

NOTAT



April 2010

J.nr. 2009-0022620

JAIC/TLO

Vurdering af Meerts-dommen i relation til retstilstanden i Danmark på forældreorlovsområdet

Resumé:

Den 22. oktober 2009 afsagde EU-domstolen dom i sagen C-116/08, Christel Meerts mod Proost NV (præjudiciel sag indgivet af de belgiske domstole).

Sagen vedrørte spørgsmålet om beregning af en fratrædelsesgodtgørelse til en fuldtidsansat medarbejder, der i strid med national lovgivning var afskediget under forældreorlov på deltid.

Centralt i dommen er, at erhvervede rettigheder eller rettigheder, som en lønmodtager er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, ifølge EU-reglerne skal opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører.

Konklusionen var herefter:

- EU-reglerne om forældreorlov¹ var til hinder for, at en fratrædelsesgodtgørelse, som en lønmodtager havde krav på – såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt op-sagde ansættelsesforholdet med en lønmodtager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne havde forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – beregnedes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn.
- Eller sagt på en anden måde: Fuldtidslønnen skulle i denne situation danne grundlag for beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen, da den pågældende medarbejder var ansat på fuld tid og ikke måtte stilles ringere, fordi hun udnyttede sin ret til forældreorlov på nedsat tid.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at dommen ikke vil ændre på de danske regler eller dansk praksis.

Sagen i hovedtræk

Meerts var fuldtidsansat hos Proost NV med en tidsubegrænset kontrakt.

I november 2002 gik hun på forældreorlov på halv tid, som skulle vare indtil den 13. maj 2003, men blev forinden opsagt den 8. maj med øjeblikkelig virkning. Dette udløste en godtgørelse efter belgisk lov svarende til 10 måneders løn. Meerts fik en godtgørelse beregnet på lønnen, der var nedsat til det halve ligesom arbejdstiden.

¹ Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

Meerts anfægtede beregningen, og den belgiske kassationsdomstol valgte at forelægge EU-domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

”Skal § 2, stk. 4, 5, 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov fortolkes således, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en arbejdstager har krav på – såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiges ansættelsesforholdet i den periode, som er omfattet af ordningen for nedsat arbejdstid – skal beregnes på grundlag af grundlønnen, som om arbejdstageren ikke havde nedsat sin arbejdstid for at kunne udnytte denne form for forældreorlov i henhold til rammeaftalens § 2, stk. 3, litra a)?”²

Det belgiske lovgrundlag

Efter belgisk lov er der 3 måder at afholde forældreorlov på. Orloven kan holdes på fuld tid i 3 måneder; en fuldtidsansat kan dog også vælge mellem at holde orloven på halv tid i en periode på 6 måneder eller at få nedsat arbejdstiden med en femtedel i periode på 15 måneder. Holdes orloven på deltid får medarbejderen løn for den tid, der arbejdes og i øvrigt en orlovsydelse.

Under forældreorloven må medarbejderen ikke afskediges, medmindre der foreligger tungtvejende grunde. Hvis dette ikke desto mindre sker, skal arbejdsgiveren betale en fast godtgørelse på 6 måneders løn. Denne godtgørelse berører ikke retten til fratrædelsesgodtgørelser efter andet lovgrundlag.

Efter anden belgisk lov skal opsigelsesvarslet for en medarbejder på nedsat tid ved en ensidig opsigelse fra arbejdsgiverens side beregnes, som om arbejdstiden ikke var blevet nedsat. Yderligere har medarbejderen, hvis opsigelsesvarslet ikke respekteres, krav på en fratrædelsesgodtgørelse svarende til den faktiske løn beregnet i forhold til opsigelsesvarslets længde.

Dommens centrale præmisser

EU-domstolen bemærkede indledningsvis:

”Som det fremgår af første afsnit i indledningen til rammeaftalen vedrørende forældreorlov og af femte generelle betragtning dertil, udgør rammeaftalen et tilsagn fra arbejdsmarkedets parter repræsenteret ved de generelle tværfaglige organisationer, dvs. UNICE, CEEP og EFS, om at indføre minimumsforskrifter som et vigtigt middel til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder ved at give dem mulighed for at forene deres erhvervsmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser. ... Rammeaftalen vedrørende forældreorlov bidrager til at opfylde de grundlæggende mål, som er fastlagt i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, hvortil både rammeaftalen og artikel 136 EF henviser, og disse mål omhandler forbedring af leve- og arbejdsvilkårene samt en passende social beskyttelse af arbejdstagere, herunder dem, der som i det foreliggende tilfælde har anmodet om eller har taget en forældreorlov.”³

² Jf. dommens præmis 23.

³ Jf. dommens præmis 35 og 37.

Domstolen pegede herefter på:

”Det er i den sammenhæng, at § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov bestemmer, at erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, efter EU-reglerne skal opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Det følger af såvel ordlyden af den nævnte § 2, stk. 6, i rammeaftalen, som af den sammenhæng, hvori den indgår, at bestemmelsen har til formål at undgå ethvert tab eller forringelse af arbejdsrelaterede rettigheder, som arbejdstageren har erhvervet eller er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, og at sikre, at arbejdstageren ved orlovens ophør med hensyn til disse rettigheder er stillet på samme måde som før denne orlov”.⁴ ”Henset til, at rammeaftalen vedrørende forældreorlov som påpeget ... har til formål at fremme ligebehandling af mænd og kvinder, skal den nævnte § 2, stk. 6, anses for at være et udtryk for et særligt vigtigt princip i Fællesskabets sociallovgivning, der følgelig ikke kan fortolkes indskrænkende”.⁵

I sin fortolkning af udtrykket ”erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden,” udtalte Domstolen, at disse omfatter enhver rettighed eller fordel i penge eller naturalier, som arbejdstageren direkte eller indirekte som følge af arbejdsforholdet kan gøre krav på over for arbejdsgiveren på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden: ”Hertil hører enhver rettighed eller fordel vedrørende arbejdsvilkår, herunder det opsigelsesvarsel, som en arbejdstager har krav på – såfremt arbejdsgiveren ensidigt opsiges en tidsubegrænset kontrakt med en fuldtidsansat arbejdstager, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – og hvis varighed afhænger af arbejdstagerens anciennitet i virksomheden, og hvis formål er at gøre det lettere for arbejdstageren at søge nyt arbejde.”⁶

Herefter anførte Domstolen:

”Som anført af generaladvokaten [...] ville en national lovgivning, som i forbindelse med forældreorlov medførte en forringelse af de af arbejdsforholdet afledte rettigheder, kunne afholde arbejdstagere fra at gå på forældreorlov og være et incitament for arbejdsgivere til snarere at opsiges en arbejdstager på forældreorlov end en anden arbejdstager. Dette ville være i direkte modstrid med formålet med rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som bl.a. er at sikre en forening af arbejdsliv og familieliv.”⁷

På den baggrund fastslog domstolen, at EU-reglerne er til hinder for, at en fratrædelsesgodtgørelse, som en lønmodtager har krav på – såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiges ansættelsesforholdet med en lønmodtager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – beregnes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn.⁸

⁴ Jf. dommens præmis 38-39.

⁵ Jf. dommens præmis 42.

⁶ Jf. dommens præmis 43-44.

⁷ Jf. dommens præmis 47.

⁸ Jf. dommens præmis 56.

Konklusion vedrørende dommens betydning for den danske retstilstand

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at dommen ikke vil ændre på de danske regler eller dansk praksis.

Dommen understreger, at det følger af § 2, stk. 6, i rammeaftalen om forældreorlov, at en lønmodtager også under forældreorlov har krav på sine erhvervede rettigheder eller rettigheder, som lønmodtageren var i færd med at erhverve på tidspunktet, hvor lønmodtageren gik på forældreorlov. Lønmodtageren kan så sige ikke med hensyn til disse rettigheder stilles ringere, end tilfældet var, hvis medarbejderen ikke var på orlov.

Den danske retstilstand er allerede i overensstemmelse med dommens fortolkning af de EU-retlige regler om forældreorlov.

Efter ligebehandlingsloven er der adgang til en godtgørelse, hvor en lønmodtager retsstridigt afskediges, fordi denne udnytter sin ret til forældreorlov. Godtgørelsen efter denne lov skal netop sikre en tilstrækkelig kompensation, sådan som de EU-retlige forpligtelser tilsiger. Efter Beskæftigelsesministeriets vurdering ville det stride mod ligebehandlingsprincippet efter ligebehandlingsloven, hvis en sådan godtgørelse beregnes på en måde, hvor en medarbejder på forældreorlov stilles ringere end en anden medarbejder, som ikke er på orlov.

Men også hvis lønmodtageren i denne situation har krav på godtgørelse efter et andet lovgrundlag, er det Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at beregningen heraf ikke må stille lønmodtageren ringere, blot fordi denne udnytter sin lovmæssige ret til at gå på forældreorlov.

Beskæftigelsesministeriet er bekendt med, at fx Teknisk Landsforbund (TL) har til tænkt dommen en langt videregående betydning⁹. TL synes at tage dommen til indtægt for, at alle lønmodtagere på barsel- og forældreorlov skal have ret til fuld løn i opsigelsesperioden, når blot de opsiges under orloven.

Hertil bemærkes, at Domstolen alene har taget stilling til spørgsmålet om beregning af en fratrædelsesgodtgørelse i en situation, hvor arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere et ved lov fastsat opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet for en lønmodtager, der er på forældreorlov, her orlov i form af nedsat arbejdstid.

Yderligere bemærkes, at EU-reglerne om forældreorlov ikke i sig selv indeholder en ret til indkomst under forældreorlov.¹⁰

⁹ Jf. pressemeddelelsen af 22. oktober 2009 "Barslende skal have fuld løn efter fyring", nævnt i spørgsmål nr. S 474 til beskæftigelsesministeren, stillet den 25. november 2009 af Julie Rademacher.

¹⁰ Dette er med den nyligt gennemførte revision af EU-reglerne gjort endnu tydeligere. Der henvises til § 5, stk. 5, i den reviderede europæiske rammeaftale vedrørende forældreorlov, indgået den 18. juni 2009 af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS. Herefter hedder det: "Alle spørgsmål vedrørende indkomstforhold i tilknytning til denne aftale undersøges og afgøres af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis under hensyntagen

På den baggrund finder ministeriet heller ikke holdepunkter for at antage, at dommen kan tages til indtægt for en ubetinget ret til løn i opsigelsesperioden, blot fordi en medarbejder opsiges under forældreorlov.

Det er almindeligt antaget i dansk ret, at en medarbejder på forældreorlov ikke er fredet fra at blive afskediget. En medarbejder vil ved en afskedigelse under forældreorlov på sædvanlig vis have krav på sit opsigelsesvarsel og vil ligeledes under forældreorloven erhverve anciennitet og opsigelsesvarsel.

Hvor der i en periode under en lønmodtagers forældreorlov ikke består en lønforpligtelse for arbejdsgiveren, får lønmodtageren først krav på løn fra det tidspunkt, hvor arbejdet genoptages. Tilsvarende vil der normalt kun være en lønforpligtelse for arbejdsgiveren i det omfang, lønmodtageren har genoptaget arbejdet. Dette vil også gælde i den situation, hvor en arbejdsgiver må nødsage sig til at afskedige medarbejderen på forældreorlov.

Hvis en medarbejder retsstridigt opsiges under forældreorlov på grund af, at medarbejderen har udnyttet sin lovmæssige ret til forældreorlov, er det ligebehandlingsloven, der sikrer lønmodtageren beskyttelse. Reglerne i ligebehandlingsloven har netop til formål at sikre, at arbejdsgiveren ikke i denne situation føler sig fristet til at opsiges en medarbejder på forældreorlov frem for en anden medarbejder, og der kan derfor ikke ved beregningen af en godtgørelse eller kompensation tages hensyn til, at lønmodtageren har været på orlov.