

DOMSTOLENS DOM  
den 14 september 1999 \*

I mål C-249/97,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget (nu artikel 234 EG), från Landesgericht Linz (Österrike), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Gabriele Gruber

och

Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG,

angående tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG),

meddelar

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G.C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena P.J.G. Kapteyn (referent), J.-P. Puissochet, G. Hirsch och P. Jann samt domarna

\* Rättegångsspråk: tyska.

J.C. Moitinho de Almeida, C. Gulmann, J.L. Murray, D.A.O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet och R. Schintgen,

generaladvokat: P. Léger,

justitiesekreterare: avdelningsdirektören H.A. Rühl,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

- Gabriele Gruber, genom Klaus Mayr, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Ober-Österreich, Linz,
- Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG, genom advokaten Christoph Szep, Linz,
- Österrikes regering, genom Wolf Okressek, Ministerialrat, Bundeskanzleramt — Verfassungsdienst, i egenskap av ombud,
- Förenade kungarikets regering, genom Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av Clive Lewis, barrister,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom Marie Wolfcarius och Barbara Brandtner, rättstjänsten, båda i egenskap av ombud, biträdda av advokaterna Stefan Köck och Martin Oder, Bryssel,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 8 december 1998 av: Gabriele Gruber, Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG och kommissionen,

och efter att den 23 februari 1999 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### Dom

1 Landesgericht Linz har genom beslut av den 24 oktober 1996, som inkom till domstolens kansli den 8 juli 1997, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget (nu artikel 234 EG) ställt två frågor om tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG).

2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan Gabriele Gruber och Silhouette International Schmied GmbH & Co. KG (nedan kallat Silhouette).

## Tillämpliga bestämmelser

### *Österrikisk rätt*

- 3 I § 23 första stycket i Angestelltengesetz (lag om anställda, nedan kallad AngG) föreskrivs att en arbetstagare som har varit anställd i tre år i följd har rätt till avgångsvederlag när anställningsförhållandet upphör.
- 4 Enligt § 23 sjunde stycket AngG har arbetstagaren emellertid inte rätt till avgångsvederlaget om han själv säger upp anställningsavtalet, begär avsked utan särskilda skäl före avtalstidens utgång eller när han själv orsakat att uppsägning skett före avtalstidens utgång.
- 5 De särskilda skäl som berättigar arbetstagaren att säga upp anställningen och samtidigt erhålla fullt avgångsvederlag enligt § 23 första stycket AngG framgår av lagen. Skälen återfinns i § 26 AngG och i § 82a i Gewerbeordnung 1859 (lag om anställning, nedan kallad GewO 1859), som är tillämplig på industriarbetare.
- 6 § 26 AngG har sålunda följande lydelse:

”Följande skall anses utgöra särskilda skäl som motiverar en anställds förtida uppsägning:

- 1) den anställdes oförmåga att fortsätta sin yrkesverksamhet, eller risken för skada för hans hälsa eller kränkning av hans moral vid fortsatt utövande av denna verksamhet,

- 2) obefogat reducerande eller upphörande av utbetalning av den lön som arbetstagaren har rätt till, skada som uppkommit på grund av ohälsosam eller otillräcklig föda eller hälsovådlig bostad om betalning sker in natura, eller åsidosättande av andra viktiga avtalsbestämmelser,
  
- 3) arbetsgivarens åsidosättande av sina lagstadgade skyldigheter beträffande skyddet för arbetstagarens liv, hälsa och moral,
  
- 4) förekomsten av fysiskt våld eller grov ärekränkning från arbetsgivarens sida, riktat mot arbetstagaren eller hans familj, eller arbetsgivarens vägran att skydda arbetstagaren från att utsättas för sådant agerande av en kollega eller av någon i arbetsgivarens familj.”

7 § 82a GewO 1859 har följande lydelse:

”En industriarbetares anställning kan upphöra före avtalsperiodens utgång och utan förvarning

- a) om denne inte kan fortsätta sitt arbete utan allvarlig skada för sin hälsa,
  
- b) om arbetsgivaren gör sig skyldig till fysiskt våld eller grov ärekränkning gentemot industriarbetaren eller någon i dennes familj,

- c) om arbetsgivaren eller någon i dennes familj försöker få industriarbetaren eller någon i dennes familj att utföra olagliga eller omoraliska gärningar,
  
- d) om arbetsgivaren otillbörligen vägrar att utge överenskomna förmåner eller åsidosätter andra viktiga förpliktelser som åligger honom enligt anställningsavtalet,
  
- e) om arbetsgivaren inte har möjlighet att betala industriarbetarens lön eller vägrar att göra detta.”

- 8 I § 23a tredje stycket AngG, vilken infördes år 1971, föreskrivs att en kvinna som varit anställd fem år i följd har rätt till hälften av det avgångsvederlag som stadgas i § 23 första stycket, om anställningen upphör på grund av ett barns födelse, under den skyddsperiod som föreskrivs i § 5 första stycket i Mutterschutzgesetz (lag om kvinnors skydd vid barnafödande, nedan kallad MSchG). Om kvinnan utnyttjar sin rätt till föräldraledighet enligt MSchG, måste uppsägning ske minst tre månader innan föräldraledigheten upphör.
  
- 9 Enligt § 23a fjärde stycket AngG har även män rätt till detta avgångsvederlag om de utnyttjar sin rätt till föräldraledighet enligt Eltern-Karenzurlaubsgesetz (lag om föräldraledighet, nedan kallad EKUG) eller enligt jämförbara regler, och säger upp sin anställning minst tre månader innan föräldraledigheten upphör.
  
- 10 Enligt MSchG och EKUG har arbetstagare rätt till föräldraledighet i två år.

- 11 Enligt § 2 i Arbeiterabfertigungsgesetz (lag om industriarbetares rätt till ersättning vid uppsägning) är §§ 23 och 23a AngG tillämpliga på industriarbetare.

### Twisten i målet vid den nationella domstolen

- 12 Gabriele Gruber var anställd som industriarbetare hos Silhouette mellan den 23 juni 1986 och den 13 december 1995.
- 13 Hon är mor till två barn födda den 1 oktober 1993 respektive den 19 maj 1995. För såväl det första som det andra barnet tog hon ut föräldraledighet om två år och var sålunda sedan hösten 1993 underkastad först reglerna om havandeskapsledighet (skydd för perioden före och efter förlossningen) och därefter reglerna om föräldraledighet. Då hon fick problem med att ordna barnomsorg, eftersom någon sådan inte fanns uppbyggd, sade hon upp sig den 16 november 1995 för att själv ta hand om sina barn, trots att hon hade uppgivit att hon verkligen önskade fortsätta sitt arbete.
- 14 Silhouette betalade i anledning av uppsägningen Gabriele Gruber det avgångsvederlag som föreskrivs i § 23a tredje stycket AngG.
- 15 Gabriele Gruber ansåg att hennes uppsägning grundade sig på särskilda skäl, eftersom det saknades barnomsorg för barn under tre år i hennes region, delstaten Oberösterreich. Hon väckte därför talan vid Landesgericht Linz mot Silhouette för att bolaget reducerat avgångsvederlaget. Hon menade att hon hade rätt till fullt avgångsvederlag enligt § 23 första stycket AngG, eftersom de nationella bestämmelser som begränsar hennes rättigheter innebär en sådan indirekt diskriminering av kvinnor som är förbjuden enligt artikel 119 i fördraget.

- 16 Landesgericht Linz ansåg att avgörandet av den aktuella tvisten berodde på hur artikel 119 i fördraget skall tolkas och beslutade därför att vilandeförklara målet för att ställa följande frågor till EG-domstolen:

- ”1) Är det förenligt med artikel 119 i EG-fördraget att det främst är kvinnor som på grund av otillräcklig barnomsorg tvingas säga upp sina anställningsförhållanden för att ta hand om sina barn och att dessa kvinnor, trots att de uppfyller vissa ytterligare krav (längre anställning), endast får högst hälften av den ersättning som motsvarar anställningsförhållandets faktiska längd (§ 23a tredje stycket AngG) under det att männens ersättningsperiod kvarstår oavkortad?
- 2) Är det därvid av betydelse att de flesta daghemmen i Österrike drivs av statliga inrättningar eller med hjälp av statliga medel?”

### Upptagande till sakprövning

- 17 Silhouette har hävdatt att frågorna inte kan tas upp till sakprövning. Bolaget anser att dessa är hypotetiska då, i motsats till vad den nationella domstolen och Gabriele Gruber påstått, käranden inte var tvungen att säga upp sig på grund av att hon saknade barnomsorg utan hade rätt till ytterligare drygt ett års föräldraledighet. Följaktligen kan hon inte grunda sin talan på § 23 första stycket AngG. Under förfarandet anslöt sig kommissionen delvis till denna ståndpunkt, eftersom den anser att rätten till fortsatt föräldraledighet kan vara avgörande vid prövningen av huruvida arbetstagaren var tvungen att lämna arbetsmarknaden.



- 18 Under förfarandet medgav Gabriele Gruber att hon faktiskt skulle ha kunnat vara föräldraledig ett år till. Hon framhöll emellertid samtidigt att det problem som den nationella domstolen beskrivit ändå skulle ha uppstått när denna föräldraledighet upphörde, eftersom barn inte får placeras på daghem förrän de har fyllt tre år, vilket innebär att situationen var oförändrad med avseende på det barn som var mellan två och tre år gammalt.
- 19 Såsom generaladvokaten konstaterade i punkt 23 i sitt förslag till avgörande innebär Silhouettes invändning att bolaget ifrågasätter den nationella domstolens bedömning av sakförhållandena och tillämpning av nationell rätt. Det följer dock av fast rättspraxis att det åligger de nationella domstolarna att förse EG-domstolen med de uppgifter om faktiska eller rättsliga omständigheter som är nödvändiga för att på ett ändamålsenligt sätt besvara de frågor som ställts till den. Enligt samma rättspraxis är det den nationella domstolen som skall tolka de omtvistade nationella bestämmelserna. Domstolen kan således inte ersätta den nationella domstolens bedömning av huruvida dessa bestämmelser är tillämpliga i det mål som den handlägger med en egen bedömning.
- 20 Härav följer att tolkningsfrågorna kan upptas till sakprövning.

### Den första frågan

- 21 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 119 i fördraget utgör hinder mot att tillämpa nationella regler om avgångsvederlag till arbetstagare som säger upp sig i förtid för att ta hand om sina barn på grund av att det saknas barnomsorg, när detta vederlag är lägre än det vederlag som arbetstagare som har särskilda skäl för sin uppsägning erhåller för samma faktiska anställningstid och när det främst är kvinnor som erhåller det lägre avgångsvederlaget.

- 22 Det har inte bestritts att avgångsvederlaget utgör lön i den mening som avses i artikel 119 i fördraget. Tvisten i målet vid den nationella domstolen rör nämligen beräkningen av storleken på det avgångsvederlag som den berörde kan göra anspråk på.
- 23 Det har inte heller bestritts att det i detta fall inte kan vara fråga om direkt könsdiskriminering. Villkoren för betalning av det lägre avgångsvederlaget enligt § 23a AngG är desamma för kvinnor och män som säger upp sig efter det att de har fått barn.
- 24 Det skall därför bedömas om tillämpningen av en sådan bestämmelse som § 23a AngG, under de omständigheter som den nationella domstolen har beskrivit, utgör indirekt diskriminering av kvinnor.
- 25 Enligt fast rättspraxis föreligger indirekt diskriminering när tillämpning av en nationell bestämmelse faktiskt missgynnar ett mycket större antal kvinnor än män även om den är formulerad på ett neutralt sätt (se bland annat dom av den 2 oktober 1997 i mål C-1/95, Gerster, REG 1997, s. I-5253, punkt 30).
- 26 Dessutom följer det även av domstolens rättspraxis att artikel 119 i fördraget hindrar tillämpningen av bestämmelser som upprätthåller skillnader i behandlingen av manliga och kvinnliga arbetstagare genom en användning av kriterier som inte är grundade på kön, när dessa skillnader inte kan förklaras av objektiva grundade faktorer som saknar samband med all diskriminering på grund av kön (se bland annat dom av den 9 februari 1999 i mål C-167/97, Seymour-Smith och Perez, REG 1999, s. I-623, punkt 52).

- 27 Det skall därför först undersökas om tillämpningen av § 23a tredje stycket missgynnar en arbetstagare i Gabriele Grubers situation i förhållande till andra arbetstagare i samma eller liknande situation.
- 28 Härvid har två olika uppfattningar gjorts gällande.
- 29 Gabriele Gruber och kommissionen är av den uppfattningen att jämförelsen skall avse arbetstagare som säger upp sig på grund av sitt moderskap och arbetstagare som har särskilda skäl för sin uppsägning. Enligt detta synsätt är den första gruppen missgynnad, eftersom de som tillhör denna grupp erhåller ett avgångsvederlag som endast är hälften så stort som det som de erhåller som tillhör den andra gruppen. Detta resonemang går ut på att uppsägning på grund av moderskap skall anses motsvara ett särskilt skäl i den mening som avses i § 26 AngG och därmed ge rätt till fullt avgångsvederlag enligt § 23 första stycket i den lagen.
- 30 Silhouette och den österrikiska regeringen anser däremot att jämförelsen skall avse arbetstagare som säger upp sig på grund av sitt moderskap och arbetstagare som inte har särskilda skäl för sin uppsägning eller som säger upp sig frivilligt av personliga skäl. Enligt detta synsätt missgynnas inte den första gruppen, eftersom det endast är de som tillhör den gruppen som har rätt till avgångsvederlag. Härav följer att § 23a tredje stycket AngG, som ger rätt till begränsat avgångsvederlag, är en undantagsbestämmelse som gynnar de berörda arbetstagarna.
- 31 Vilken av dessa uppfattningar som är riktig beror på huruvida arbetstagare som säger upp sig för att ta hand om sina barn befinner sig i en liknande situation, och av liknande orsaker, som arbetstagare som säger upp sig av särskilda skäl i den mening som avses i § 26 AngG och § 82a GewO 1859.

- 32 Av de exempel som nämns i § 26 AngG och § 82a GewO 1859 framgår att vad som kännetecknar dessa situationer är att arbetsvillkoren i företaget eller arbetsgivarens uppträdande gör det omöjligt att fortsätta arbetet. Det kan således inte ens krävas att arbetstagaren fortsätter sin anställning under den normala uppsägningstiden.
- 33 Mot denna bakgrund skiljer sig de ovan beskrivna situationerna och orsakerna till dessa från den situation som en sådan arbetstagare som Gabriele Gruber befinner sig i.
- 34 Härav följer att det inte utgör indirekt diskriminering att utesluta en sådan arbetstagare som Gabriele Gruber från förmånerna enligt § 23 första stycket AngG.
- 35 Svaret på den första frågan blir därför att artikel 119 i fördraget inte utgör hinder mot att tillämpa nationella regler om avgångsvederlag till arbetstagare som säger upp sig i förtid för att ta hand om sina barn på grund av att det saknas barnomsorg, även om detta vederlag är lägre än det vederlag som arbetstagare som säger upp sig av särskilda skäl, som hänför sig till arbetsvillkoren i företaget eller till arbetsgivarens uppträdande, erhåller för samma faktiska anställningstid.

### Den andra frågan

- 36 Den nationella domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida det har någon betydelse för svaret på den första frågan att de flesta daghemmen i

den berörda medlemsstaten drivs av statliga inrättningar eller med hjälp av statliga medel.

- 37 Det är tillräckligt att konstatera att frågan huruvida beviljande av lägre avgångsvederlag till arbetstagare som säger upp sig i förtid för att ta hand om sina barn på grund av att det saknas barnomsorg utgör diskriminering i den mening som avses i artikel 119 i fördraget inte kan vara beroende av om barnomsorgen är offentlig eller privat.
- 38 Svaret på den andra frågan blir därför att det inte har någon betydelse för svaret på den första frågan att de flesta daghemmen i den berörda medlemsstaten drivs av statliga inrättningar eller med hjälp av statliga medel.

### Rättegångskostnader

- 39 De kostnader som har förorsakats av den österrikiska och den brittiska regeringen samt kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 24 oktober 1996 har ställts av Landesgericht Linz — följande dom:

- 1) Artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117—120 i EG-fördraget har ersatts av artiklarna 136—143 EG) utgör inte hinder mot att tillämpa nationella regler om avgångsvederlag till arbetstagare som säger upp sig i förtid för att ta hand om sina barn på grund av att det saknas barnomsorg, även om detta vederlag är lägre än det vederlag som arbetstagare som säger upp sig av särskilda skäl, som hänför sig till arbetsvillkoren i företaget eller till arbetsgivarens uppträdande, erhåller för samma faktiska anställningstid.
  
- 2) Det har inte någon betydelse för svaret på den första frågan att de flesta daghemmen i den berörda medlemsstaten drivs av statliga inrättningar eller med hjälp av statliga medel.

Rodríguez Iglesias

Kapteyn

Puissochet

Hirsch

Jann

Moitinho de Almeida

Gulmann

Murray

Edward

Ragnemalm

Sevón

Wathelet

Schintgen

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 14 september 1999.

R. Grass

Justitiesekreterare

G.C. Rodríguez Iglesias

Ordförande