vedrørende afskedigelse, der skal finde anvendelse. Ligebehandlingsnævnet fulgte ikke denne argumentation.

Der er derfor ikke tvivl om, at [REDACTED] allerede den 14. august 2014 havde fuldt indblik i problemstillingen og kunne have opgjort kravet økonomisk på helt samme måde, som det skete den 14. august 2019. Der er ingen undskyldende momenter for ikke at have indtalt det fulde krav for domstolene inden forældelse indtrådte, og ansøgning om fri proces afbryder ikke forældelse.

Af ligebehandlingsnævnslovens § 12, stk. 2, fremgår:

Stk. 2. Hvis nævnets afgørelser og forlig, som er indgået for nævnet, ikke efterleves, skal nævnet på vegne af klageren [...] indbringe sagen for domstolene, hvis klageren [...] anmoder herom.

Ligebehandlingsnævnet kunne derfor ikke den 7. juni 2018 have nedlagt anden påstand end betaling af 25.000 kr. Det er der ganske enkelt ikke hjemmel til.

[REDACTED] A kan ikke dække sig ind under, at Ligebehandlingsnævnet har anlagt sagen, og derefter hægte sig på sagen med den effekt, at forældelse ikke er indtrådt vedrørende forhøjelse af påstanden. A skal stilles som om hun anlagde en særskilt retssag den 14. august 2019, og at den derefter er sambehandlet eller kumuleret med den af Ligebehandlingsnævnet anlagte sag. Det er også essensen af, hvad der er anført i Forening B's duplik, - jf. ovenfor.

Forening B havde en berettiget forventning om, at sagen var skåret til i overensstemmelse med Ligebehandlingsnævnets påstand. Forældelsesregler er netop udfærdiget med henblik på, at man kan indrette sig i tillid hertil.

Hvis Østre Landsret i denne sag ikke finder, at der er indtrådt forældelse, er bestemmelsen i forældelseslovens § 16, stk. 2, nr. 2, om at afbrydelse af forældelse sker når påstand om fordringen nedlægges under retssagen indholdsløs.”

Landsrettens begrundelse og resultat

EU-Domstolen besvarede det af Østre Landsret forelagte præjudicielle spørgsmål den 2. juni 2022 ved dom i sag C-587/20. Domstolen fastslog, at artikel 3, stk. 1, litra a) og d), i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (beskæftigelsesdirektivet) skal fortolkes således, at en aldersgrænse for at kunne vælges til hvervet som formand for en arbejdstagerorganisation, der er fastsat i denne organisations vedtægter, er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. [REDACTED] var i sit hverv som valgt sektorformand for Sektor C således omfattet af anvendelsesområdet for beskæftigelsesdirektivet og dermed også forskelsbehandlingsloven.

Sagen for landsretten omfatter herefter alene, om [REDACTED] har krav på godtgørelse ud over de 25.000 kr., som blev tilkendt hende ved Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 22. juni 2016, og som Forening B efter EU-Domstolens dom har betalt til hende.

A havde mere end 33 års anciennitet i Forening B og mere end 17 års anciennitet som sektorformand. Hun blev i 1992 valgt som næstformand i sektoren Sektor C og blev i 1993 på en ekstraordinær sektorkongres valgt som formand for den pågældende sektor. Hun blev valgt seks gange uden modkandidat og som sektorformand for 2/4-årige perioder ad gangen. Hun bestred posten som sektorformand frem til den 8. november 2011, hvor hun ikke genopstillede på kongressen det pågældende år på grund af aldersbegrænsningen for valgbarhed i § 9 i Forening B's sektorlove fra 2009, idet hun var fyldt 63 år. Hun modtog efter ophøret som sektorformand 2/3 løn frem til sin pensionsalder.

Henset til, at var valgt som sektorformand for kortere perioder ad gangen, hvorefter hendes mandat udløb, og hun på ny var på valg, finder landsretten – uagtet at hun blev valgt uden modkandidat seks gange – at hendes ophør som valgt på grund af forskelsbehandlingen ikke ved udmålingen af godtgørelsen kan sidestilles med afskedigelse.

Efter en samlet vurdering af krænkelsernes karakter og sagens omstændigheder i øvrigt, herunder anciennitet i Forening B og den efterfølgende delvise lønudbetaling fra ophøret som sektorformand frem til pensionsalder, finder landsretten, at godtgørelsen passende kan fastsættes til 25.000 kr.

Henset til, at Forening B allerede har opfyldt Ligebehandlingsnævnets afgørelse ved betaling af 25.000 kr. i godtgørelse med renter, tages Forening B og Sektor C's principale påstand om frifindelse til følge.

Efter sagens udfald skal Forening B og Sektor C i sagsomkostninger betale 281.125 kr. til statskassen til dækning af udgifter til advokatbistand inkl. moms. Ved fastsættelsen af dette beløb er der taget hensyn til sagens udfald både for så vidt angår sagens hovedspørgsmål om rækkevidden af beskæftigelsesdirektivet og for så vidt angår spørgsmålet om godtgørelse, til sagens forløb, herunder at der er sket forelæggelse for EU-Domstolen og fornyet hovedforhandling herefter, samt til sagens betydning.

THI KENDES FOR RET:

Forening B og Sektor C frifindes.

I sagsomkostninger skal Forening B og Sektor C inden 14 dage betale 281.125 kr. til statskassen. Beløbet forrentes efter rentelovens § 8 a.