

# HØJESTERETS DOM

## afsagt fredag den 17. januar 2014

### **Sag 96/2013 og sag 124/2013**

(2. afdeling)

Slagelse Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

mod

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for C

(advokat Peter Breum)

### **Sag 97/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for D

(advokat Peter Breum)

mod

Odense Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

### **Sag 114/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for E

(advokat Peter Breum)

mod

Region Syddanmark

(advokat Morten Ulrich)

### **Sag 115/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for F

(advokat Peter Breum)

mod

Roskilde Kommune  
(advokat Jørgen Vinding)

**Sag 116/2013**

LC og Uddannelsesforbundet som mandatar for G  
(advokat Peter Breum)  
mod  
Teknisk Erhvervsskole Center  
(advokat Mette Klingsten)

**Sag 117/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for H  
(advokat Peter Breum)  
mod  
Kerteminde Kommune  
(advokat Jørgen Vinding)

**Sag 118/2013 og sag 127/2013**

Fagligt Fælles Forbund (3F) som mandatar for J  
(advokat Peter Breum)  
mod  
Odense Kommune  
(advokat Jørgen Vinding)

**Sag 119/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for K  
(advokat Peter Breum)  
mod  
Region Sjælland  
(advokat Morten Ulrich)

**Sag 120/2013**

Fagligt Fælles Forbund (3F) som mandatar for L

(advokat Peter Breum)

mod

Odense Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

**Sag 121/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for M

(advokat Peter Breum)

mod

Svendborg Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

**Sag 122/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for N

(advokat Peter Breum)

mod

Faaborg-Midtfyn Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

**Sag 123/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for O

(advokat Peter Breum)

mod

Lolland Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

### **Sag 125/2013**

FOA - Fag og Arbejde som mandatar for R

(advokat Peter Breum)

mod

Kalundborg Kommune

(advokat Jørgen Vinding)

### **Sag 126/2013**

LC og Uddannelsesforbundet som mandatar for S

(advokat Peter Breum)

mod

Teknisk Erhvervsskole Center

(advokat Mette Klingsten)

I tidligere instans er afsagt dom af Østre Landsrets 4. afdeling den 24. april 2013.

Sagerne er behandlet sammen med Højesterets sag 186/2012.

I pådømmelsen har deltaget ni dommere: Lene Pagter Kristensen, Poul Søgaard, Thomas Rørdam, Jon Stokholm, Jens Peter Christensen, Hanne Schmidt, Lars Hjortnæs, Kurt Rasmussen og Jens Kruse Mikkelsen.

### **Påstande**

Parterne har gentaget deres påstande i alle sagerne bortset fra i sag 114/2013.

I sag 114/2013 har indstævnte, Region Syddanmark, opfyldt landsrettens dom og til E betalt 59.359,52 kr. med procesrente fra den 13. juli 2011.

For Højesteret har appellanten, FOA - Fag og Arbejde som mandatar for E, herefter påstået Region Syddanmark dømt til at betale 50.000 kr. med tillæg af procesrente fra sagens anlæg

samt 3.329,74 kr., der udgør rente af 59.359,52 kr. i perioden fra den 31. oktober 2010 til den 12. juli 2011.

Region Syddanmark har påstået stadfæstelse.

### **Højesterets begrundelse og resultat**

#### *Baggrund og problemstilling*

Sagerne angår 14 personer, der er blevet afskediget, og på fratrædelsestidspunktet var mindst 60 år. De havde været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i mindst 12 år, og arbejdsgiverne har i de fleste af sagerne afvist at betale fratrædelsesgodtgørelse under henvisning til funktionærlovens § 2 a, stk. 3. I sag 125/2013 (R) er arbejdsgiverens afvisning tillige begrundet i, at kravet på fratrædelsesgodtgørelse er afskåret som følge af et forlig.

Hovedspørgsmålet i sagerne er, om de pågældende er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse. I de sager, hvor der er tvist om betaling af fratrædelsesgodtgørelse, er der tale om offentlige arbejdsgivere, idet Teknisk Erhvervsskole Center, som er en privat arbejdsgiver, i sag 116/2013 (G) og sag 126/2013 (S) under sagernes forberedelse for landsretten har imødekommet kravet om fratrædelsesgodtgørelse.

I de sager, hvor der skal betales fratrædelsesgodtgørelse, skal der tages stilling til, fra hvilket tidspunkt renten skal beregnes.

Endelig skal der i en række af sagerne, hvor der enten skal eller allerede er blevet betalt fratrædelsesgodtgørelse, tages stilling til, om der er sket en krænkelse, som kan føre til, at der skal betales godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1. Det gør sig gældende både for sager med en offentlig og en privat arbejdsgiver.

Otte dommere – Poul Søggaard, Thomas Rørdam, Jon Stokholm, Jens Peter Christensen, Hanne Schmidt, Lars Hjortnæs, Kurt Rasmussen og Jens Kruse Mikkelsen – udtaler:

#### *Krav om fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, jf. stk. 3*

EU-Domstolen har ved dom af 12. oktober 2010 i sag C-499/08 (Ole Andersen-dommen) fastslået, at beskæftigelsesdirektivet (direktiv 2000/78) er til hinder for nationale retsfor-

ter, hvorefter arbejdstagere alene som følge af, at de har ret til en alderspension udbetalt af deres arbejdsgiver i henhold til en pensionsordning, som de er indtrådt i før det fyldte 50. år, ikke er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, der er bestemt til at lette overgangen til anden beskæftigelse for arbejdstagere med en anciennitet på over 12 år i virksomheden. Det skyldes ifølge dommen, at sådanne forskrifter ud fra en proportionalitetsvurdering i medfør af direktivets artikel 6, stk. 1, går ud over, hvad der er nødvendigt for at opnå de legitime mål, som forfølges med funktionærlovens regler om ret til fratrædelsesgodtgørelse, nemlig at mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer efter længere tids ansættelse i samme virksomhed, jf. præmis 47 sammenholdt med præmisserne 27 og 34.

Det fremgår nærmere af Ole Andersen-dommen, at direktivet ikke er til hinder for forskrifter, hvorefter arbejdstagere, der har ret til en alderspension som nævnt, og som ved deres fratræden faktisk vil oppebære pensionen, ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, jf. præmis 40 og 41. Direktivet er alene til hinder for forskrifter, hvorefter en arbejdstager ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, selv om vedkommende har til hensigt midlertidigt at give afkald på alderspension med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere, jf. præmis 47. Dommen angik et tilfælde, hvor arbejdstageren ved ansættelsesforholdets ophør valgte ikke at gøre sin ret til alderspension gældende og tilmeldte sig arbejdsformidlingen som ledig, jf. præmis 13.

Funktionærlovens § 2 a, stk. 3, er efter fast retspraksis, jf. senest Højesterets dom i UfR 2008.1892, blevet forstået således, at en arbejdstager ikke er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, hvis han eller hun har ret til en alderspension som nævnt, uanset om arbejdstageren vælger midlertidigt at give afkald på pensionen med henblik på at forfølge en erhvervsmæssig karriere. Lovbestemmelsen er ikke blevet ændret efter Ole Andersen-dommen, men den kan som følge af dommen ikke anvendes af en offentlig arbejdsgiver i tilfælde, hvor arbejdstageren godtgør, at han eller hun har til hensigt midlertidigt at give afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervsmæssig karriere.

Vi finder ikke grundlag for at fastslå, at arbejdstagere ud fra en proportionalitetsvurdering i medfør af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, skal tillægges en ret til fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde, hvor arbejdstageren giver afkald på alderspension uden at have til hensigt at forfølge en erhvervsmæssig karriere, f.eks. på grund af vedvarende sygdom. Det bemærkes herved, at direktivet som nævnt ikke er til hinder for en forskelsbehandling, som består i, at

personer, der f.eks. på grund af sygdom ikke vil forfølge en erhvervmæssig karriere, afskæres fra retten til fratrædelsesgodtgørelse, hvis de ved fratrædelsen oppebærer alderspension fra arbejdsgiveren.

Vi finder, at der ikke på grundlag af beskæftigelsesdirektivet, Ole Andersen-dommen, den gældende funktionærlovs forarbejder eller anden lovgivning kan udledes generelle faste retningslinjer for, i hvilke tilfælde en arbejdstager skal anses for midlertidigt at have givet afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervmæssig karriere. Fastsættelse af sådanne retningslinjer vil rejse spørgsmål af politisk karakter om den generelle afgrænsning af retten til fratrædelsesgodtgørelse. En sådan afgrænsning bør mest nærliggende foretages af lovgivningsmagten.

Afgørelsen af de foreliggende sager må derfor ske på grundlag af en konkret bevismæssig vurdering af, om de pågældende arbejdstagere må antages midlertidigt at have givet afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervmæssig karriere. Vi finder ikke fornødent grundlag for at ændre landsrettens bevismæssige vurdering i de enkelte sager og tiltræder derfor landsrettens afgørelser om krav på fratrædelsesgodtgørelse.

Særligt for så vidt angår sag 125/2013 har Kalundborg Kommune anført, at det forlig, der er indgået i forbindelse med afskedigelsen af R, afskærer hende fra fratrædelsesgodtgørelse. R har bestridt dette. Der foreligger ikke nærmere oplysninger om drøftelserne om og baggrunden for forliget mellem kommunen og Rs faglige organisation. Vi finder ikke grundlag for at tilsidesætte forliget ud fra forudsætningssynspunkter eller efter aftalelovens § 36.

#### *Rente af fratrædelsesgodtgørelse*

Det fremgår af rentelovens § 3, stk. 1, at rente skal betales fra forfaldsdagen, hvis denne er fastsat i forvejen. Som udgangspunkt forfalder en fratrædelsesgodtgørelse ved fratræden, jf. funktionærlovens § 2 a, stk. 1. I de sager, hvor der er betalt eller skal betales fratrædelsesgodtgørelse, og hvor der er tvist om begyndelsestidspunktet for rentebetalingen – sag 96+124/2013 (C), sag 114/2013 (E) og 118+127/2013 (J) – har arbejdsgiveren måttet foretage en konkret vurdering af, om den fratrædte medarbejder opfyldte betingelserne for at få fratrædelsesgodtgørelse. Vi finder, at der som følge heraf først kan kræves rente fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren var i stand til at indhente de oplysninger, som var nødvendige for at bedømme kravets berettigelse, jf. rentelovens § 3, stk. 3. Da dette tidspunkt først indtraf efter

sagsanlæggene, skal renten beregnes fra sagsanlæg i overensstemmelse med rentelovens § 3, stk. 4.

*Godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1*

I de sager, hvor der er betalt eller skal betales fratrædelsesgodtgørelse – sag 96+124/2013 (C), sag 114/2013 (E), sag 116/2013 (G), sag 118+127/2013 (J), sag 123/2013 (O) og sag 126/2013 (S) – skal der tages stilling til, om der er sket en krænkelse, som kan føre til, at der skal betales godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1.

Det fremgår af forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, at personer, hvis rettigheder er krænket ved overtrædelse af bl.a. lovens § 2, stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse. Efter § 2, stk. 1, må en arbejdsgiver ikke ved bl.a. afskedigelse forskelsbehandle lønmodtagere med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Vurderingen af spørgsmålet om tilkendelse af godtgørelse for overtrædelse af bl.a. lovens § 2 afhænger efter forarbejderne til § 7 først og fremmest af grovheden af overtrædelsen, og Højesteret har ved dom gengivet i UfR 2011.417 fastslået, at der ved denne vurdering navnlig skal tages hensyn til baggrunden for overtrædelsen og til den krænkelse, der måtte være påført den pågældende.

Som anført ovenfor skal der som følge af Ole Andersen-dommen ved afgørelsen af spørgsmålet om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a foretages en konkret bevismæssig vurdering af, om de pågældende arbejdstagere må antages midlertidigt at have givet afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervsmæssig karriere. Efter Ole Andersen-dommen var der for den enkelte arbejdsgiver anledning til nærmere at overveje, hvilken betydning dommen kunne have for udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse i de foreliggende sager.

På denne baggrund og af de grunde, som landsretten har anført, finder vi, at der ikke foreligger en krænkelse af en sådan grovhed, at der er grundlag for at pålægge nogen af arbejdsgiverne at betale godtgørelse i medfør af § 7, stk. 1, i forskelsbehandlingsloven.

I sag 116/2013 (G) og sag 126/2013 (S) har Teknisk Erhvervsskole Center som anført ovenfor under sagens forberedelse for landsretten betalt fratrædelsesgodtgørelse. Vi tager derfor ikke stilling til, om Teknisk Erhvervsskole Center som privat arbejdsgiver på samme måde som offentlige arbejdsgivere havde pligt til efter Ole Andersen-dommen at betale fratrædelses-



godtgørelse til medarbejdere, som havde til hensigt midlertidigt at give afkald på alderspension med henblik på at forfølge en erhvervmæssig karriere.

### *Konklusion*

Vi stemmer herefter for at stadfæste landsrettens dom.

Dommer Lene Pagter Kristensen udtaler:

### *Krav om fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a, stk. 1, jf. stk. 3*

Som anført af flertallet er indholdet af funktionærlovens § 2 a, stk. 3, klart fastslået i retspraksis. Det er derfor ikke muligt at bringe bestemmelsen i harmoni med Ole Andersen-dommen gennem fortolkning, jf. herved Højesterets dom af 18. december 2013 i sag 205/2012, men de i sagerne involverede kommuner og regioner har som offentlige arbejdsgivere pligt til at undlade at bringe § 2 a, stk. 3, i anvendelse i det omfang, bestemmelsen er i strid med EU-retten.

Det er ved Ole Andersen-dommen fastslået, at § 2 a, stk. 3, er udtryk for en direkte aldersdiskrimination, jf. dommens præmis 23 og 24, og bestemmelsen kan derfor kun anses for at være i overensstemmelse med EU-retten i det omfang, den ulige behandling kan begrundes under hensyn til beskæftigelsesdirektivets artikel 6.

Jeg finder, at EU-Domstolens analyse af dette spørgsmål i Ole Andersen-dommen er baseret på de forudsætninger, som forelå i denne sag, herunder at der var tale om en arbejdstager uden nedsat arbejdsevne, som midlertidigt havde givet afkald på en ikke ubetydelig alderspension, som han havde ret til, med henblik på at forfølge sin erhvervmæssige karriere.

EU-Domstolen anerkendte, jf. præmis 27, at det er et legitimt formål, at en lovbestemt fratrædelsesgodtgørelse skal mildne overgangen til anden beskæftigelse for ældre funktionærer efter længere tids ansættelse, og at funktionærlovens § 2 a, stk. 3, ikke kan anses for åbenbart uegnet til at nå det legitime beskæftigelsesformål, der forfølges af lovgiver. EU-Domstolen henviste herved til, at bestemmelsen gør det muligt at begrænse de muligheder for misbrug, der består i, at en arbejdstager får udbetalt en godtgørelse, der er bestemt til at hjælpe ham med at finde anden beskæftigelse, selv om han ønsker at gå på pension, jf. præmis 34 og 35. Domstolen fandt imidlertid, at § 2 a, stk. 3, fører til et for vidtgående indgreb over for en arbejds-

tager, som midlertidigt giver afkald på en alderspension omfattet af funktionærlovens § 2 a, stk. 3, med henblik på at forfølge sin erhvervsmæssige karriere, jf. præmis 47.

Det er for arbejdstagere, som ikke er langtidssygemeldte, og hvis arbejdsevne ikke er væsentligt nedsat, muligt at gøre en indsats for at finde anden beskæftigelse og dermed forsøge at forblive erhvervsaktive. Jeg finder, at en arbejdstager ved at gøre dette har forfulgt en erhvervsmæssig karriere. Jeg finder endvidere, at det herefter må følge af Ole Andersen-dommen, at en offentlig arbejdsgiver ikke kan nægte at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til en sådan arbejdstager, forudsat at den pågældende kan godtgøre, at vedkommende har givet midlertidigt afkald på sin alderspension og i stedet har gjort, hvad der med rimelighed kan forlanges med henblik på at forfølge en erhvervsmæssig karriere.

§ 2 a-godtgørelse skal imidlertid efter fast retspraksis også udbetales til arbejdstagere, som ikke har mulighed for at overgå til anden beskæftigelse inden for en overskuelig tid efter fratrædelsen, fordi de er langtidssygemeldte, eller fordi deres erhvervsevne er væsentligt nedsat. Jeg finder, at formålet med at udbetale fratrædelsesgodtgørelse i sådanne tilfælde ikke kan være at mildne overgangen til anden beskæftigelse, da en sådan overgang ikke er forventelig eller i det mindste vil have lange udsigter. Formålet må i stedet antages at være at sidestille sådanne arbejdstagere med raske arbejdstagere og således give dem en godtgørelse, som kan mildne overgangen for dem til deres forsørgelsesmæssige situation efter afskedigelsen.

Jeg finder endvidere, at den hidtidige fortolkning af bortfaldsreglen i § 2 a, stk. 3, jf. senest Højesterets dom i UfR 2008.1892, ligeledes er baseret på et ønske om at fortolke § 2 a ens i relation til alle arbejdstagere, som ellers ville opfylde betingelsen for at oppebære fratrædelsesgodtgørelse efter § 2 a, stk. 1.

Opretholdes bortfaldsreglen i § 2 a, stk. 3, uændret over for en arbejdstager, som er langtidssygemeldt, eller hvis erhvervsevne er væsentligt nedsat, med henvisning til, at den pågældende ikke har godtgjort at ville forfølge en erhvervsmæssig karriere, opgiver man efter min opfattelse reelt den ligestilling, som man hidtil har tilstræbt, idet bortfaldsreglen i så fald alene lempes for de raske medarbejdere. Det vil samtidig indebære, at det reelt alene er adgangen til at oppebære en alderspension, som afskærer den uarbejdsdygtige arbejdstager fra at oppebære fratrædelsesgodtgørelse, uden at dette efter min opfattelse kan begrundes i de formål, som ligger bag bortfaldsreglen i § 2 a, stk. 3.

På baggrund af det anførte finder jeg, at beskæftigelsesdirektivets artikel 2 sammenholdt med artikel 6 er til hinder for, at en offentlig arbejdsgiver undlader at udbetale fratrædelsesgodtgørelse til en arbejdstager, som er langtidssygemeldt, eller hvis erhvervsevne er væsentlig nedsat, alene med henvisning til den pågældendes adgang til at oppebære en alderspension som nævnt i funktionærlovens § 2 a, stk. 3. Til støtte for denne vurdering taler tillige, at der efter min opfattelse ikke kan bortses fra, at § 2 a-godtgørelse udtalt også har til formål at udgøre en belønning for lang og tro tjeneste og at tilskynde arbejdsgiveren til at undlade at opsiges arbejdstagere med lang anciennitet. Sådanne hensyn kan i øvrigt efter min opfattelse også tale med styrke for, at direktivets artikel 6 efter omstændighederne vil kunne være til hinder for en bortfaldsregel svarende til § 2 a, stk. 3, selv i tilfælde, hvor arbejdstageren har valgt at aktivere sin alderspension i forbindelse med sin fratrædelse, specielt hvis alderspensionen er af en meget beskedent størrelse.

Jeg finder således, at der med Ole Andersen-dommen er skabt en betydelig retsikkerhed med hensyn til, i hvilket omfang bortfaldsreglen i § 2 a, stk. 3, kan anses for forenelig med EU-retten. En afklaring af denne retsikkerhed forudsætter imidlertid stillingtagen til spørgsmål af politisk karakter, herunder vedrørende den generelle afgrænsning af retten til fratrædelsesgodtgørelse, og jeg finder derfor, at en eventuel nærmere afklaring i form af generelle og faste retningslinjer bør foretages af lovgivningsmagten.

Hvad angår de foreliggende sager, finder herefter også jeg, at de må afgøres på grundlag af en konkret bevismæssig vurdering, men som det følger af det foran anførte, er grundlaget for den bevismæssige vurdering til dels et andet for mit vedkommende end for flertallets.

Jeg er i sag 125/2013 (R) enig med flertallet i, at der hverken ud fra forudsætningssynspunkter eller efter aftalelovens § 36 er grundlag for at tilsidesætte det indgåede forlig af 29. oktober 2009. Da det ved forliget blev endeligt og bindende aftalt, at R ikke havde krav på fratrædelsesgodtgørelse, stemmer jeg på samme måde som flertallet for at stadfæste landsrettens dom i denne sag.

Som sagerne 115/2013 (F), 119/2013 (K), 121/2013 (M) og 122/2013 (N) foreligger oplyst, finder jeg det ikke godtgjort, at de pågældende arbejdstagere ved deres fratræden har været afskåret fra at søge anden beskæftigelse. Jeg finder det samtidig ikke godtgjort, at de har gjort

sådanne bestræbelser på at finde anden beskæftigelse, at der er grundlag for at lægge til grund, at de efter fratrædelsen reelt har haft til hensigt at forfølge en erhvervsmæssig karriere. For at dette kan lægges til grund, må det efter min opfattelse normalt kræves, at den pågældende arbejdstager i hvert fald i nogle måneder har været tilmeldt Arbejdsformidlingen eller andre former for jobordninger, og at den pågældende samtidig har udvist en reel jobsøgningsaktivitet af rimeligt omfang. Jeg finder på denne baggrund, at der ikke er fuld tilstrækkelig anledning til at antage, at arbejdstagerne i de nævnte sager efter en proportionalitetsvurdering i medfør af beskæftigelsesdirektivets artikel 6, stk. 1, kan stille krav om, at der skal ses bort fra bortfaldsreglen i funktionærlovens § 2 a, stk. 3, og jeg stemmer herefter ligesom flertallet for at stadfæste landsrettens dom også i disse sager.

Hvad angår sag 96+124/2013 (C) tog landsretten arbejdstagerens påstand om betaling af § 2 a-godtgørelse til følge. Jeg stemmer ligesom flertallet for at stadfæste landsrettens dom i denne sag af de grunde, som er anført af landsretten.

Hvad angår sagerne 97/2013 (D), 117/2013 (H), 120/2013 (L) og 118+127/2013 (J), finder jeg det godtgjort, at de pågældende arbejdstagere på fratrædelsestidspunktet var langtidssygemeldte, og at de som følge heraf var afskåret fra at søge anden beskæftigelse i hvert fald i en længere periode. Jeg finder derfor, at det for disse arbejdstageres vedkommende reelt alene har været adgangen til at oppebære en alderspension, som har afskåret dem fra at oppebære fratrædelsesgodtgørelse, uden at dette kan anses for at være begrundet i de principper, som fremgår af beskæftigelsesdirektivets artikel 6. Jeg stemmer med denne begrundelse for at stadfæste landsrettens dom i sag 118+127/2013 (J) og for at tage appellanternes påstande om betaling af § 2 a-godtgørelse til følge i sagerne 97/2013 (D), 117/2013 (H) og 120/2013 (L).

#### *Rente af fratrædelsesgodtgørelse*

Som anført af flertallet forfalder fratrædelsesgodtgørelse ved fratræden, og der skal derfor som udgangspunkt betales rente fra fratrædelsesdatoen, jf. rentelovens § 3, stk. 1. Usikkerhed om det retlige grundlag for kravet på fratrædelsesgodtgørelse kan ikke begrunde fravigelse af dette udgangspunkt, jf. Højesterets domme gengivet i UfR 1997.1144 og UfR 1997.1714, hvorimod usikkerhed om faktiske forhold af betydning for at bedømme kravets berettigelse kan begrunde anvendelse af reglen i § 3, stk. 3.

Jeg finder herefter, at der skal ske en forrentning af godtgørelsesbeløbene fra fratrædelsesdatoen i sagerne 97/2013 (D), 117/2013 (H), 120/2013 (L) og 118+127/2013 (J), mens jeg i sagerne 96+124/2013 (C) og 114/2013 (E) af de af flertallet anførte grunde er enig i, at renten skal beregnes fra sagsanlæg i overensstemmelse med rentelovens § 3, stk. 4.

#### *Godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1*

Jeg finder som flertallet, at der i ingen af de sager, hvor der skal betales fratrædelsesgodtgørelse, og hvor der tillige er rejst krav om godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7, stk. 1, foreligger en krænkelse af en sådan grovhed, at der kan blive tale om at pålægge nogen af arbejdsgiverne at betale en sådan godtgørelse.

Jeg er endvidere enig med flertallet i, at der herefter ikke er anledning til at tage stilling til, om Teknisk Erhvervsskole Center som privat arbejdsgiver har kunnet henholde sig til den hidtidige forståelse af funktionærlovens § 2 a, stk. 3, så længe denne bestemmelse opretholdes uændret af lovgivningsmagten.

#### *Konklusion*

Jeg stemmer herefter for at stadfæste landsrettens dom, dog således, at arbejdstagernes krav om fratrædelsesgodtgørelse tages til følge i sagerne 97/2013 (D), 117/2013 (H) og 120/2013 (L), og at godtgørelsesbeløbene i disse sager samt i sag 118+127/2013 (J) forrentes fra de pågældende arbejdstageres fratrædelsesdato.

#### *Resultat*

Afgørelsen træffes efter stemmeflertallet.

Højesteret stadfæster herefter landsrettens dom.

#### *Sagsomkostninger*

Efter sagernes karakter, herunder det forhold, at de angår spørgsmål af generel betydning i forholdet mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, og da parterne har udvalgt sagerne som prøvesager, finder Højesteret, at hver part skal bære egne sagsomkostninger for landsret og Højesteret.

**Thi kendes for ret:**

Landsrettens dom stadfæstes.

De idømte beløb skal betales inden 14 dage efter denne højesteretsdoms afsigelse.

Ingen af parterne skal betale sagsomkostninger for landsret eller Højesteret til nogen anden part.