



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

8. maj 2019*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 96/34/EF – rammeaftalen vedrørende forældreorlov – § 2, stk. 6 – arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, som har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – afskedigelse – fratrædelsesgodtgørelse og ydelse under omskolingsorlov – måder for beregning – artikel 157 TEUF – lige løn til mænd og kvinder – forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, der hovedsageligt tages af kvindelige arbejdstagere – indirekte forskelsbehandling – objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn – foreligger ikke«

I sag C-486/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) ved afgørelse af 11. juli 2018, indgået til Domstolen den 23. juli 2018, i sagen

RE

mod

Praxair MRC SAS,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J.-C. Bonichot, og dommerne C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen og M. Safjan (refererende dommer),

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

- RE ved avocate J. Buk Lament,
- Praxair MRC SAS ved avocat J.-J. Gatineau,
- den franske regering ved E. de Moustier og R. Coesme, som befuldmægtigede,

* Processprog: fransk.

– Europa-Kommissionen ved A. Szmytkowska og C. Valero, som befuldmægtigede,

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

afsagt følgende

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 157 TEUF og af § 2, stk. 4 og 6, i den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 14. december 1995 (herefter »rammeaftalen vedrørende forældreorlov«), 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 1996, 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 blevet indgivet inden for rammerne af en tvist mellem RE og Praxair MRC SAS vedrørende måderne for beregning af den fratrædelsesgodtgørelse og den ydelse under omskolingsorlov, som RE blev udbetalt i forbindelse med hendes afskedigelse af økonomiske grunde, der fandt sted, mens hun var på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 96/34 og rammeaftalen vedrørende forældreorlov

- 3 Direktiv 96/34 er blevet 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 BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34 (EUT 2010, L 68, s. 13). Henset til tidspunktet for de faktiske omstændigheder i tvisten i hovedsagen finder direktiv 96/34 og rammeaftalen vedrørende forældreorlov imidlertid fortsat anvendelse på denne.
- 4 Direktiv 96/34 havde til formål at iværksætte rammeaftalen vedrørende forældreorlov, der var blevet indgået mellem de generelle tværfaglige organisationer, dvs. Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i Europa (UNICE), Det Europæiske Center for Offentlige Virksomheder (CEEP) og Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS).
- 5 Det første afsnit i indledningen til rammeaftalen vedrørende forældreorlov havde følgende ordlyd:

»[...] [R]ammeaftale[n] vedrørende forældreorlov er et tilsagn fra UNICE, CEEP og 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.«

6 Punkt 4-6 i de generelle betragtninger til denne rammeaftale fastsatte:

- »4. [I] fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder 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.«

7 Rammeaftalens § 1 med overskriften »Genstand og anvendelsesområde« fastsatte:

- »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.«

8 Rammeaftalens § 2 med overskriften »Forældreorlov« havde følgende ordlyd:

- »1. I medfør af denne aftale, dog med forbehold af stk. 2.2, 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.

[...]

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.

[...]«

Rammeaftalen om deltidsarbejde

- 9 § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, der blev indgået den 6. juni 1997 (herefter »rammeaftalen om deltidsarbejde«), og som findes i bilaget til Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1998, L 14, s. 9), som ændret ved Rådets direktiv 98/23/EF af 7. april 1998 (EFT 1998, L 131, s. 10), bestemmer:

»1. Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

2. Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis.«

Fransk ret

- 10 Artikel L. 1233-71 i code du travail i den affattelse, som var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (lov om arbejdsforhold, herefter »arbejdsloven«), havde følgende ordlyd:

»I virksomheder eller bedrifter med 1000 eller flere ansatte, og i de virksomheder, der er nævnt i artikel L. 2331-1 og i artikel L. 2341-4, når disse samlet set har mindst 1000 ansatte, tilbyder arbejdsgiveren hver ansat, som denne tilsigter at afskedige af økonomiske grunde, en omskolingsorlov, der har til formål at gøre det muligt for den ansatte at modtage uddannelse og ydelser fra en støtteenhed i jobsøgningsprocessen.

Omskolingsorlovens varighed må ikke overstige ni måneder.

Denne orlov indledes, såfremt det er nødvendigt, med en evaluering af kvalifikationer, der gør det muligt for den ansatte at definere en karriereplan, og i givet fald at fastlægge de uddannelses tiltag, der er nødvendige for dennes omskoling. Disse iværksættes i den periode, der er omhandlet i første afsnit.

Arbejdsgiveren betaler alle disse aktioner.«

- 11 Arbejdslovens artikel L. 1233-72 bestemmer:

»Omskolingsorloven afholdes i opsigelsesvarslet, hvor den ansatte er fritaget fra arbejde.

Når varigheden af omskolingsorloven overstiger varigheden af opsigelsesvarslet, forlænges sidstnævnte indtil omskolingsorlovens ophør.

Beløbet for den løn, der overstiger varigheden af opsigelsesvarslet, svarer til beløbet for den omskolingsydelse, der er nævnt i artikel L. 5123-2, stk. 3. Bestemmelserne i artikel L. 5123-4 og L. 5123-5 finder anvendelse på denne løn.«

- 12 Arbejdslovens artikel L. 1234-9 bestemmer:

»En ansat med en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, der afskediges efter et års uafbrudt anciennitet hos den samme arbejdsgiver, har ret til en fratrædelsesgodtgørelse, dog ikke i tilfælde af grov misligholdelse.

Denne godtgørelse beregnes i forhold til den ansattes bruttoløn på tidspunktet før ansættelseskontraktens afbrydelse. [...]«

13 Arbejdslovens artikel L. 3123-13 bestemmer:

»Fratrædelsesgodtgørelsen og godtgørelsen ved pensionering, som skal betales til en ansat, der har været både fuldtids- og deltidsansat i den samme virksomhed, beregnes i forhold til de beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt i henhold til disse to ansættelsesformer, siden den pågældende blev ansat i virksomheden.«

14 Arbejdslovens artikel R. 1233-32 om ydelse under omskolingsorlov har følgende ordlyd:

»Under omskolingsorlov, hvis varighed overstiger opsigelsesvarslet, modtager den ansatte en månedsløn, der betales af arbejdsgiveren.

Denne løn udgør mindst 65% af den ansattes gennemsnitlige månedlige bruttoløn, med fradrag af de i artikel L. 5422-9 omhandlede bidrag, i de sidste tolv måneder forud for meddelelsen af afskedigelsen.

Den må ikke være lavere end en månedsløn svarende til 85% af produktet af den garanterede mindsteløn, der er fastsat i artikel L. 3231-2, ganget med det timetal, der svarer til den fastsatte overenskomstsmæssige arbejdstid i virksomheden.

Den må heller ikke være lavere end 85% af det garanterede lønbeløb, som arbejdsgiveren betaler i henhold til bestemmelserne i artikel 32 i lov nr. 2000-37 af 19. januar 2000 om nedsættelse af arbejdstiden.

Arbejdsgiveren udsteder hver måned en lønseddel til den ansatte, som præciserer beløbet og måderne for beregningen af denne løn.«

15 Arbejdslovens artikel R. 1234-4 bestemmer:

»Den løn, der skal lægges til grund med henblik på beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen, er den af de følgende, som er mest gunstig for den ansatte:

1. enten en tolvtedel af lønnen i de sidste tolv måneder forud for afskedigelsen

2. eller en tredjedel af lønnen i de seneste tre måneder. I dette tilfælde tages der kun hensyn til årlige eller særlige bonusser eller gratialer, som den ansatte har fået udbetalt i denne periode, inden for et beløb, der er beregnet proportionalt.«

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

16 Den 22. november 1999 blev RE ansat som salgsassistent i Materials Research Corporation, nu Praxair MRC, ved en tidsbegrænset ansættelseskontrakt og på fuld tid. Ved et tillæg af 21. juli 2000 blev denne ansættelseskontrakt ændret til en tidsbegrænset kontrakt på fuld tid fra den 1. august 2000.

17 RE holdt barselorlov første gang i perioden fra den 4. februar til den 19. august 2001, efterfulgt af forældreorlov fra den 6. september 2001 til den 6. september 2003. Hun holdt herefter barselorlov anden gang i perioden fra den 6. november 2007 til den 6. juni 2008, efterfulgt af forældreorlov fra den 1. august 2008 i form af nedsættelse af arbejdstiden med en femtedel. Denne sidstnævnte orlov skulle ophøre den 29. januar 2011.

18 Den 6. december 2010 blev RE afskediget af økonomiske grunde i forbindelse med en procedure om kollektiv afskedigelse. Hun accepterede en omskolingsorlov af en varighed på ni måneder.

- 19 Efter fra den 1. januar 2011 at have givet afkald på sin nedsættelse af arbejdstiden, forlod RE endegyldigt Praxair MRC den 7. september 2011.
- 20 Den 30. september 2011 anlagde RE sag ved conseil de prud'hommes de Toulouse (arbejdsretten i Toulouse, Frankrig) for at anfægte sin afskedigelse og nedlagde forskellige påstande, bl.a. om betaling af et beløb på 941,15 EUR for udestående fratrædelsesgodtgørelse og et beløb på 1 423,79 EUR for udestående ydelse under omskolingsorlov.
- 21 Ved dom af 12. september 2013 frifandt denne ret Praxair MRC med hensyn til disse to påstande, som RE havde nedlagt.
- 22 Ved dom af 14. oktober 2016 stadfæstede cour d'appel de Toulouse (appeldomstolen i Toulouse, Frankrig) frifindelsen med hensyn til de nævnte påstande, som RE havde nedlagt ved conseil de prud'hommes de Toulouse (arbejdsretten i Toulouse).
- 23 Den 14. december 2016 iværksatte RE kassationsanke til prøvelse af den nævnte dom, idet hun gjorde gældende, at cour d'appel de Toulouse (appeldomstolen i Toulouse) havde tilsidesat § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov.
- 24 Cour de cassation (kassationsdomstol, Frankrig) har anført, at der i overensstemmelse med dennes praksis i medfør af arbejdslovens artikel L. 3123-13 skal foretages en beregning af beløbet for den fratrædelsesgodtgørelse, der skyldes RE, idet der forholdsmæssigt set skal tages hensyn til perioderne med henholdsvis fuldtids- og deltidsarbejde. Hvad angår ydelsen under omskolingsorlov skal denne i overensstemmelse med arbejdslovens artikel R. 1233-32 fastsættes på grundlag af den gennemsnitlige månedlige bruttoløn i de sidste 12 måneder forud for meddelelsen om RE's afskedigelse.
- 25 Denne ret har imidlertid fremhævet, at Domstolen i dom af 22. oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), har fastslået, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en arbejdstager har krav på – såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund eller uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – ikke må beregnes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn. Domstolen fulgte den samme fortolkning i dom af 27. februar 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), vedrørende beregningen af beløbet for en fast beskyttelsesgodtgørelse.
- 26 Den forelæggende ret er i tvivl om, hvorvidt § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov finder anvendelse på bestemmelserne vedrørende måderne for beregning af ydelsen under omskolingsorlov, der er betalt efter den pågældende arbejdstagers afskedigelse.
- 27 For det tilfælde, at Domstolen er af den opfattelse, at der med henblik på beregningen af fratrædelsesgodtgørelsen og ydelsen under omskolingsorlov skal lægges fuldtidsarbejde til grund, ville det forhold, at Den Europæiske Unions direktiver ikke har direkte virkning i en tvist udelukkende mellem private, foranledige den forelæggende ret til at tage hensyn til bestemmelserne i sin nationale lovgivning som helhed med henblik på at nå frem til en overensstemmende fortolkning. Hvis arbejdslovens artikel L. 3123-13 blev fortolket i overensstemmelse med direktiv 96/34 og rammeaftalen vedrørende forældreorlov, kunne det imidlertid føre til en fortolkning contra legem af denne nationale bestemmelse. Det er heller ikke sikkert, at arbejdslovens artikel R. 1233-32 kan fortolkes i overensstemmelse med § 2, stk. 4 og 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov.
- 28 Den forelæggende ret er i øvrigt af den opfattelse, at artikel 157 TEUF finder anvendelse i en tvist som den i hovedsagen omhandlede, for så vidt som de pågældende ydelser henhører under begrebet »løn« som omhandlet i denne artikel. Den har fremhævet, at betydeligt flere kvinder end mænd vælger at tage forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, og at der deraf følger en indirekte forskelsbehandling af kvindelige arbejdstagere.

- 29 I forbindelse af efterprøvelsen af de objektive elementer, der begrundet en sådan forskelsbehandling, skal der tages hensyn til § 4, stk. 1 og 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde. Den forelæggende ret har imidlertid fremhævet, at Domstolen i præmis 51 i dom af 22. oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), har anført, at en arbejdstager på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid og en arbejdstager, der arbejder på fuld tid, ikke befinder sig i forskellige situationer, henset til den oprindelige udformning af deres ansættelseskontrakter med arbejdsgiveren.
- 30 Under disse omstændigheder har Cour de cassation (kassationsdomstol) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal § 2, stk. 4 og 6, i rammeaftalen [...] vedrørende forældreorlov [...] fortolkes således, at den er til hinder for, at der vedrørende en [ansat], der på tidspunktet for sin afskedigelse holder forældreorlov [bevilget i form af nedsat arbejdstid], anvendes en bestemmelse i national ret såsom [arbejdslovens artikel] L. 3123-13 [...], der var gældende på det relevante tidspunkt, hvorefter »[f]ratrædelsesgodtgørelse og godtgørelse ved pensionering[, som skal betales til en ansat], der har været både fuldtids- og deltidsansat i den samme virksomhed, beregnes i forhold til de beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt i henhold til disse to ansættelsesformer, siden den pågældende blev ansat i virksomheden?«
 - 2) Skal § 2, stk. 4 og 6, i rammeaftalen [...] vedrørende forældreorlov [...] fortolkes således, at den er til hinder for, at der vedrørende en [ansat], der på tidspunktet for sin afskedigelse holder forældreorlov [bevilget i form af nedsat arbejdstid], anvendes en bestemmelse i national ret såsom [arbejdslovens artikel] R. 1233-32 [...], hvorefter en arbejdstager under omskolingsorlov, der overstiger varigheden af [opsigelsesvarslet], modtager en månedsløn, som betales af arbejdsgiveren, og som udgør mindst 65% af [den ansattes] gennemsnitlige månedlige bruttoløn, med fradrag af de i [arbejdslovens artikel] L. 5422-9 omhandlede bidrag, i de sidste [tolv] måneder forud for meddelelsen af afskedigelsen?
 - 3) Såfremt [det første og det andet spørgsmål] besvares bekræftende: Skal artikel 157 [TEUF] fortolkes således, at den er til hinder for bestemmelser i national ret såsom [arbejdslovens artikel] L. 3123-13, der var gældende på det relevante tidspunkt, og samme lovs [artikel] R. 1233-32, for så vidt som et væsentligt højere antal kvinder end mænd vælger at gøre brug af forældreorlov [bevilget i form af nedsat arbejdstid], og for så vidt som den indirekte forskelsbehandling, der følger heraf hvad angår oppebærelse af en fratrædelsesgodtgørelse og en ydelse under omskolingsorlov, der er lavere end den godtgørelse og ydelse, som [ansatte], der ikke har taget forældreorlov [bevilget i form af nedsat arbejdstid], modtager, ikke er begrundet i objektive forhold, som ikke udgør forskelsbehandling?«

Det første og det andet spørgsmål

- 31 Med det første og det andet spørgsmål, der skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om § 2, stk. 4 og 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse og den ydelse under omskolingsorlov, som skal betales til en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt og på fuld tid, som er blevet afskediget på et tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, fastlægges i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager på opsigelsestidspunktet.

Om formaliteten

- 32 Praxair MRC og den franske regering har gjort gældende, at eftersom tvisten i hovedsagen er mellem to private, og da der ikke er mulighed for at fortolke den i hovedsagen omhandlede nationale ordning i overensstemmelse med EU-retten, kan RE ikke påberåbe sig rammeaftalen vedrørende forældreorlov for at anfægte anvendelsen af denne ordning, såfremt denne er i strid med EU-retten. Det første og det andet spørgsmål er derfor ikke relevante for løsningen af tvisten i hovedsagen. Disse spørgsmål er således hypotetiske og bør følgelig afvises.
- 33 Det bemærkes i denne henseende, at det udelukkende tilkommer den nationale ret, for hvilken en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retlige afgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de forelagte spørgsmål vedrører fortolkningen af en EU-retlig regel, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (dom af 10.12.2018, Wightman m.fl., C-621/18, EU:C:2018:999, præmis 26 og den deri nævnte retspraksis).
- 34 Heraf følger, at der foreligger en formodning for, at spørgsmål om EU-retten er relevante. Domstolen kan kun afslå at træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af en EU-retlig regel savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de forelagte spørgsmål (dom af 10.12.2018, Wightman m.fl., C-621/18, EU:C:2018:999, præmis 27 og den deri nævnte retspraksis).
- 35 I denne henseende fremgår det af Domstolens praksis, at denne har kompetence til at træffe præjudiciel afgørelse om fortolkning af EU-retlige bestemmelser, uanset om de har direkte virkning (dom af 27.11.2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, præmis 89 og den deri nævnte retspraksis).
- 36 Hvad angår forpligtelsen til at anlægge en overensstemmende fortolkning bemærkes i øvrigt, at det følger af fast retspraksis, at den forpligtelse for medlemsstaterne, der følger af et direktiv, til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af artikel 4, stk. 3, TEU og artikel 288 TEUF til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne forpligtelse, påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne, herunder også domstolene inden for deres kompetence (dom af 4.10.2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, præmis 57 og den deri nævnte retspraksis).
- 37 For at opfylde denne forpligtelse kræver princippet om overensstemmende fortolkning, at de nationale myndigheder gør alt, hvad der henhører under deres kompetence – idet de tager den nationale lovgivning i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne lovgivning – for at sikre den fulde virkning af EU-retten og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det, der tilsigtes med EU-retten (dom af 4.10.2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, præmis 58 og den deri nævnte retspraksis).
- 38 Dette princip om overensstemmende fortolkning af national lovgivning er dog underlagt visse begrænsninger. De nationale retters forpligtelse til at henholde sig til indholdet af EU-retten, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, begrænses således af generelle retsprincipper og kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning contra legem af national lovgivning (dom af 4.10.2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, præmis 59 og den deri nævnte retspraksis).
- 39 I det foreliggende tilfælde fremgår det, således som det er anført i nærværende doms præmis 27, at forelæggelsesafgørelsen, at den forelæggende ret, selv om den udtrykker tvivl herom, ikke udelukker muligheden for en overensstemmende fortolkning af den nationale ordning, der er omhandlet i dens

første og det andet spørgsmål. Det er denne ret, som det tilkommer at afgøre, om den er i stand til at foretage en fortolkning af den i hovedsagen omhandlede nationale ordning, som er overensstemmende med EU-retten.

40 Under disse omstændigheder skal det første og det andet spørgsmål antages til realitetsbehandling.

Realiteten

41 Indledningsvis bemærkes, således som det fremgår både af første afsnit i indledningen og fjerde og femte generelle betragtning til rammeaftalen vedrørende forældreorlov og af dennes § 1, stk. 1, at den nævnte rammeaftale udgør et tilsagn fra arbejdsmarkedets parter om ved hjælp af minimumsforskrifter at indføre foranstaltninger, der giver både mænd og kvinder mulighed for at forene deres erhvervsmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 35, og af 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, præmis 30).

42 I henhold til § 1, stk. 2, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov finder denne 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.

43 Det er ubestridt, at dette var tilfældet for RE inden for rammerne af tvisten i hovedsagen, således at denne er omfattet af den nævnte rammeaftales anvendelsesområde.

44 I det første og det andet spørgsmål henviser den forelæggende ret til § 2, stk. 4 og 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov. I denne henseende er det fastsat i den nævnte rammeaftales § 2, stk. 4, at 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.

45 I det foreliggende tilfælde blev RE afskediget af økonomiske grunde i forbindelse med en kollektiv afskedigelse. Det fremgår ikke af forelæggelsesafgørelsen, at hun blev afskediget som følge af ansøgning om forældreorlov eller som følge af selve orloven.

46 Under disse omstændigheder er der ikke anledning til at besvare det første og det andet spørgsmål med hensyn til § 2, stk. 4, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, idet det alene er denne rammeaftales § 2, stk. 6, der er relevant.

47 I henhold til ordlyden af sidstnævnte bestemmelse, opretholdes erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, uændret, indtil forældreorloven ophører, og ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster eller gældende praksis.

48 I denne henseende fremgår det af såvel ordlyden af § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov 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 (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 39, og af 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, præmis 43).

- 49 Henset til, at rammeaftalen vedrørende forældreorlov har til formål at fremme ligebehandling af mænd og kvinder, skal dennes § 2, stk. 6, anses for at være et udtryk for et særligt vigtigt princip i Unionens sociallovgivning, der følgelig ikke kan fortolkes indskrænkende (jf. i denne retning dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 42).
- 50 Det følger af formålene med rammeaftalen vedrørende forældreorlov, at udtrykket »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve«, som omhandlet i nævnte § 2, stk. 6, 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 påbegyndelse (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 43).
- 51 Hertil hører enhver rettighed eller fordel vedrørende arbejdsvilkår, herunder det opsigelsesvarsel, som en arbejdstager har krav på – såfremt arbejdsgiveren ensidigt opsiger en tidsbegrænset 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 (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 44).
- 52 Ganske vist udfører en fuldtidsansat arbejdstager ikke samme antal arbejdstimer, mens han befinder sig på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, som en arbejdstager, der arbejder på fuld tid. Dette forhold betyder imidlertid ikke, at de to befinder sig i forskellige situationer, henset til den oprindelige udformning af deres ansættelseskontrakter med arbejdsgiveren (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 51).
- 53 Som Domstolen allerede har udtalt, skal arbejdsgiverens ensidige opsigelse nemlig anses for at vedrøre ansættelseskontrakten på fuld tid, når der er tale om en arbejdstager ansat inden for rammerne af en ansættelseskontrakt på fuld tid, som er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid (jf. i denne retning dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 55).
- 54 Under disse omstændigheder har Domstolen udtalt, at § 2, stk. 6 og 7, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse, som en arbejdstager har krav på – såfremt arbejdsgiveren, uden skellig grund og uden at respektere det ved lov fastsatte opsigelsesvarsel, ensidigt opsiger ansættelsesforholdet med en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt og på fuld tid, mens denne har forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid – beregnes på grundlag af den på opsigelsestidspunktet oppebårne deltidsløn (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 56).
- 55 I det foreliggende tilfælde skal det for det første for så vidt angår en fratrædelsesgodtgørelse som den i hovedsagen omhandlede konstateres, at denne godtgørelse udbetales på grund af det ansættelsesforhold, der knytter modtageren til dennes tidligere arbejdsgiver. En sådan godtgørelse er derfor omfattet af anvendelsesområdet for § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov.
- 56 Som det fremgår af den retspraksis, der er nævnt i nærværende doms præmis 54, forholder det sig imidlertid således, at når en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt og på fuld tid afskediges på et tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, skal dennes fratrædelsesgodtgørelse fastlægges fuldt og helt på grundlag af dennes fuldtidsløn.
- 57 En national lovgivning, som i forbindelse med forældreorlov medførte en forringelse af de af arbejdsforholdet afledte rettigheder, kunne nemlig afholde arbejdstagere fra at gå på forældreorlov og være et incitament for arbejdsgivere til snarere at opsige 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 (dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 47).

- 58 Under disse omstændigheder er § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov til hinder for en national bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede, der indebærer, at der skal tages hensyn til den nedsatte løn, som arbejdstageren på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid modtager, når afskedigelsen finder sted, idet den fastsætter, at fratrædelsesgodtgørelse til en arbejdstager, der har været både fuldtids- og deltidsansat i den samme virksomhed, beregnes forholdsmæssigt i forhold til de beskæftigelsesperioder, der er tilbagelagt i henhold til disse to ansættelsesformer, siden ansættelsen i virksomheden.
- 59 Hvad for det andet angår den ydelse under omskolingsorlov, der er fastsat i den i hovedsagen omhandlede national ordning, er denne knyttet til omskolingsorloven. Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at i de virksomheder, der er omfattet af denne ordning, tilbyder arbejdsgiveren hver ansat, som denne tilsigter at afskedige af økonomiske grunde, en omskolingsorlov, der har til formål at gøre det muligt for den ansatte at modtage uddannelse og ydelser fra en støtteenhed i jobsøgningsprocessen.
- 60 Det skal undersøges, om en ydelse som ydelsen under omskolingsorlov er omfattet af anvendelsesområdet for § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, og, såfremt dette er tilfældet, om denne bestemmelse er til hinder for de måder for beregning af den nævnte ydelse, der følger af en ordning som den i hovedsagen omhandlede.
- 61 I henhold til den retspraksis, der er nævnt i denne doms præmis 50, udgør en ydelse som ydelsen under omskolingsorlov, henset til dens betingelser for tildeling, en ret, der er afledt af ansættelsesforholdet, som arbejdstageren kan gøre gældende over for arbejdsgiveren. Det forhold alene, at udbetalingen af en sådan ydelse ikke sker automatisk, idet den afskedigede arbejdstager skal ansøge om denne hos arbejdsgiveren, og at udbetalingen sker i den periode af omskolingsorloven, der går ud over varigheden af opsigelsesvarslet, er ikke af en sådan art, at det kan ændre denne konstatering.
- 62 Under disse omstændigheder finder § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov anvendelse på en ydelse som ydelsen under omskolingsorlov.
- 63 Hvad angår måderne for beregning af denne ydelse, fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at den i hovedsagen omhandlede ordning fastsætter, at når en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt og på fuld tid afskediges på et tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, beregnes den nævnte ydelse i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager på opsigelsestidspunktet.
- 64 På samme måde som for så vidt angår fratrædelsesgodtgørelsen skal en ydelse som ydelsen under omskolingsorlov i medfør af § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov fastlægges fuldt og helt på grundlag af dennes fuldtidsløn.
- 65 Henset til ovenstående betragtninger skal det første og det andet spørgsmål besvares med, at § 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse og den ydelse under omskolingsorlov, som skal betales til en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt og på fuld tid, som er blevet afskediget på et tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, fastlægges i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager på opsigelsestidspunktet.

Det tredje spørgsmål

- 66 Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 157 TEUF skal fortolkes således, at den er til hinder for en ordning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter, at en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsbegrænset kontrakt og på fuld tid, når

denne afskediges på det tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, modtager en fratrædelsesgodtgørelse og en ydelse under omskolingsorlov, der er fastlagt i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager, når afskedigelsen finder sted, i en situation, hvor betydeligt flere kvinder end mænd vælger at gøre brug af forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, og når den forskelsbehandling, der følger deraf, ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn.

- 67 Indledningsvis bemærkes, at eftersom artikel 157 TEUF er ufravigelig, gælder forbuddet mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere ikke blot for offentlige myndigheder, men også for alle overenskomster, der kollektivt regulerer lønnede arbejdsforhold, og for aftaler mellem private (jf. i denne retning dom af 8.4.1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, præmis 39, og af 18.11.2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, præmis 25).
- 68 Det i denne artikel fastsatte princip kan således påberåbes ved de nationale domstole, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde, hvor arbejdet udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste (jf. i denne retning dom af 8.4.1976, sag 43/75, Defrenne, EU:C:1976:56, præmis 40, og af 13.1.2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, præmis 45).
- 69 I henhold til artikel 157, stk. 2, TEUF forstås der ved »løn« den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren direkte eller indirekte i penge eller naturalier.
- 70 Det fremgår af Domstolens praksis, at begrebet »løn« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 157, stk. 2, TEUF, skal fortolkes bredt. Det omfatter bl.a. samtlige ydelser i penge eller i naturalier, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet tildeles af arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i henhold til en ansættelseskontrakt, ifølge lov eller frivilligt. Den omstændighed, at visse ydelser udbetales efter arbejdsforholdets ophør, udelukker desuden ikke, at de kan have karakter af løn i den nævnte bestemmelses forstand (dom af 6.12.2012, Dittrich m.fl., C-124/11, C-125/11 og C-143/11, EU:C:2012:771, præmis 35, og af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 33).
- 71 Hvad angår godtgørelser, som en arbejdsgiver udbetaler til en arbejdstager i forbindelse med dennes afskedigelse, har Domstolen allerede fastslået, at sådanne godtgørelser udgør en form for opsat løn, som arbejdstageren har ret til som følge af arbejdsforholdet, men som først udbetales ved arbejdsforholdets ophør med det formål at gøre det lettere for arbejdstageren at tilpasse sig de nye forhold, der opstår i den anledning (dom af 17.5.1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, præmis 13, og af 19.9.2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, præmis 35).
- 72 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at ydelser som fratrædelsesgodtgørelsen og ydelsen under omskolingsorlov opfylder de betingelser, der er anført i nærværende doms præmis 70 og 71. Under disse omstændigheder skal disse ydelser kvalificeres som »løn« som omhandlet i artikel 157 TEUF.
- 73 For at afgøre, om der foreligger en forskelsbehandling, bemærkes, at forskelsbehandling efter fast retspraksis består i, at der på sammenlignelige situationer anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige situationer (dom af 13.2.1996, Gillespie m.fl., C-342/93, EU:C:1996:46, præmis 16, og af 14.7.2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, præmis 39).
- 74 I denne henseende har den franske regering gjort gældende, at der ikke skal foretages en sammenligning af en arbejdstager på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid med en arbejdstager, der arbejder på fuld tid, idet den har henvist til § 4, stk. 2, i rammeaftalen om deltidsarbejde, hvori det er anført, at »[h]vor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis«.

- 75 Denne regering og Praxair MRC har ligeledes påberåbt sig præmis 63 i dom af 16. juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), hvori Domstolen udtalte, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder ikke er til hinder for, at en arbejdstager under en forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid erhverver ret til en pension, der ydes i tilfælde af varig uarbejdsdygtighed, på grundlag af den faktiske arbejdstid og den oppebårne løn og ikke stilles, som om vedkommende havde arbejdet på fuldtid. Der er således ikke anledning til at sammenligne en arbejdstager på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid med en arbejdstager, der udøver sine funktioner på fuld tid.
- 76 Der skal imidlertid sondres mellem på den ene side de rettigheder, der tager særligt hensyn til situationen med forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, og på den anden side de rettigheder, der ikke specifikt følger af denne situation.
- 77 I denne henseende skal arbejdsgiverens ensidige opsigelse, således som det fremgår af nærværende doms præmis 53, for så vidt angår en arbejdstager, der er ansat inden for rammerne af en ansættelseskontrakt på fuld tid, som er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, anses for at vedrøre ansættelseskontrakten på fuld tid.
- 78 Som det følger af præmis 51 og 55 i dom af 22. oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), er situationen for en arbejdstager, der er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, for så vidt angår retten til ydelser såsom fratrædelsesgodtgørelsen og ydelsen under forældreorlov, med hensyn til sådanne ydelser sammenlignelig med situationen for en arbejdstager på fuld tid. Denne konstatering finder ligeledes anvendelse inden for rammerne af artikel 157 TEUF.
- 79 Ifølge Domstolens faste praksis er ligelønsprincippet i artikel 157 TEUF ikke kun til hinder for, at der anvendes bestemmelser, som indebærer en forskelsbehandling direkte på grund af køn, men også at der anvendes bestemmelser, som opretholder forskelle i behandlingen af mænd og kvinder på grundlag af kriterier, der ikke bygger på køn, når den forskellige behandling ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn (jf. i denne retning dom af 15.12.1994, Helmig m.fl., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 og C-78/93, EU:C:1994:415, præmis 20, og af 17.7.2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, præmis 40).
- 80 Det fremgår nærmere bestemt af Domstolens praksis, at der foreligger indirekte forskelsbehandling på grund af køn, hvis en national bestemmelse – selv om den er udformet kønsneutral – faktisk indebærer, at et langt større antal arbejdstagere af et køn behandles ringere i forhold til det andet køn. En sådan foranstaltning er kun forenelig med ligebehandlingsprincippet, hvis den forskelsbehandling mellem de to kategorier af arbejdstagere, som den giver anledning til, er begrundet i objektive hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn (jf. i denne retning dom af 17.7.2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).
- 81 I det foreliggende tilfælde følger det af anvendelsen af en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som er formuleret neutralt, at når en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, afskediges på det tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, behandles denne arbejdstager ufordelagtigt i forhold til en arbejdstager, der er blevet afskediget, mens denne arbejder på fuld tid, for så vidt som fratrædelsesgodtgørelsen og ydelsen under omskolingsorlov for arbejdstageren på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid fastlægges i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager på opsigelsestidspunktet.
- 82 Den forelæggende ret har i det tredje spørgsmål anført, at betydeligt flere kvinder end mænd vælger at tage forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid. Den har i forelæggelsesafgørelsen anført, at det ifølge generaladvokaten ved kassationsdomstolen følger af nationale statistikker fra marts 2016, at 96% af de arbejdstagere, der tager forældreorlov i Frankrig, er kvinder.

- 83 I et sådan tilfælde er en national ordning som den i hovedsagen omhandlede kun forenelig med ligebehandlingsprincippet på den betingelse, at den forskelsbehandling mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere, der således er blevet skabt, i givet fald kan begrundes ved objektive hensyn, som intet har med forskelsbehandling på grund af køn at gøre.
- 84 Det følger bl.a. af ordlyden af det tredje spørgsmål, at den forelæggende ret er af den opfattelse, at denne forskelsbehandling ikke er begrundet ved sådanne objektive elementer.
- 85 Hvad angår den franske regering, har denne med hensyn til en sådan forskelsbehandling ikke i sine skriftlige bemærkninger påberåbt sig objektivt begrundede hensyn, som intet har med forskelsbehandling på grund af køn at gøre.
- 86 Under disse omstændigheder er en national ordning som den i hovedsagen omhandlede ikke i overensstemmelse med princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i artikel 157 TEUF.
- 87 Henset til ovenstående betragtninger skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 157 TEUF skal fortolkes således, at den er til hinder for en ordning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter, at en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, når denne afskediges på det tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, modtager en fratrædelsesgodtgørelse og en ydelse under omskolingsorlov, der er fastlagt i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager, når afskedigelsen finder sted, i en situation, hvor betydeligt flere kvinder end mænd vælger at gøre brug af forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, og når den forskelsbehandling, der følger deraf, ikke kan forklares ved objektivt begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn.

Sagsomkostninger

- 88 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 sagsomkostningerne. 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 (Første Afdeling) for ret:

- 1) **§ 2, stk. 6, i rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som 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, skal fortolkes således, at den er til hinder for, at den fratrædelsesgodtgørelse og den ydelse under omskolingsorlov, som skal betales til en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, som er blevet afskediget på et tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, fastlægges i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager på opsigelsestidspunktet.**
- 2) **Artikel 157 TEUF skal fortolkes således, at den er til hinder for en ordning som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter, at en arbejdstager ansat på grundlag af en tidsubegrænset kontrakt og på fuld tid, når denne afskediges på det tidspunkt, hvor denne er på forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, modtager en fratrædelsesgodtgørelse og en ydelse under omskolingsorlov, der er fastlagt i det mindste delvist på grundlag af den nedsatte løn, som denne modtager, når afskedigelsen finder sted, i en situation, hvor**

betydeligt flere kvinder end mænd vælger at gøre brug af forældreorlov bevilget i form af nedsat arbejdstid, og når den forskelsbehandling, der følger deraf, ikke kan forklares ved objektive begrundede hensyn, som intet har at gøre med forskelsbehandling på grund af køn.

Underskrifter