



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

20. juni 2013 *

»Socialpolitik — direktiv 76/207/EØF — ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere — direktiv 96/34/EF — rammeaftalen vedrørende forældreorlov — nedlæggelse af tjenestemandstillinger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder — vurdering af en kvindelig arbejdstager på forældreorlov i forhold til arbejdstagere, der er fortsat i aktiv tjeneste — afskedigelse ved forældreorlovens ophør — indirekte forskelsbehandling«

I sag C-7/12,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Augstākās tiesas Senāts (Letland) ved afgørelse af 27. december 2011, indgået til Domstolen den 4. januar 2012, i sagen:

Nadežda Riežniece

mod

Zemkopības ministrija

Lauku atbalsta dienests,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, L. Bay Larsen, og dommerne J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan (refererende dommer) og A. Prechal,

generaladvokat: Y. Bot

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling, efter at der er afgivet indlæg af:

- den lettiske regering ved I. Kalniņš og A. Nikolajeva, som befuldmægtigede
- den nederlandske regering ved C. Wissels, som befuldmægtiget
- den polske regering ved B. Majczyna og M. Szpunar, som befuldmægtigede
- Europa-Kommissionen ved C. Gheorghiu, M. van Beek og E. Kalniņš, som befuldmægtigede,

* Processprog: lettisk.

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om en præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40), som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 (EFT L 269, s. 15, herefter »direktiv 76/207«), og af rammeaftalen vedrørende forældreorlov, indgået den 14. december 1995 (herefter »rammeaftalen vedrørende forældreorlov«), der er vedhæftet som bilag til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EFT 1998 L 10, s. 24, herefter »direktiv 96/34«).
- 2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem, på den ene side, Nadežda Riežniece og, på den anden side, Zemkopibas ministrija (landbrugsministeriet) og Lauku atbalsta dienests (støttetjeneste for landdistrikterne) vedrørende førstnævntes afskedigelse ved hendes genoptagelse af arbejdet efter afholdelse af en forældreorlov.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

Direktiv 76/207

- 3 Direktiv 76/207 blev med virkning fra den 15. august 2009 ophævet ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204, s. 23). Henset til tidspunktet for de faktiske omstændigheder i tvisten i hovedsagen finder direktiv 76/207 imidlertid anvendelse på denne.
- 4 Artikel 1, stk. 1, i direktiv 76/207 bestemmer:
»Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og på de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende »princippet om ligebehandling.«
- 5 Direktivets artikel 2 har følgende ordlyd:
»1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.
2. I dette direktiv forstås ved:
— »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

— »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

[...]

7. [...]

Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i [...] direktiv 96/34 [...]«

6 Artikel 3, stk. 1, i direktiv 76/207 bestemmer:

»Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

[...]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i [Rådets] direktiv 75/117/EØF [af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19)]

[...]«

Rammeaftalen vedrørende forældreorlov

7 Direktiv 96/34 blev ophævet med virkning fra den 8. marts 2012 i henhold til artikel 4 i Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68, s. 13). Henset til tidspunktet for de faktiske omstændigheder i tvisten i hovedsagen finder direktiv 96/34 og rammeaftalen vedrørende forældreorlov imidlertid anvendelse på denne.

8 Det første afsnit i indledningen til rammeaftalen vedrørende forældreorlov lyder således:

»Vedlagte rammeaftale er et tilsagn fra [Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS)] om at indføre minimumsforskrifter for forældreorlov og arbejdsfrihed som følge af force majeure som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.«

9 Punkt 5 i de generelle betragtninger til rammeaftalen har følgende ordlyd:

»[I] Rådets resolution af 6. december 1994 erkendes det, at en effektiv ligestillingspolitik forudsætter en global og integreret strategi, som giver mulighed for en bedre tilrettelæggelse af arbejdstiden, en større fleksibilitet samt en lettere tilbagevenden til arbejdslivet, og det tages ad notam, at arbejdsmarkedets parter spiller en vigtig rolle på dette område og med hensyn til at give mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervs-mæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser.«

10 I § 1 i rammeaftalen vedrørende forældreorlov bestemmes:

- »1. Denne aftale indeholder minimumsfor skrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder.
2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

11 Rammeaftalens § 2 bestemmer:

- »1. I medfør af denne aftale, dog med forbehold af stk. 2, bevilges der arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn i mindst tre måneder, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

[...]

4. For at sikre, at arbejdstagerne kan udøve deres ret til forældreorlov, træffer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter de foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven, i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
5. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

[...]«

De lettiske retsfor skrifter

12 Artikel 156 i Darba likums (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr. 105) (lov om arbejde) i den affattelse, der finder anvendelse i tvisten i hovedsagen, bestemmer:

- »1. En arbejdstager har ret til forældreorlov i tilfælde af et barns fødsel eller i tilfælde af adoption af et barn. Orloven tildeles for en periode på maksimalt 18 måneder, indtil barnet fylder 8 år.

[...]

3. Perioden med forældreorlov anses for at være en periode med beskæftigelse.

4. En arbejdstager, der har forældreorlov, bevarer sin tidligere stilling. Hvis dette ikke er muligt, garanterer arbejdsgiveren ham/hende en lignende eller tilsvarende stilling med arbejds- og ansættelsesvilkår, der ikke kan være mindre gunstige.«

13 Punkt 2 i Ministru kabineta instrukeija nr. 2 – Ieredņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība af 13. februar 2001 (*Latvijas Vēstnesis*, 2001, nr. 27) (ministerrådets vejledning nr. 2 vedrørende en evalueringsordning for tjenestemænds aktiviteter og resultater) har følgende ordlyd:

- »Formålet med evalueringen af tjenestemænds aktiviteter og resultater er at evaluere tjenestemænds aktiviteter og resultater over en vis periode samt at bestemme tjenestemænds behov for uddannelse og karriereudvikling med henblik på at forbedre og fremme deres aktiviteter og nå de mål, som er fastsat

for administrationen og i forbindelse med udøvelsen af arbejdet. Resultaterne af evalueringen anvendes som grundlag for afgørelser vedrørende tildeling af tjenestemandstatus, manglende egnethed hos en tjenestemand til at varetage sit arbejde, overførsel til en anden stilling og indplacering i en lønklasse.«

- 14 Artikel 2, stk. 4, i Valsts civildienesta likums (lov om statens tjenestemænd) i den affattelse, der finder anvendelse på tvisten i hovedsagen, bestemmer:

»De lovbestemmelser og administrativt fastsatte bestemmelser, der regulerer arbejdsforhold og vedrører princippet om ligestilling, princippet om forbud mod forskelsbehandling, forbuddet mod at skabe ugunstige vilkår, arbejdstid, hviletid, løn, arbejdstagernes økonomiske ansvar og tidsfrister, finder anvendelse på offentligt ansattes retlige forhold, i det omfang de ikke er reguleret af nærværende lov.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 15 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at Lauku atbalsta dienests ved afgørelse af 14. november 2005 udnævnte Nadežda Riežniece til ledende konsulent i administrationsafdelingens juridiske sektion.
- 16 I løbet af 2006 blev Nadežda Riežniece i sin egenskab af tjenestemand underkastet en årlig evaluering med henblik på vurdering af kvaliteten af hendes arbejde og på at forbedre og fremme hendes faglige udvikling (herefter »evalueringen i 2006«). I det foreliggende tilfælde omfattede evalueringsspørgeskemaet fem kriterier, idet hvert af disse var sammensat af flere underkriterier. Denne evaluering resulterede i en samlet bedømmelse.
- 17 Nadežda Riežniece tog forældreorlov i perioden fra den 14. november 2007 til den 6. maj 2009.
- 18 I løbet af 2009, i forbindelse med en strukturel reorganisering af Lauku atbalsta dienests, blev en stilling som ledende konsulent i administrationsafdelingens juridiske sektion nedlagt, uden at denne nedlæggelse var rettet mod en bestemt tjenestemand.
- 19 Med henblik på afgørelse af, hvem der ville blive berørt af nedlæggelsen af denne stilling, blev fire tjenestemænd, herunder Nadežda Riežniece, underkastet en evaluering af deres arbejde og kvalifikationer på grundlag af identiske kriterier og en ensartet bedømmelsesskala (herefter »evalueringen i 2009«). Ud af de otte kriterier, der blev anvendt ved denne evaluering, var tre af dem nye i forhold til dem, der blev anvendt ved evalueringen i 2006, mens de fem øvrige kriterier allerede var blevet anvendt som sådanne eller som en del af et eksisterende kriterium. Endvidere blev to af de kriterier, der var blevet anvendt ved evalueringen i 2006, ikke taget i betragtning i 2009.
- 20 For så vidt angår to af de tjenestemænd, der blev evalueret i 2009, en kvinde og en mand forblevet i aktiv tjeneste, vedrørte denne evaluering perioden fra den 1. februar 2008 til den 26. februar 2009.
- 21 For så vidt angår Nadežda Riežniece og en anden kvindelig arbejdstager, som havde taget forældreorlov, skete evalueringen på grundlag af resultaterne fra den sidste årlige evaluering foretaget inden afholdelsen af denne orlov. Nadežda Riežniece, som opnåede en samlet bedømmelse, der var ringere end den, hun fik ved evalueringen i 2006, blev indplaceret på sidstepladsen. Den anden kvindelige arbejdstager, der havde taget forældreorlov, opnåede den højeste samlede bedømmelse, svarende til bedømmelsen for den kvindelige arbejdstager i aktiv tjeneste.
- 22 I konsekvens heraf meddelte Lauku atbalsta dienests den 7. maj 2009 Nadežda Riežniece, at hun ville blive opsagt som følge af nedlæggelsen af hendes stilling. I denne meddelelse tilbød Lauku atbalsta dienests hende samtidig en stilling som ledende konsulent i informationsafdelingens sektion for udvikling af informationssystemer. Nadežda Riežniece indvilligede straks i at blive overført til denne anden stilling.

- 23 Den 18. maj 2009 blev der som følge af nationale økonomiske vanskeligheder vedtaget nye foranstaltninger, der medførte strukturelle ændringer i Lauku atbalsta dienests.
- 24 Den 26. maj 2009 underrettede Lauku atbalsta dienests Nadežda Riežniece om, at hun ville blive opsagt fra sin stilling i statens tjeneste som følge af en nedlæggelse af hendes stilling i informationsafdelingens sektion for udvikling af informationssystemer. Nadežda Riežnieces ansættelse i statens tjeneste blev følgelig bragt til ophør, en foranstaltning, hvis lovlighed blev stadfæstet i en afgørelse truffet af Zemkopības ministrija.
- 25 Nadežda Riežniece anlagde sag ved administratīvā rajona tiesa (kommunal forvaltningsret) med påstand om, at Zemkopības ministrijas afgørelse, hvorved ministeriet stadfæstede Lauku atbalsta dienests' meddelse af 26. maj 2009, blev erklæret ulovlig, og om erstatning for den økonomiske og ikke-økonomiske skade samt godtgørelse af sagens omkostninger. Ved dom af 21. oktober 2009 gav administratīvā rajona tiesa Nadežda Riežniece delvist medhold.
- 26 Ved dom af 20. december 2010 forkastede Administratīvā apgabaltiesa (regional forvaltningsret), for hvilken var indbragt den af Nadežda Riežniece iværksatte appel og den af Zemkopības ministrija iværksatte kontraappel, hendes søgsmål.
- 27 Administratīvā apgabaltiesa fandt dels, at Nadežda Riežniece havde været genstand for en objektiv evaluering af hendes arbejde og kvalifikationer. Dels fandt den, at administrationen ved at tilbyde Nadežda Riežniece en anden stilling ved hendes tilbagevenden til arbejdet havde handlet lovligt, navnlig henset til, at Lauku atbalsta dienests ikke kunne forudse, at informationsafdelingens sektion for udvikling af informationssystemer og de dertil knyttede tjenestemandstillinger ville blive nedlagt.
- 28 Nadežda Riežniece har iværksat kassationsappel ved Augstākās tiesas Senāts (Letlands øverste retsinstant) til prøvelse af Administratīvā apgabaltiesas dom. Nadežda Riežniece har bl.a. gjort gældende, at arbejdstagere, der tager forældreorlov, i henhold til EU-retten har ret til ved orlovens ophør at vende tilbage til den samme stilling eller til en tilsvarende eller lignende stilling. Følgelig konkluderede Administratīvā apgabaltiesa med urette, at det stod Lauku atbalsta dienests frit for at bringe hendes ansættelse i den offentlige tjeneste til ophør eller overføre hende til en anden stilling. Endvidere har denne ret fortolket princippet om forbud mod forskelsbehandling forkert, idet den fandt, at det var lovligt at evaluere de arbejdstagere, der arbejdede, og de arbejdstagere, der havde forældreorlov, efter forskellige principper.
- 29 Augstākās Tiesas Senāts har under disse omstændigheder besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal bestemmelserne i [...] direktiv 76/207 [...] og bestemmelserne i rammeaftalen [vedrørende forældreorlov] fortolkes således, at de er til hinder for, at en arbejdsgiver træffer foranstaltninger (og bl.a. evaluerer den ansatte i dennes fravær), der har til følge, at en kvinde, der har forældreorlov, kan miste sin stilling i forbindelse med genoptagelsen af sit arbejde?
 - 2) Skal ovenstående spørgsmål besvares anderledes, hvis den foranstaltning, der træffes af arbejdsgiveren, er begrundet i en optimering af antallet af tjenestemænd og en nedlæggelse af stillinger i alle statens organer og forvaltninger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder?
 - 3) Skal en evaluering af [en kvindelig arbejdstagers] arbejde og kvalifikationer, der tager hensyn til den seneste årlige evaluering af dennes arbejde og resultater før forældreorloven, sammenlignet med evalueringen af andre tjenestemænd, som fortsatte i aktiv tjeneste (hvilket bl.a. også gjorde det muligt for dem at hæve deres kvalifikationsniveau), og som indfører nye bedømmelseskriterier, anses for indirekte forskelsbehandling?«

Om de præjudicielle spørgsmål

- 30 Med disse tre spørgsmål, der skal besvares samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 76/207 og rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes således, at de er til hinder for:
- at der – med henblik på evaluering af arbejdstagere i forbindelse med nedlæggelsen af tjenestemandstillinger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder – foretages en evaluering af en kvindelig arbejdstager, der har taget forældreorlov, under dennes fravær på grundlag af den sidste årlige evaluering foretaget inden afholdelsen af forældreorloven og under anvendelse af nye kriterier, mens de arbejdstagere, der er fortsat i aktiv tjeneste, evalueres på grundlag af en senere periode, og
 - at denne kvindelig arbejdstager, der blev overført til en anden stilling ved forældreorlovens ophør og efter denne evaluering, afskediges som følge af nedlæggelsen af den nye stilling.
- 31 Som det fremgår af første afsnit i indledningen til rammeaftalen vedrørende forældreorlov og af punkt 5 i de generelle betragtninger hertil, er rammeaftalen et tilsagn fra arbejdsmarkedets parter om ved hjælp af minimumsforskrifter at indføre foranstaltninger til fremme af lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder ved at give dem mulighed for at forene deres erhvervsmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser (dom af 22.10.2009, sag C-116/08, Meerts, Sml. I, s. 10063, præmis 35, og af 16.9.2010, sag C-149/10, Chatzi, Sml. I, s. 8489, præmis 56).
- 32 Set i dette perspektiv gør rammeaftalen vedrørende forældreorlov det muligt for nybagte forældre at afbryde deres erhvervsmæssige aktiviteter for at hellige sig deres familiemæssige forpligtelser, idet de som fastsat i rammeaftalens § 2, stk. 5, har sikkerhed for, at de kan vende tilbage til deres stilling ved orlovens ophør. Nybagte forældre har således i en periode, hvis længde frit fastsættes af hver medlemsstat, dog i mindst tre måneder, og efter nærmere bestemmelser, der er overladt til de nationale lovgiveres skøn, mulighed for at give deres barn den støtte, som dets alder kræver, og for at tilrettelægge familielivet under hensyn til deres tilbagevenden til erhvervslivet (Chatzi-dommen, præmis 57).
- 33 For det første skal det undersøges, i hvilket omfang en arbejdsgiver i forbindelse med nedlæggelsen af en stilling kan foretage en evaluering af en arbejdstager, der har taget en forældreorlov.
- 34 Som det anføres i § 2, stk. 4, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal arbejdstagerne beskyttes mod afskedigelse »som følge af« ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven i overensstemmelse med national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.
- 35 Det følger af denne bestemmelse, at det under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende ikke er ulovligt, at en arbejdsgiver, med forbehold af § 2, stk. 5, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, afskediger en arbejdstager, der har taget forældreorlov, når denne afskedigelse ikke er en følge af ansøgningen om eller selve forældreorloven.
- 36 Følgelig er rammeaftalen vedrørende forældreorlov ikke til hinder for, at en arbejdsgiver i forbindelse med nedlæggelsen af en stilling foretager en evaluering af en arbejdstager, der har taget forældreorlov, med henblik på at overføre denne til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med dennes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold. Denne konstatering gælder ligeledes, når arbejdsgiveren har til hensigt at nedsætte antallet af arbejdstagere i alle statens organer og forvaltninger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder. Med henblik på rationel styring af en virksomhed står det nemlig arbejdsgiveren frit for at reorganisere sine tjenestegrene på betingelse af, at gældende bestemmelser i EU-retten overholdes.

- 37 For det andet skal det undersøges, i hvilket omfang evalueringen af en kvindelig arbejdstager, der har forældreorlov, i forbindelse med nedlæggelsen af en stilling, kan udgøre en tilsidesættelse af princippet om forbud mod forskelsbehandling.
- 38 I denne henseende bemærkes, at artikel 3, stk. 1, litra c), i direktiv 76/207 forbyder forskelsbehandling på grund af køn for så vidt angår arbejds- og ansættelsesvilkår, hvorunder hører vilkårene for en arbejdstagers genoptagelse af sit arbejde efter en forældreorlov (jf. i denne retning dom af 27.2.2003, sag C-320/01, Busch, Sml. I, s. 2041, præmis 38).
- 39 I henhold til Domstolens faste praksis foreligger der indirekte forskelsbehandling, såfremt en national bestemmelse – selv om den er kønsneutral – indebærer, at langt flere kvinder end mænd faktisk stilles ufordelagtigt (jf. bl.a. dom af 2.10.1997, sag C-1/95, Gerster, Sml. I, s. 5253, præmis 30, og af 20.10.2011, sag C-123/10, Brachner, Sml. I, s. 10003, præmis 56).
- 40 Som Domstolen desuden allerede har påpeget i dom af 21. oktober 1999, Lewen (sag C-333/97, Sml. I, s. 7243, præmis 35), idet den baserede sig på oplysninger fra den nationale ret, tager kvinder oftere forældreorlov end mænd. Det tilkommer den forelæggende ret at undersøge, om der i den berørte medlemsstat er et meget større antal kvinder end mænd, der tager forældreorlov, således at førstnævnte i højere grad vil kunne blive berørt af de foranstaltninger, der er omhandlet i hovedsagen.
- 41 Hvis det antages, at dette viser sig at være tilfældet, følger det heraf, således som den lettiske regering, den polske regering og Europa-Kommissionen har gjort gældende, at fremgangsmåden ved evaluering af arbejdstagere i forbindelse med nedlæggelse af en stilling for at undgå enhver forskelsbehandling og sikre lige muligheder mellem mænd og kvinder ikke må stille arbejdstagere, der har taget forældreorlov, i en ufordelagtig situation i forhold til arbejdstagere, der ikke har taget en sådan orlov.
- 42 I hovedsagen har arbejdsgiveren foretaget en evaluering af de berørte arbejdstagere for så vidt angår deres sidste periode med faktisk arbejde. I denne henseende må det konstateres, at selv om en evaluering af arbejdstagere på grundlag af to forskellige perioder ikke er en perfekt løsning, synes den ikke desto mindre at være en passende metode, eftersom de arbejdstagere, der har taget forældreorlov, er fraværende i perioden umiddelbart forud for evalueringen, under betingelse af, at de anvendte evalueringskriterier ikke er af en sådan art, at de stiller sådanne arbejdstagere mindre gunstigt.
- 43 For ikke at stille de arbejdstagere, der har taget forældreorlov, i en sådan ufordelagtig situation, bør evalueringen overholde visse betingelser. Den skal bl.a. omfatte alle de arbejdstagere, der vil kunne blive berørt af nedlæggelsen af stillingen. En sådan evaluering skal ligeledes være baseret på kriterier, der er fuldstændigt identiske med dem, der finder anvendelse på arbejdstagere i aktiv tjeneste. Endvidere bør anvendelsen af disse kriterier ikke indebære, at arbejdstagerne skal være fysisk til stede, idet dette er et vilkår, som arbejdstagere på forældreorlov ikke kan opfylde.
- 44 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at de fem kriterier, der blev anvendt ved evalueringen i 2006, kun delvist dækker de otte kriterier, der blev anvendt ved evalueringen i 2009. Endvidere havde disse to evalueringer ikke samme formål, idet den første havde til formål at vurdere kvaliteten af arbejdet og at fremme den faglige udvikling, og den anden blev foretaget i forbindelse med nedlæggelsen af en stilling.
- 45 Under disse omstændigheder må den forelæggende ret navnlig undersøge dels, om evalueringen i 2009 blev udført således, at den samlede bedømmelse af Nadežda Riežniece ikke er et resultat af anvendelsen af kriterier, hun ikke kunne opfylde på grund af hendes fravær fra arbejdet, dels om hendes resultater i forbindelse med evalueringen i 2006 er blevet anvendt objektivt ved evalueringen i 2009.

- 46 Den forelæggende ret har i øvrigt i sit tredje spørgsmål baseret sig på en forudsætning om, at den omstændighed at være forblevet i aktiv tjeneste gjorde det muligt for de berørte tjenestemænd at hæve deres kvalifikationsniveau. I denne forbindelse har den nederlandske regering gjort gældende, at Nadežda Riežniece, som ikke havde mulighed for at forbedre sit arbejde, blev stillet ufordelagtigt i forhold til sine kolleger, der ikke havde taget forældreorlov.
- 47 Hvad angår dette argument bemærkes, at de arbejdstagere, der forblev i aktiv tjeneste, ganske vist har haft en mulighed for, til forskel fra dem, der har taget forældreorlov, at opnå mere erhvervs erfaring, hvilket almindeligvis gør arbejdstageren i stand til bedre at udføre sit hverv (jf. i denne retning dom af 3.10.2006, sag C-17/05, Cadman, Sml. I, s. 9583, præmis 34 og 35). Ikke desto mindre er den omstændighed at være i stand til bedre at udføre sit hverv alene en mulighed for de arbejdstagere, der forblev i aktiv tjeneste, idet selve tilstedeværelsen på arbejdspladsen ikke er en garanti for, at en arbejdstagers resultater nødvendigvis bliver bedre.
- 48 Under hensyntagen til det ovenstående må det hvad angår hovedsagen konstateres, at såfremt de principper og evalueringskriterier, der er anført i denne doms præmis 43, ikke blev overholdt i forbindelse med evalueringen i 2009, således at Nadežda Riežniece blev stillet ufordelagtigt, indebærer dette, at der foreligger en situation med indirekte forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2, stk. 2, i direktiv 76/207, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge.
- 49 For det tredje skal det undersøges, hvorvidt Nadežda Riežnieces arbejdsgiver kunne overføre hende til en anden stilling efter resultaterne af evalueringen i 2009.
- 50 I henhold til § 2, stk. 5, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov har arbejdstagerne ved orlovens ophør ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.
- 51 Det tilkommer således den forelæggende ret at undersøge, om arbejdsgiveren under omstændigheder såsom dem, der foreligger i hovedsagen, ikke havde mulighed for at lade Nadežda Riežnieces vende tilbage til sin stilling, og, i bekræftende fald, om den stilling, hun blev tildelt, var tilsvarende eller lignende og i overensstemmelse med hendes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.
- 52 Nadežda Riežnieces har navnlig for den forelæggende ret gjort gældende, at Lauku atbalsta dienests var vidende om de kommende strukturelle ændringer i informationsafdelingen, og at Lauku atbalsta dienests ved at tilbyde hende en stilling, hvis nedlæggelse allerede var planlagt, ikke havde overholdt sin forpligtelse til at tilbyde hende en tilsvarende stilling.
- 53 Hvis det bekræftes, at dette er tilfældet, må det konstateres, at en sådan omstændighed, der vil fratage den berørte den beskyttelse, som garanteres hende i § 2, stk. 4 og 5, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, ikke kan tillades.
- 54 Arbejdsgiveren kan nemlig ikke udhule den ret, som tildeles en arbejdstager, der har taget forældreorlov, til at blive overført til en anden stilling på de vilkår, der er fastsat i § 2, stk. 5, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, ved at tilbyde denne arbejdstager en stilling, der skal nedlægges.
- 55 Derfor tilkommer det bl.a. den forelæggende ret at undersøge, om Nadežda Riežnieces arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor han tilbød hende en ny stilling, var vidende om, at denne stilling skulle nedlægges, hvilket førte til hendes afskedigelse.

- 56 På grundlag af ovenstående bemærkninger skal de forelagte spørgsmål besvares med, at direktiv 76/207, såfremt det antages, at et meget større antal kvinder end mænd tager forældreorlov, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge, og rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der fremgår af bilaget til direktiv 96/34, skal fortolkes således, at de er til hinder for:
- at der – med henblik på evaluering af arbejdstagere i forbindelse med nedlæggelse af tjenestemandstillinger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder – foretages en evaluering af en arbejdstager, der har taget forældreorlov, under dennes fravær på grundlag af principper og evalueringskriterier, der stiller den pågældende i en ufordelagtig situation i forhold til arbejdstagere, der ikke har taget en sådan orlov; med henblik på at undersøge, at dette ikke er tilfældet, skal den nationale ret bl.a. sikre sig, at evalueringen omfatter alle de arbejdstagere, der vil kunne blive berørt af nedlæggelsen af stillingen, at den er baseret på kriterier, der er fuldstændigt identiske med dem, der finder anvendelse på arbejdstagere i aktiv tjeneste, og at anvendelsen af disse kriterier ikke indebærer, at arbejdstagere på forældreorlov skal være fysisk til stede, og
 - at en kvindelig arbejdstager, der blev overført til en anden stilling ved forældreorlovens ophør og efter denne evaluering, afskediges som følge af nedlæggelsen af den nye stilling, for så vidt som det ikke var umuligt for arbejdsgiveren at lade hende vende tilbage til sin tidligere stilling, eller hvis den stilling, hun blev tildelt, ikke var tilsvarende eller lignende og i overensstemmelse med hendes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, bl.a. på grund af den omstændighed, at arbejdsgiveren på tidspunktet for overførslen var vidende om, at den nye stilling skulle nedlægges, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge.

Sagens omkostninger

- 57 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 sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

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

Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002, såfremt det antages, at et meget større antal kvinder end mænd tager forældreorlov, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge, og rammeaftalen vedrørende forældreorlov, indgået den 14. december 1995, der er vedhæftet som bilag til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997, skal fortolkes således, at de er til hinder for:

- at der – med henblik på evaluering af arbejdstagere i forbindelse med nedlæggelse af tjenestemandstillinger som følge af nationale økonomiske vanskeligheder – foretages en evaluering af en arbejdstager, der har taget forældreorlov, under dennes fravær på grundlag af principper og evalueringskriterier, der stiller den pågældende i en ufordelagtig situation i forhold til arbejdstagere, der ikke har taget en sådan orlov; med henblik på at undersøge, at dette ikke er tilfældet, skal den nationale ret bl.a. sikre sig, at evalueringen omfatter alle de arbejdstagere, der vil kunne blive berørt af nedlæggelsen af stillingen, at den er baseret på kriterier, der er fuldstændigt identiske med dem, der finder anvendelse på arbejdstagere i aktiv tjeneste, og at anvendelsen af disse kriterier ikke indebærer, at arbejdstagere på forældreorlov skal være fysisk til stede, og

- at en kvindelig arbejdstager, der blev overført til en anden stilling ved forældreorlovens ophør og efter denne evaluering, afskediges som følge af nedlæggelsen af den nye stilling, for så vidt som det ikke var umuligt for arbejdsgiveren at lade arbejdstageren vende tilbage til sin tidligere stilling, eller hvis den stilling, hun blev tildelt, ikke var tilsvarende eller lignende og i overensstemmelse med hendes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, bl.a. på grund af den omstændighed, at arbejdsgiveren på tidspunktet for overførslen var vidende om, at den nye stilling skulle nedlægges, hvilket det tilkommer den nationale ret at undersøge.

Underskrifter