



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)

den 12 december 2013*

”Direktiv 2000/78/EG — Likabehandling — Kollektivavtal enligt vilket en förmån avseende lön och arbetsvillkor förbehålls anställda som ingår äktenskap — Uteslutning av partner som ingår registrerat partnerskap — Diskriminering på grund av sexuell läggning”

I mål C-267/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Cour de cassation (Frankrike) genom beslut av den 23 maj 2012, som inkom till domstolen den 30 maj 2012, i målet

Frédéric Hay

mot

Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres,

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden T. von Danwitz samt domarna E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby (referent) och C. Vajda,

generaladvokat: N. Jääskinen,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Frédéric Hay, genom A. Lamamra, avocat,
- Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres, genom J.-J. Gatineau, avocat,
- Frankrikes regering, genom G. de Bergues, D. Colas och J. Rossi, samtliga i egenskap av ombud,
- Belgiens regering, genom M. Jacobs, i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: franska.

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2.2 i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, s. 16).
- 2 Begäran om förhandsavgörande har framställts i ett mål mellan Frédéric Hay och dennes arbetsgivare, banken Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres (nedan kallad Crédit agricole). Målet rör Crédit agricoles beslut att efter Frédéric Hays ingående av registrerat partnerskap inte bevilja honom den särskilda ledighet och det lönebaserade engångsbelopp som ges till anställda som ingår äktenskap.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 Skäl 22 i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”Detta direktiv påverkar inte tillämpningen av nationell lagstiftning som gäller civilstånd och de förmåner som är avhängiga därav.”

- 4 I artikel 1 i direktiv 2000/78 stadgas följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

- 5 Artikel 2 i direktivet har följande lydelse:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,
- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte
 - i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, ...

...

5. Detta direktiv skall inte påverka de åtgärder som föreskrivs i nationell lagstiftning och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle för den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.”

6 Artikel 3.1 i direktivet har följande lydelse:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

...

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

...”

Fransk rätt

Den franska civillagen (code civil)

7 Artikel 144 i civillagen i dess lydelse enligt lag nr 99-944 av den 15 november 1999 (nedan kallad civillagen) lyder enligt följande:

”En man och en kvinna kan inte ingå äktenskap förrän de har uppnått 18 års ålder.”

8 Artikel 515-1 i civillagen har följande lydelse:

”Registrerat partnerskap (*pacte civil de solidarité*) är ett avtal som två fysiska personer av olika eller av samma kön som har uppnått myndighetsålder ingår för att organisera sitt liv tillsammans.”

9 Artikel 515-4 i civillagen har följande lydelse:

”De som har ingått registerat partnerskap lovar att leva tillsammans och att ge varandra materiellt stöd och bistånd. Om inget annat har beslutats av partnerna ska det materiella stödet stå i proportion till var och ens förmåga.

I förhållande till tredje man svarar partnerna solidariskt för skulder som den ena partnern har ådragit sig till täckande av vardagsbehoven ...”

Lagen om arbete (code du travail)

10 Artikel L 122-45 i lagen om arbete, i den lydelse som var i kraft vid tiden för händelserna i målet (nedan kallad lagen om arbete), förbjuder all direkt och indirekt diskriminering på grund av bland annat sexuell läggning i fråga om löner och arbetsvillkor.

11 I artikel L. 226-1 i lagen om arbete föreskrivs följande:

”Varje anställd har mot uppvisande av styrkande handlingar rätt till särskild ledighet vid vissa familjeangelägenheter:

1 under fyra dagar vid den anställdes giftermål,

...”

Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal

- 12 Artikel 20 i Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal har rubriken ”Särskild ledighet” och lyder enligt följande:

”Ledighet med full betalning beviljas i följande fall:

...

3 Fast anställda

Giftermål:

- när den anställde gifter sig: 10 arbetsdagar,
- när ett av den anställdes barn gifter sig: 3 arbetsdagar,
- när ett av den anställdes syskon gifter sig: 1 arbetsdag.

...”

- 13 Artikel 34 i Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal har rubriken ”Utbetalning av engångsbelopp och tillägg”. Artikeln lyder enligt följande:

”Engångsbelopp vid äktenskap

När en anställd gifter sig erhåller han eller hon ett engångsbelopp, motsvarande en trettiosjättedel av månadslönen för månaden före giftermålet multiplicerat med det antal månader han eller hon har arbetat.

...”

- 14 Genom ett avtal som ingicks den 10 juli 2008 om ändring av artiklarna 20, 22 och 34 i Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal ändrades reglerna så att dessa förmåner numera också gäller vid registrerat partnerskap. Association française des banques (bankernas arbetsgivarorganisation) och fackföreningarna ingick ett tilläggsavtal till bankens landsomfattande kollektivavtal av den 10 januari 2000 för att utsträcka rätten till ledighet för familjeangelägenheter till att också omfatta anställda som ingått registrerat partnerskap. Genom en förordning utfärdad av arbetsmarknads-, sysselsättnings- och hälsovårdsministern den 23 december 2010 blev bestämmelserna i tilläggsavtalet tillämpliga inom hela banksektorn.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 15 Frédéric Hay har varit anställd hos Crédit agricole sedan år 1998.
- 16 Den 11 juli 2007 ingick Frédéric Hay registrerat partnerskap med en person av samma kön. I samband med detta ansökte han om den särskilda ledighet på tre dagar och det engångsbelopp som en anställd som ingår äktenskap har rätt till enligt Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal. Crédit agricole avslag dock hans ansökan med motiveringen att dessa förmåner enligt kollektivavtalet endast beviljades vid giftermål.

- 17 Den 17 mars 2008 väckte Frédéric Hay talan vid Conseil de prud'hommes de Saintes (arbetsdomstolen i Saintes) för att erhålla utbetalning av 2 637,85 euro avseende det engångsbelopp som beviljas vid giftermål samt 879,29 euro i ersättning för de dagar med särskild ledighet som han nekats rätt till. Den 13 oktober 2008 ogillade Conseil de prud'hommes de Saintes Frédéric Hays talan och slog fast att det engångsbelopp som beviljas vid giftermål inte är förbunden med anställningen utan med civilståndet, och att det i civillagen görs åtskillnad mellan äktenskap och registrerat partnerskap. Det påpekades visserligen i domen att Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal ändrades den 10 juli 2008 varigenom det utsträcktes till att även omfatta personer som har ingått registrerat partnerskap vad beträffar engångsbeloppet och rätten till ledighet vid giftermål. Domstolen fann dock att denna utvidgning av tillämpningsområdet saknade retroaktiv verkan.
- 18 Den 30 mars 2010 fastställde Cour d'appel de Poitiers den ovannämnda domen. I skälen angavs att ett registrerat partnerskap skiljer sig från ett äktenskap genom formerna för dess ingående, möjligheten för två myndiga fysiska personer av olika eller av samma kön att ingå ett sådant, formerna för upplösning och de ömsesidiga skyldigheterna vad gäller förmögenhetsrätten, arvsrätten och det rättsliga föräldra-barnförhållandet. Cour d'appel konstaterade också att särbehandlingen av äkta makar i förhållande till personer som har ingått registrerat partnerskap i fråga om löneförmåner och ledighet vid familjeangelägenheter varken beror på deras familjesituation eller deras sexuella läggning utan på att deras civilstånd ger dem en annan ställning, vilket innebär att de inte befinner sig i samma situation.
- 19 Den 28 maj 2010 överklagade Frédéric Hay domen till Cour de cassation. Han gjorde gällande att det faktum att han nekats rätt till den särskilda ledigheten och det aktuella engångsbeloppet enligt Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal utgjorde diskriminering på grund av sexuell läggning, i strid mot artikel L. 122-45 i lagen om arbete, artiklarna 1–3 i direktiv 2000/78 och artikel 14 i Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna som undertecknades i Rom den 4 november 1950.
- 20 Frédéric Hay anförde att det enligt artikel 144 i civillagen endast är personer av olika kön som kan ingå äktenskap, medan samkönade par enbart har möjlighet att ingå registrerat partnerskap i enlighet med artikel 515-1 i civillagen. Av denna bestämmelse, jämförd med Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal, följer att personer av samma kön som har ingått registerat partnerskap inte kan erhålla den särskilda ledighet och det engångsbelopp som företagets gifta personal ges rätt till.
- 21 Mot denna bakgrund beslutade Cour de cassation att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Ska artikel 2.2 b i direktiv [2000/78] tolkas så, att den nationella lagstiftarens val att enbart låta olikkönade par ingå äktenskap kan utgöra ett berättigat, lämpligt och nödvändigt mål, vilket rättfärdigar indirekt diskriminering som uppstått till följd av ett kollektivavtal enligt vilket en förmån avseende lön och arbetsvillkor enbart utgår till arbetstagare som ingår äktenskap, varvid samkönade par som ingår registrerat partnerskap nekas denna förmån?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 22 Tolkningsfrågan bygger på antagandet att Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal innebär en indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 och handlar om huruvida en sådan diskriminering kan vara berättigad.
- 23 Även om den hänskjutande domstolen i formellt hänseende har begränsat sin fråga till att gälla tolkningen av en viss bestämmelse i unionsrätten får EU-domstolen trots detta enligt fast rättspraxis ge alla de upplysningar om unionsrättens tolkning som kan vara användbara vid avgörandet av målet

vid den hänskjutande domstolen, oavsett om den hänskjutande domstolen har hänvisat till dessa upplysningar i sin fråga eller inte (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 januari 2010 i mål C-229/08, Wolf, REU 2010, s. I-1, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

- 24 Med hänsyn till den situation som föreligger i det aktuella målet, såsom den beskrivs i beslutet om hänskjutande, är det på sin plats med en prövning av huruvida ett sådant landsomfattande kollektivavtal som det som tillämpas av Crédit agricole innebär en direkt eller en indirekt diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 2000/78.
- 25 Den hänskjutande domstolen ska således anses ha ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 a och 2.2 b i direktivet ska tolkas så, att den utgör hinder för en bestämmelse i ett sådant kollektivavtal som det som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken en anställd som ingår ett registrerat partnerskap med en person av samma kön saknar rätt att erhålla förmåner, såsom särskild ledighet och ett engångsbelopp som utgår till anställda vid ingående av äktenskap, då den nationella lagstiftningen i den berörda medlemsstaten inte tillåter att äktenskap ingås av personer av samma kön.
- 26 Först och främst bör det erinras om att lagstiftning som gäller civilstånd, såsom anges i skäl 22 i direktiv 2000/78, omfattas av medlemsstaternas behörighet. Enligt artikel 1 syftar direktiv 2000/78 emellertid till att bekämpa vissa typer av diskriminering i arbetslivet, bland annat på grund av sexuell läggning, för att genomföra principen om likabehandling i medlemsstaterna (se dom av den 10 maj 2011 i mål C-147/08, Römer, REU 2011, s. I-3591, punkt 38).
- 27 Vad gäller frågan huruvida direktiv 2000/78 ska tillämpas på bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal som det som är aktuellt i det nationella målet framgår det av domstolens praxis att arbetsmarknadens parter är skyldiga att iakttä direktiv 2000/78 när de vidtar åtgärder som omfattas av direktivets tillämpningsområde (se dom av den 13 september 2011 i mål C-447/09, Prigge m.fl., REU 2011, s. I-8003, punkt 48, och av den 7 juni 2012 i mål C-132/11, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, punkt 22).
- 28 I artiklarna 20 och 34 i Crédit agricoles landsomfattande kollektivavtal anges att anställda i företaget har rätt till betald ledighet och ett engångsbelopp när de ingår äktenskap, vilket betyder att dessa artiklar innehåller regler om anställnings- och arbetsvillkor, och särskilt om lönevillkor, i den mening som avses i artikel 3.1 c i direktiv 2000/78. Begreppet lön i denna bestämmelse ska nämligen ges en vid tolkning. Det omfattar bland annat samtliga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen, vare sig det sker enligt anställningsavtal, enligt lag eller frivilligt (se dom av den 6 december 2012 i de förenade målen C-124/11, C-125/11 och C-143/11, Dittrich m.fl., REU 2012, punkt 35).
- 29 Direktiv 2000/78 är således tillämpligt på en sådan situation som den som är föremål för prövning i det nationella målet.
- 30 Enligt artikel 2 i direktivet avses med ”principen om likabehandling” att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i samma direktiv.
- 31 Direkt diskriminering anses enligt artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 förekomma när en person, på någon av de grunder som anges i artikel 1 i detta direktiv, varibland sexuell läggning, behandlas mindre förmånligt än en annan person som befinner sig i en jämförbar situation.
- 32 För att en sådan diskriminering ska anses föreligga krävs det således att de jämförda situationerna är jämförbara (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Römer, punkt 41).

- 33 Det ska understrykas att det inte krävs att situationerna är identiska, utan endast att de är jämförbara. Vidare ska bedömningen av om situationerna är jämförbara inte ske på ett allmänt och abstrakt sätt utan specifikt och konkret med avseende på den berörda förmånen (se domen av den 1 april 2008 i mål C-267/06, Maruko, REG 2008, s. I-1757, punkterna 67–69, och domen i det ovannämnda målet Römer, punkt 42).
- 34 Domstolen har sålunda, vad gäller registrerat partnerskap enligt den tyska lagen om registrerat partnerskap (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft), slagit fast att jämförelsen av situationerna ska grundas på en analys som utgår från makarnas respektive de registrerade parternas rättigheter och skyldigheter såsom dessa följer av tillämpliga interna bestämmelser. Rättigheterna och skyldigheterna ska vara relevanta med hänsyn till syftet med och villkoren för beviljande av den förmån som är aktuell i det nationella målet. Jämförelsen ska inte gå ut på att pröva om registrerade partnerskap och äktenskap i rättsligt hänseende är allmänt och fullständigt jämställda i nationell rätt (se domen i det ovannämnda målet Römer, punkt 43).
- 35 I fallet med den betalda ledighet och det engångsbelopp som de anställda har rätt till vid ingående av äktenskap enligt bestämmelserna i det nationella målet ska det prövas huruvida personer som ingår äktenskap och personer som, då de inte kan ingå äktenskap med en person av samma kön, ingår registrerat partnerskap, befinner sig i jämförbara situationer.
- 36 Det framgår av beslutet om hänskjutande och av de handlingar i målet som överlämnats till domstolen att personer av samma kön kan ingå ett registrerat partnerskap för att organisera sitt liv tillsammans genom att lova att, inom ramen för denna samlevnad, ge varandra materiellt stöd och bistånd. De berörda personerna måste avge en gemensam förklaring om partnerskapet och låta registrera det vid tingsrätten i den domsaga där de har sin gemensamma bostad. Registrerat partnerskap utgör, liksom äktenskap, ett civilrättsligt förbund i fransk rätt, som ger paret en bestämd juridisk ställning genom inrättandet av rättigheter och skyldigheter parterna emellan och gentemot tredje man. Domstolen konstaterar att även om registrerat partnerskap också kan ingås av olikkönade par, och trots de allmänna skillnader som kan förekomma mellan reglerna för äktenskap och reglerna för registrerat partnerskap, utgjorde registrerat partnerskap vid tidpunkten för omständigheterna i målet den enda möjligheten i fransk rätt för samkönade par att ge sin relation en säker juridisk ställning som kan göras gällande mot tredje man.
- 37 Vad beträffar förmåner avseende lön och arbetsvillkor – till exempel sådana förmåner i form av särskild ledighet och engångsbelopp som var i fråga i det nationella målet – som beviljas vid ingående av det civilrättsliga förbundet äktenskap, konstaterar domstolen således att personer av samma kön som, då de inte kan ingå äktenskap, ingår registrerat partnerskap, befinner sig i en situation som är jämförbar med situationen för de som väljer att bli äkta makar.
- 38 Domstolen påpekar att i enlighet med den rättspraxis som nämns ovan i punkt 33 kan det faktum att Conseil constitutionnel i mål nr 2011-155, Laurence L., slog fast att gifta par och par som ingått registrerat partnerskap inte befinner sig i en jämförbar situation vad gäller rätten till efterlevandepension, inte medföra att det är uteslutet att arbetstagare som har gift sig och homosexuella arbetstagare som har ingått registrerat partnerskap befinner sig i en jämförbar situation vad gäller beviljande av ledighet och engångsbelopp vid giftermål.
- 39 Likaså är de skillnader mellan äktenskap och registrerat partnerskap som lyftes fram av Cour d'appel de Poitiers i det nationella målet, med avseende på formerna för ingåendet av äktenskap respektive registrerat partnerskap, möjligheterna till ingående därav för samkönade och olikkönade par, formerna för upplösning därav och de ömsesidiga skyldigheterna vad gäller förmögenhetsrätten, arvsrätten och det rättsliga föräldra-barnförhållandet, utan relevans för bedömningen av huruvida en arbetstagare har rätt att erhålla sådana förmåner avseende lön eller arbetsvillkor som de som är föremål för prövning i det nationella målet.

- 40 Det bör i sammanhanget påpekas att Crédit Agricoles landsomfattande kollektivavtal ger rätt till nämnda förmåner när någon ingår äktenskap och oberoende av de rättigheter och skyldigheter som följer av äktenskapet. Detta bekräftas av att artikel 20 i kollektivavtalet ger rätt till särskild ledighet inte bara när den fast anställde själv gifter sig, utan också när det är hans eller hennes barn eller syskon som gifter sig.
- 41 Vad beträffar frågan om det föreligger diskriminering framgår det av domstolens praxis att lagstiftning i en medlemsstat som förbehåller gifta arbetstagare rätten till vissa förmåner avseende löner och arbetsvillkor, trots att det i den medlemsstaten enligt lag endast är personer av olika kön som kan ingå äktenskap, medför att homosexuella anställda som har ingått registrerat partnerskap och som befinner sig i en jämförbar situation blir föremål för direkt diskriminering på grund av sexuell läggning (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Maruko, punkt 73, och Römer, punkt 52).
- 42 I artiklarna 20 och 34 i Crédit Agricoles landsomfattande kollektivavtal anges att betald ledighet och ett engångsbelopp beviljas anställda som ingår äktenskap. Då äktenskap, enligt uppgifterna från den hänskjutande domstolen, inte kan ingås av samkönade par kan dessa personer inte komma i åtnjutande av nämnda förmåner.
- 43 Den omständigheten att det franska registrerade partnerskapet *pacte civil de solidarité*, till skillnad från det tyska registrerade partnerskapet *eingetragene Lebenspartnerschaft* som var i fråga i de ovannämnda målen Maruko och Römer, inte är förbehållet homosexuella par saknar relevans och innebär framför allt ingen ändring av beskaffenheten hos den diskriminering som drabbade dessa, vilka, till skillnad från heterosexuella par, vid tiden för omständigheterna i målet, enligt lag inte kunde ingå äktenskap.
- 44 En särbehandling som grundas på arbetstagarnas äktenskapliga status och inte uttryckligen på deras sexuella läggning utgör nämligen ändå direkt diskriminering, om de homosexuella arbetstagarna är oförmögna att uppfylla villkoret för att erhålla den begärda förmånen därför att äktenskapet är förbehållet personer av samma kön.
- 45 Dessutom ska det konstateras att eftersom den aktuella diskrimineringen är direkt kan den inte motiveras med att den har "ett berättigat mål" i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktivet – då denna bestämmelse enbart gäller fall av indirekt diskriminering – utan kan endast motiveras på någon av de grunder som avses i artikel 2.5 i direktivet, det vill säga den allmänna säkerheten, ordningens bevarande, förebyggande av brott samt skydd för hälsa och andra personers fri- och rättigheter.
- 46 Det ska framhållas att ingen av dessa grunder har åberopats i målet vid den nationella domstolen. Dessutom ska artikel 2.5 i direktivet ges en restriktiv tolkning, med hänsyn till att den utgör ett undantag från diskrimineringsförbudet (se domen i det ovannämnda målet Prigge m.fl., punkt 56).
- 47 Mot denna bakgrund ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 2.2 a i direktiv 2000/78 ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan kollektivavtalsbestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken en anställd som ingår ett registrerat partnerskap med en person av samma kön saknar rätt att erhålla förmåner – till exempel särskild ledighet och ett lönebaserat engångsbelopp – som beviljas anställda som ingår äktenskap, när den nationella lagstiftningen i den berörda medlemsstaten inte tillåter äktenskap mellan personer av samma kön och i den mån den berörda personen befinner sig i en situation som med beaktande av syftet med och villkoren för att beviljas dessa förmåner är jämförbar med situationen för en arbetstagare som gifter sig.

Rättegångskostnader

- 48 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. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (femte avdelningen) följande:

Artikel 2.2 a i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ska tolkas så, att den utgör hinder för en sådan kollektivavtalsbestämmelse som den som är i fråga i det nationella målet, enligt vilken en anställd som ingår ett registrerat partnerskap med en person av samma kön saknar rätt att erhålla förmåner – till exempel särskild ledighet och ett lönebaserat engångsbelopp – som beviljas anställda som ingår äktenskap, när den nationella lagstiftningen i den berörda medlemsstaten inte tillåter äktenskap mellan personer av samma kön och i den mån den berörda personen befinner sig i en situation som med beaktande av syftet med och villkoren för att beviljas dessa förmåner är jämförbar med situationen för en arbetstagare som gifter sig.

Underskrifter