
EU-domstolen: Franske godtgørelsesregler udtryk for indirekte forskelsbehandling

27.9.2019

Fordi betydeligt flere kvinder end mænd i Frankrig gør brug af forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, er de franske regler for beregning af godtgørelse og andre ydelser ved fratrædelse udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af køn. I denne nyhed kan du læse mere om sagen, hvor en kvinde blev indirekte forskelsbehandlet på sin arbejdsplads i strid med EU's regler om ligebehandling af kønnene.

En kvinde var ansat som salgsassistent hos en fransk virksomhed. Hun fik to børn og afholdt derfor barselsorlov efterfulgt af forældreorlov to gange under ansættelsen.

Kvinden blev under den anden forældreorlov afskediget fra virksomheden i en kollektiv afskedigelse på grund af virksomhedens økonomiske forhold.

Der opstod efterfølgende tvist om berettigelsen af afskedigelsen, og kvinden anlagde sag ved arbejdsretten i Toulouse. I den forbindelse krævede hun blandt andet fratrædelsesgodtgørelse. Arbejdsretten frifandt arbejdsgiveren, og kvinden indbragte efterfølgende sagen for appeldomstolen i Toulouse, som stadfæstede arbejdsrettens afgørelse. Kvinden valgte efterfølgende at anke afgørelsen til omstødelse, så sagen kom for den franske kassationsdomstol. Her opstod spørgsmålet om, hvordan en eventuel godtgørelse skulle beregnes.

Kontakt

Kristian Bro
Senioradvokat

Direkte: +45 38 77 42 47
Mobil: +45 51 38 17 34
krbr@kromannreumert.com

Kathe Nielsen
Advokatfuldmægtig

Direkte: +45 38 77 42 11
Mobil: +45 51 38 15 54
kni@kromannreumert.com

KROMANN REUMERT

Efter fransk ret skulle beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen foretages som et gennemsnit af den ansattes arbejdstid i en given periode. Der skulle både tages højde for perioder, hvor personen var fuldtidsansat og perioder, hvor personen var deltidsansat. Da kvinden ad to omgange havde holdt forældreorlov, ville hun efter franske regler opnå en lavere godtgørelse, end hvis hun ikke havde holdt forældreorlov.

EU-domstolens dom

EU-domstolen skulle blandt andet tage stilling til, om de franske regler var udtryk for indirekte forskelsbehandling mellem mænd og kvinder i strid med art. 157 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF), som sikrer kønnene ret til ligebehandling på arbejdsmarkedet, herunder ligeløn.

Udtrykket "løn" i art. 157 TEUF skulle ifølge EU-domstolen fortolkes bredt og inkluderede alle ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtog fra arbejdsgiveren. Begrebet dækkede også over fratrædelsesgodtgørelse og andre ydelser. Det var uden betydning, at disse ydelser først blev udbetalt efter ansættelsesforholdets ophør.

De franske regler var ikke udtryk for direkte forskelsbehandling. Ifølge Domstolens faste praksis hindrer ligelønsprincippet i art. 157 TEUF dog ikke kun brug af bestemmelser, som indebærer forskelsbehandling direkte på grund af køn. Princippet forhindrer også brug af bestemmelser, som opretholder forskelsbehandling af mænd og kvinder på grundlag af andre kriterier, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn. Der sker således indirekte forskelsbehandling, hvis en national bestemmelse faktisk indebærer, at arbejdstagere af et køn behandles ringere end det andet køn – selvom bestemmelsen er udformet kønsneutralt.

EU-domstolen fandt, at selvom den franske lovgivning var formuleret neutralt, så medførte den i praksis, at arbejdstagere, som blev afskediget under eller efter en

KROMANN REUMERT

forældreorlov, bevilget i form af nedsat arbejdstid, blev behandlet ringere end andre arbejdstagere i forbindelse med beregningen af fratrædelsesgodtgørelse. Fordi betydeligt flere kvinder end mænd gjorde brug af forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, var de franske regler for beregning af godtgørelse udtryk for indirekte forskelsbehandling på grund af køn i strid med art. 157 TEUF. Det var i sagen oplyst, at nationale franske statistikker fra marts 2016 viste, at 96 % af de franske arbejdstagere, der tager forældreorlov, var kvinder.

Hvad viser dommen?

Dommen illustrerer det EU-retlige princip om forbud mod indirekte forskelsbehandling, som beskytter mod, at personer reelt stilles ringere som følge af deres køn, selvom en given regel ikke direkte gør forskel på mænd og kvinder.

[Læs EU-domstolens dom af 8. maj 2019 i sag C-486/18](#)