



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

27. februar 2014\*

»Socialpolitik — direktiv 96/34/EF — rammeaftale vedrørende forældreorlov — § 1 og § 2, stk. 4 — forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid — afskedigelse af arbejdstageren, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse — fast beskyttelsesgodtgørelse på grund af afholdelse af forældreorlov — beregningsgrundlaget for godtgørelsen«

I sag C-588/12,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Arbeidshof te Antwerpen (Belgien) ved afgørelse af 10. december 2012, indgået til Domstolen den 14. december 2012, i sagen:

**Lyreco Belgium NV**

mod

**Sophie Rogiers,**

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, M. Ilešič, og dommerne C.G. Fernlund, A. Ó Caoimh (refererende dommer), C. Toader og E. Jarašiūnas,

generaladvokat: N. Jääskinen,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Lyreco Belgium NV ved advocaat E. Lievens

— den belgiske regering ved M. Jacobs og L. Van den Broeck, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved C. Gheorghiu og M. van Beek, som befuldmægtigede,

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

\* Processprog: nederlandsk.

afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 1 og § 2, stk. 4, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 (herefter »rammeaftalen«), og som findes i bilaget 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 Anmodningen er indgivet under en sag mellem Lyreco Belgium NV (herefter »Lyreco«) og Sophie Rogiers vedrørende beregningen af en fast beskyttelsesgodtgørelse, som hun har krav på som følge af sin uberettigede afskedigelse, mens hun var på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

- 3 Indledningen til rammeaftalen bestemmer i første afsnit:  
  
»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.«
- 4 Fjerde til sjette generelle betragtning til rammeaftalen har følgende ordlyd:  
  
»4. I fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder[, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling i Strasbourg den 9. december 1989,] er det i punkt 16, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, fastsat, at der skal træffes foranstaltninger, der skal gøre det muligt for mænd og kvinder at forene deres erhvervmæssige og familiemæssige forpligtelser.  
  
5. 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 erhvervmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser.  
  
6. I foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør der tilskyndes til at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov.«
- 5 Rammeaftalens § 1 bestemmer:  
  
»1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, 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.«

6 Rameaftalens § 2, der har overskriften »Forældreorlov«, har følgende ordlyd:

»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.

[...]

3. Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:

- a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning
- b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år

[...]

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.

6. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

[...]«

#### *Belgisk ret*

7 I Belgien blev direktiv 96/34 gennemført for arbejdstagere i den private sektor ved koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan (den kongelige anordning om indførelse af retten til forældreorlov i forbindelse med en afbrydelse af den erhvervsmæssige karriere) af 29. oktober 1997 (*Belgisch Staatsblad*, 7.11.1997, s. 29930), i den affattelse, som finder anvendelse på tvisten i hovedsagen (herefter »den kongelige anordning af 1997«), og ved visse bestemmelser i kapitel IV, afdeling 5, med overskriften »afbrydelse af den erhvervsmæssige karriere« i herstelwet houdende sociale bepalingen (lov om sanering om sociale bestemmelser) af 22. januar 1985 (*Belgisch Staatsblad*, 24.1.1985, s. 6999, herefter »saneringsloven«).

- 8 I henhold til artikel 2, stk. 1, i den kongelig anordning af 1997, sammenholdt med saneringslovens artikel 100 og 102, har arbejdstageren ret til at afholde forældreorlov på en af følgende måder:
- enten at udskyde udførelsen af sit arbejde i en periode på tre måneder (den nævnte lovs artikel 100)
  - eller at overgå til at udføre sine arbejdsopgaver på deltid i en periode på seks eller femten måneder og derved henholdsvis arbejde på halv tid eller få nedsat sin arbejdstid med en femtedel, hvis arbejdstageren er fuldtidsansat (samme lovs artikel 102).
- 9 Ifølge artikel 6 stk. 1, i den kongelig anordning af 1997 skal den arbejdstager, der ønsker at udøve sin ret til forældreorlov, underrette arbejdsgiveren mindst to måneder og højst tre måneder i forvejen. Denne frist kan afkortes ved fælles aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren.
- 10 I henhold til artikel 4 i samme kongelige anordning af 1997 er arbejdstageren imidlertid kun berettiget til forældreorlov, hvis han i den periode på 15 måneder forud for den skriftlige underretning af arbejdsgiveren har været bundet i mindst 12 måneder til arbejdsgiveren ved en arbejdskontrakt.
- 11 Saneringslovens artikel 101 indfører en ordning om beskyttelse mod afskedigelse, der bl.a. finder anvendelse på forældreorlov. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

»Når udførelsen af arbejdet udskydes [...], eller arbejdstiden nedsættes i henhold til artikel 102, stk. 1, [...] må arbejdsgiveren på ingen måde ensidigt bringe ansættelsesforholdet til ophør, medmindre der foreligger tungtvejende grunde som omhandlet i artikel 35 i [wet betreffende de arbeidsovereenkomsten (loven om ansættelseskontrakter), af 3.7.1978 (*Belgisch Staatsblad*, 22.8.1978, s. 9277, herefter »loven af 1978«)] eller en tilstrækkelig begrundelse.

[...]

En begrundelse, der er anerkendt af en retsinstans, og hvis art og oprindelse ikke har relation til den suspension, der er nævnt i artikel 100 og 100a, eller til den nedsættelse, der er nævnt i artikel 102 og 102a, er tilstrækkelig.

[...]

Såfremt arbejdsgiveren, uanset bestemmelserne i stk. 1, bringer ansættelsesforholdet til ophør, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, skal arbejdsgiveren betale arbejdstageren en fast godtgørelse [for undladt beskyttelse], der svarer til seks måneders løn, uden at godtgørelser til arbejdstageren for afbrydelse af arbejdskontrakten herved berøres.«

- 12 Det fremgår af sagsakterne, at sidstnævnte godtgørelse navnlig omfatter en »godtgørelse for ophævelse af en kontrakt uden overholdelse af opsigelsesvarslet«, som fastsat i artikel 39 i loven af 1978. Denne artikel bestemmer bl.a.:

»Hvis en kontrakt er indgået for en tidsbegrænset periode, skal den part, som bringer ansættelsesforholdet til ophør uden skellig grund eller uden at respektere det i artikel 59, 82, 83, 84 og 115 [i loven af 1978] fastsatte opsigelsesvarsel, betale den anden part en godtgørelse svarende til den faktiske løn beregnet enten i forhold til opsigelsesvarslets længde eller den del af opsigelsesvarslet, som endnu ikke er forløbet.

[...]

Fratrædelsesgodtgørelsen omfatter ikke blot den faktiske løn, men også de fordele, som er opnået i medfør af kontrakten.«

13 Saneringslovens artikel 103 er affattet således:

»Ved ensidig opsigelse af ansættelseskontrakten fra arbejdsgiverens side skal det opsigelsesvarsel, som meddeles en arbejdstager, der har nedsat sin arbejdstid i henhold til artikel 102 (og 102a), beregnes, som om den pågældende ikke havde fået nedsat sin arbejdstid. Der skal ligeledes tages hensyn til dette opsigelsesvarsel ved fastlæggelsen af den [fratrædelses]godtgørelse, som er omhandlet i artikel 39 i loven [af 1978].

14 Det fremgår ligeledes af sagsakterne, at saneringslovens artikel 105, stk. 3, som følge af Domstolens dom af 22. oktober 2009, Meerts (sag C-116/08, Sml. I, s. 10063), blev ændret og nu har følgende ordlyd:

»Ved opsigelsen af ansættelseskontrakten i en periode med nedsat arbejdstiden under afholdelse af forældreorlov, der er taget i henhold til dette afsnit, forstås ved den »faktiske løn« som omhandlet i artikel 39 i loven [af 1978], den løn, som arbejdstageren har ret til i henhold til sin ansættelseskontrakt, hvis vedkommende ikke havde nedsat sin arbejdstid.«

15 Ifølge den forelæggende ret er der ikke foretaget ændringer i »lovgivning vedrørende [fast] beskyttelsesgodtgørelse«.

### **Twisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål**

16 Sophie Rogiers har siden den 3. januar 2005 været fuldtidsansat hos Lyreco i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt.

17 Ansættelseskontrakten var suspenderet som følge af den barselorlov, som Sophie Rogiers afholdt i perioden fra den 9. januar 2009 til den 26. april 2009.

18 Fra den 27. april 2009 skulle Sophie Rogiers arbejde på halv tid i forbindelse med den forældreorlov, som hun havde fået tildelt i fire måneder.

19 Ved anbefalet brev af 27. april 2009 opsagde Lyreco ansættelseskontrakten med et varsel på fem måneder regnet fra den 1. maj 2009. Ifølge den forelæggende ret ophørte ansættelseskontrakten den 31. august 2009.

20 Sophie Rogiers anlagde sag til prøvelse af opsigelsen ved Arbeidsrechtbank te Antwerpen (arbejdsretten i Antwerpen) og anfægtede således Lyrecos begrundelse for opsigelsen, nemlig i det væsentlige dels, at det var umuligt fortsat at have hende ansat, når hun ikke var på arbejde, dels at hun ikke ville acceptere et tilbud om en anden funktion som følge af, at den stilling som »Recruitment Manager«, hun havde haft inden sin forældreorlov, skulle afskaffes.

21 Ved dom af 21. september 2011 blev Lyreco ved den nævnte retsinstans dømt til betaling af den faste beskyttelsesgodtgørelse, som svarer til seks måneders løn, som fastsat i saneringslovens artikel 101, på grund af den ensidige opsigelse af ansættelsesforholdet med Sophie Rogiers under forældreorloven, uden at der forelå tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse. Ifølge denne dom skulle dette beløb beregnes på grundlag af den løn som Sophie Rogiers fik udbetalt på tidspunktet for afskedigelsen, nemlig den 27. april 2009, dvs. den løn, der svarer til det arbejde på halv tid, som hun udførte på grund af forældreorloven i form af nedsat arbejdstid.

22 Den 14. december 2011 appellerede Lyreco denne dom til Arbeidshof te Antwerpen (appellarbejdsretten i Antwerpen). Sophie Rogiers iværksatte kontraappel ved samme ret og nedlagde påstand om, at det beløb, som Lyreco var blevet dømt til at betale hende, skulle beregnes på grundlag af lønnen for et fuldtidsarbejde.

- 23 Ved dom af 10. december 2012 stadsfæstede Arbeidshof te Antwerpen, at Sophie Rogiers var blevet afskediget under forældreorloven, uden at der forelå tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, og at hun følgelig havde ret til udbetalingen af en fast beskyttelsesgodtgørelse, der svarer til seks måneders løn.
- 24 Denne ret tilsluttede sig desuden bemærkningerne i den udtalelse, som det offentliges repræsentant fremlagde for den, og som bl.a. betegnede ordningen for beregning af den godtgørelse, der skulle betales til Sophie Rogiers, som den blev anvendt i dommen af 21. september 2011, som »inkonsekvent«, eftersom en forældreorlov på fuld tid, der indebærer en 100% nedsættelse af arbejdstiden, ifølge dommens logik burde føre til en beregning af den faste beskyttelsesgodtgørelse på grundlag af en løn på nul, hvilket ikke giver nogen mening. Denne ret fandt derfor, at de begrundelser, der er nævnt i Meerts-dommen vedrørende godtgørelse for ophævelse af en kontrakt uden overholdelse af opsigelsesvarslet, som fastsat i artikel 39 i loven af 1978, ikke nødvendigvis kan overføres til den faste beskyttelsesgodtgørelse, der er omhandlet i den tvist, som er blevet indbragt for den.
- 25 Arbeidshof te Antwerpen har på den baggrund besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »Er § 1 og § 2, stk. 4, i [rammeaftalen] til hinder for, at den [faste] beskyttelsesgodtgørelse, der tilkommer en arbejdstager, der er ansat i henhold til en tidsbegrænset fuldtidsarbejdsaftale, som arbejdsgiveren ensidigt bringer til ophør uden påtrængende nødvendige eller fyldestgørende grunde i en periode, hvor arbejdstageren på grund af forældreorlov har en arbejdsydelse, der er nedsat med 20% eller 50%, beregnes på grundlag af den løn, der oppebæres i perioden med nedsat arbejdsydelse, hvorved den samme arbejdstager ville have ret til en beskyttelsesgodtgørelse i forhold til fuldtidslønnen, såfremt han havde nedsat sin arbejdsydelse med 100%?«
- 26 Som svar på et opklarende spørgsmål til Arbeidshof te Antwerpen fra Domstolen i henhold til artikel 101 i Domstolens procesreglement har Arbeidshof te Antwerpen præciseret, at dommen afsagt af Cour de cassation den 15. februar 2010, som den belgiske regering har henvist til i sine skriftlige indlæg, der er indgivet i denne procedure, ikke kan udøve nogen indflydelse på behandlingen af anmodningen om præjudiciel afgørelse, eftersom den nævnte dom ikke vedrører den faste beskyttelsesgodtgørelse, som er fastsat i saneringslovens artikel 101.

### **Om det præjudicielle spørgsmål**

- 27 Det bemærkes indledningsvis, at rammeaftalens § 1, stk. 2, som den forelæggende ret har nævnt i sit præjudicielle spørgsmål, alene fastlægger denne rammeaftales anvendelsesområde, idet den fastsætter, at denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektivt overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.
- 28 Det er ubestridt, at dette var tilfældet for en person, som befinder sig i Sophie Rogiers situation i sagen i hovedsagen, således at den er omfattet af rammeaftalens anvendelsesområde.
- 29 Under disse omstændigheder skal det bemærkes, at den forelæggende ret med det præjudicielle spørgsmål nærmere bestemt ønsker oplyst, om rammeaftalens § 2, stk. 4, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den faste beskyttelsesgodtgørelse, der skal udbetales til en arbejdstager, der afholder forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, såfremt arbejdsgiveren, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med denne arbejdstager, der har en tidsbegrænset fuldtidsansættelse, beregnes på grundlag af den nedsatte løn, som vedkommende modtager på tidspunktet for sin afskedigelse.



- 30 Som det fremgår både af første afsnit i indledningen og fjerde og femte generelle betragtning til rammeaftalen og af dennes § 1, stk. 1, udgør rammeaftalen et tilsagn fra arbejdsmarkedets parter om ved hjælp af minimumsforskrifter at indføre foranstaltninger, der giver både mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser (jf. i denne retning Meerts-dommen, præmis 35, samt dom af 16.9.2010, sag C-149/10, Chatzi, Sml. I, s. 8489, præmis 56, og af 20.6.2013, sag C-7/12, Riežniece, ECLI:EU:C:2013:410, præmis 31).
- 31 Desuden fremgår det af sjette generelle betragtning til den nævnte rammeaftale, at der i foranstaltningerne til forening af arbejdsliv og familieliv bør tilskyndes til i medlemsstaterne at indføre nye, fleksible former for arbejds- og arbejdstidstilrettelæggelse, som er bedre tilpasset samfundets skiftende behov, og der bør tages hensyn til såvel virksomhedernes som arbejdstagernes behov (Meerts-dommen, præmis 36).
- 32 Rammeaftalen bidrager således til at opfylde de grundlæggende sociale rettigheder, som er fastlagt i punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, hvortil denne rammeaftale, bl.a. i sin fjerde generelle betragtning, henviser, og som også er nævnt i artikel 151, stk. 1, TEUF, og disse rettigheder 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 (jf. i denne retning Meerts-dommen, præmis 37, dom af 22.4.2010, sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, Sml. I, s. 3527, præmis 52, og Chatzi-dommen, præmis 36).
- 33 Set i dette perspektiv gør rammeaftalen i henhold til dens § 2, stk. 1, det muligt for nybagte forældre at afbryde deres erhvervmæssige aktiviteter for at hellige sig deres familiemæssige forpligtelser, idet de som fastsat i rammeaftalens § 2, stk. 5, har sikkerhed for, at de i princippet kan vende tilbage til deres stilling ved orlovens ophør (jf. Chatzi-dommen, præmis 57, og Riežniece-dommen, præmis 32).
- 34 For at sikre, at arbejdstagerne reelt kan udøve denne ret til forældreorlov, som fastsat i rammeaftalen, pålægger dennes § 2, stk. 4, medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter at træffe 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.
- 35 Som det fremgår af ordlyden af den nævnte bestemmelse, har den til formål at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven (jf. Meerts-dommen, præmis 33, og Riežniece-dommen, præmis 34).
- 36 Hvad angår formålet med rammeaftalen, som er nævnt i nærværende doms præmis 30 og 31, og som består i at sikre, at arbejde og familieliv kan forenes for både mænds og kvinders vedkommende, skal den nævnte § 2, stk. 4, opfattes som et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, og det kan derfor ikke fortolkes indskrænkende (jf. Meerts-dommen, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis, og dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 54).
- 37 En national lovgivning, der, såfremt arbejdsgiveren, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, ensidigt opsiges ansættelsesforholdet med en arbejdstager, der har en tidsbegrænset fuldtidsansættelse, mens arbejdstageren holder forældreorlov, fastsætter, at denne arbejdstager som supplement til godtgørelsen som følge af opsigelsen af dennes kontrakt – i lighed med den i hovedsagen omhandlede – tildeles en fast beskyttelsesgodtgørelse, der svarer til seks måneders løn, kan være omfattet af »foranstaltninger, der er nødvendige for at beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven« som omhandlet i rammeaftalens § 2, stk. 4.

- 38 Det må imidlertid konstateres, at en sådan beskyttelsesforanstaltning i det væsentlige ville miste sin effektive virkning, såfremt den faste beskyttelsesgodtgørelse, som denne arbejdstager har krav på – i tilfælde, hvor en arbejdstager som Sophie Rogiers i hovedsagen, der har en tidsubegrænset fuldtidsansættelse, afskediges uberettiget, mens hun er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – var beregnet ikke på grundlag af den løn, der var aftalt i dennes kontrakt om fuldtidsansættelse, men på grundlag af den nedsatte løn, der udbetales under dennes forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid. En sådan metode til beregning af denne faste godtgørelse ville således måske ikke have en tilstrækkelig afskrækkende virkning til at forhindre, at arbejdstagere, der befinder sig i en situation med forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, afskediges (jf. i denne retning Meerts-dommen, præmis 46 og 47).
- 39 Et sådant resultat fører i strid med et af de formål, der forfølges med rammeaftalen, der er nævnt i nærværende doms præmis 32, og som består i at sikre en passende social beskyttelse af arbejdstagere, der holder forældreorlov, til en forøgelse af usikkerheden i beskæftigelsen for arbejdstagere, der har valgt at holde forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, og fratager den beskyttelsesordning, der er indført ved rammeaftalens § 2, stk. 4, en del af dens indhold og påvirker således i alvorlig grad et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning.
- 40 En sådan metode til beregning af den faste beskyttelsesgodtgørelse kan ligeledes, eftersom den kan afholde visse arbejdstagere fra at tage forældreorlov, modvirke det formål, der forfølges med rammeaftalen, for så vidt som denne, således som det er nævnt i nærværende doms præmis 30, tilsigter bedre at forene udøvelsen af en erhvervsmæssig aktivitet med et familieliv (jf. i denne retning Meerts-dommen, præmis 47).
- 41 Endelig må de arbejdstagere, der har valgt at holde forældreorlov på deltid i stedet for på fuldtid, når en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede i overensstemmelse med rammeaftalens § 2, stk. 3, litra a), giver arbejdstagere mulighed for at vælge mellem forældreorloven på fuldtid og på deltid og gennem fastsættelsen af en særlig godtgørelse indfører en sanktionsordning, der tilsigter at beskytte arbejdstagere mod enhver uberettiget afskedigelse under en sådan forældreorlov, ikke stilles ringere, da det ville stride mod det formål om fleksibilitet, som rammeaftalen tilsigter, som nævnt i nærværende doms præmis 31.
- 42 Denne fortolkning af rammeaftalen støttes desuden, således som den belgiske regering og Kommissionen har gjort gældende, af rammeaftalens § 2, stk. 6, der fastsætter, at erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil denne forældreorlov ophører.
- 43 Som Domstolen allerede har fastslået, følger det af såvel ordlyden af den nævnte bestemmelse 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 (Meerts-dommen, præmis 39, og dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 51).
- 44 Det følger som nævnt i nærværende doms præmis 30-32 af formålene med rammeaftalen, at udtrykket »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve«, som det anvendes i § 2, stk. 6, i nævnte rammeaftale, 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 (jf. Meerts-dommen, præmis 43, og dommen i sagen Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 53).



- 45 Hertil hører enhver rettighed eller fordel vedrørende arbejdsvilkår, såsom retten for en arbejdstager, der er ansat i henhold til en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt, og som er på forældreorlov, til en fast beskyttelsesgodtgørelse, såfremt arbejdsgiveren, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, ensidigt opsiger denne kontrakt. Denne godtgørelse, hvis beløb er forbundet med den løn, der var aftalt i den nævnte kontrakt, og hvis formål er at beskytte en sådan arbejdstager mod en afskedigelse, der er begrundet med ansøgning om forældreorlov eller selve orloven, tildeles således denne arbejdstager på grund af dennes ansættelse, som ville have fortsat, såfremt vedkommende ikke var blevet uberettiget afskediget (jf. analogt dom af 27.6.1990, sag C-33/89, Kowalska, Sml. I, s. 2591, præmis 10 og 11, og af 9.2.1999, sag C-167/97, Seymour-Smith og Perez, Sml. I, s. 623, præmis 23-28, samt Meerts-dommen, præmis 44).
- 46 Det er således i hovedsagen ubestridt, at en arbejdstager som Sophie Rogiers, der er ansat hos sin arbejdsgiver i henhold til en tidsubegrænset ansættelseskontrakt, og som efter reglerne i national ret har ret til forældreorlov, havde ret til den faste beskyttelsesgodtgørelse, som fastsat i saneringslovens artikel 101, fra begyndelsen af sin forældreorlov. Den omstændighed, at denne ret kun tildeles den pågældende arbejdstager, såfremt dennes arbejdsgiver senere gennemfører en uberettiget afskedigelse af denne arbejdstager under dennes forældreorlov, er i denne forbindelse irrelevant.
- 47 Når en arbejdstager, der er ansat i henhold til en tidsubegrænset fuldtidsansættelseskontrakt, er blevet uberettiget afskediget som i hovedsagen under forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, som denne havde krav på, skal en fast beskyttelsesgodtgørelse som den, der er fastsat i belgisk lovgivning, følgelig beregnes på grundlag af lønnen for denne arbejdstagers fuldtidsarbejde for at være forenelig med kravene i rammeaftalen.
- 48 På baggrund af det ovenstående skal det præjudicielle spørgsmål besvares med, at rammeaftalens § 2, stk. 4, som findes i bilaget til direktiv 96/34, læst i lyset af både de formål, der forfølges med denne rammeaftale, og rammeaftalens § 2, stk. 6, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den faste beskyttelsesgodtgørelse, der skal udbetales til en arbejdstager, der afholder forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, såfremt arbejdsgiveren, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med denne arbejdstager, der har en tidsubegrænset fuldtidsansættelse, beregnes på grundlag af den nedsatte løn, som vedkommende modtager på tidspunktet for sin afskedigelse.

### Sagens omkostninger

- 49 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 (Tredje Afdeling) for ret:

**§ 2, stk. 4, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995, og som findes i bilaget 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, læst i lyset af både de formål, der forfølges med denne rammeaftale, og rammeaftalens § 2, stk. 6, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den faste beskyttelsesgodtgørelse, der skal udbetales til en arbejdstager, der afholder forældreorlov i form af nedsat arbejdstid, såfremt arbejdsgiveren, uden at der foreligger tungtvejende grunde eller en tilstrækkelig begrundelse, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med denne arbejdstager, der har en tidsubegrænset fuldtidsansættelse, beregnes på grundlag af den nedsatte løn, som vedkommende modtager på tidspunktet for sin afskedigelse.**

Underskrifter