



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 8 maj 2019*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 96/34/EG – Ramavtalet om föräldraledighet – § 2 punkt 6 – Arbetstagare med visstidsanställning på heltid som är föräldraledig på deltid – Uppsägning – Avgångsvederlag och omskolningsbidrag – Villkoren för beräkning – Artikel 157 FEUF – Lika lön för kvinnliga och manliga arbetstagare – Föräldraledighet på deltid som tas ut huvudsakligen av kvinnliga arbetstagare – Indirekt diskriminering – Motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön – Föreligger inte”

I mål C-486/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) genom beslut av den 11 juli 2018, som inkom till domstolen den 23 juli 2018, i målet

RE

mot

Praxair MRC SAS,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-C. Bonichot samt domarna C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen och M. Safjan (referent),

generaladvokat: G. Pitruzzella,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- RE, genom J. Buk Lament, avocate,
- Praxair MRC SAS, genom J.-J. Gatineau, avocat,
- Frankrikes regering, genom E. de Moustier och R. Coesme, båda i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom A. Szmytkowska och C. Valero, 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 157 FEUF och § 2 punkterna 4 och 6 i ramavtalet om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995 (nedan kallat ramavtalet om föräldraledighet, vilket återfinns i bilagan till rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 1996, s. 4), i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, 1998, s. 24) (nedan kallat direktiv 96/34).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan RE och Praxair MRC SAS beträffande metoden för att beräkna det avgångsvederlag och det omskolningsbidrag som utbetalats till RE då hon sades upp av ekonomiska skäl under tiden hon var föräldraledig på deltid.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 96/34 och ramavtalet om föräldraledighet

- 3 Direktiv 96/34 upphörde att gälla den 8 mars 2012 enligt artikel 4 i rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, 2010, s. 13). Direktiv 96/34 och ramavtalet om föräldraledighet är emellertid alltjämt tillämpliga på det nationella målet, med hänsyn till tidpunkten för de faktiska omständigheterna i det målet.
- 4 Direktiv 96/34 syftade till att genomföra ramavtalet om föräldraledighet som ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna, det vill säga Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).
- 5 I första stycket i inledningen till ramavtalet om föräldraledighet anges följande:

”Det bifogade ramavtalet [om föräldraledighet] innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om föräldraledighet och frånvaro från arbetet på grund av force majeure, såsom ett viktigt medel för att göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv och att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män samt principen om likabehandling av kvinnor och män”.
- 6 I punkterna 4–6 i de allmänna övervägandena till ramavtalet anges följande:

”4. I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter fastställs i punkt 16, som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män, att åtgärder måste utarbetas för att kvinnor och män skall kunna förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

5. I rådets resolution av den 6 december 1994 medges att en effektiv politik för lika möjligheter förutsätter en övergripande och integrerad strategi som möjliggör en bättre planering av arbetstiderna, en större flexibilitet samt en smidigare återgång till arbetslivet och konstateras arbetsmarknadens parter viktiga roll på detta område och för att erbjuda kvinnor och män en möjlighet att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.
 6. Åtgärderna för att förena arbetsliv och familjeliv bör uppmuntra till införande av nya, flexibla sätt att organisera arbete och tid som är bättre anpassade till samhällets växlande behov och som bör tillgodose både företagens och arbetstagarnas behov.”
- 7 I § 1 i ramavtalet med rubriken ”Syfte och tillämpningsområde” föreskrevs följande:
- ”1. I detta avtal anges minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.
 2. Detta avtal skall tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.”
- 8 I § 2 i ramavtalet, som har rubriken ”Föräldraledighet”, föreskrivs följande:
- ”1. Om inte annat följer av punkt 2.2 ges arbetstagare, kvinnor och män, genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter.
 - ...
 4. För att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten skall medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet.
 - ...
 6. De rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut skall dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.
 - ...”

Ramavtalet om deltidarbete

- 9 Klausul 4.1 och 4.2 i ramavtalet om deltidarbete, som ingicks den 6 juni 1997 (nedan kallat ramavtalet om deltidarbete), vilket är bilagt rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998 (EGT L 131, 1998, s. 10) har följande lydelse:
 - ”1. När det gäller anställningsvillkoren får deltidarbete inte behandlas mindre förmånligt än jämförbara heltidsarbetande enbart på den grunden att de arbetar deltid, om det inte finns objektiva skäl för den annorlunda behandlingen.

2. När det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas.”

Fransk rätt

- 10 Artikel L. 1233–71 i code du travail (lagen om arbete), i den lydelse som var tillämplig vid tiden för de faktiska omständigheterna i det nationella målet, har följande lydelse:

”I företag och inrättningar med tusen anställda eller fler, samt i de företag som avses i artikel L. 2331–1 respektive artikel L. 2341–4 och som har totalt minst tusen anställda, ska arbetsgivaren för varje anställd som denne avser att säga upp av ekonomiska skäl föreslå en ledighet för omplaceringsåtgärder som har till syfte att ge den anställde möjlighet att genomgå utbildning och åtnjuta stödåtgärder för att söka nytt arbete.

Ledigheten för omplaceringsåtgärder får inte överstiga nio månader.

Vid behov inleds ledigheten med en utvärdering av den anställdes kvalifikationer. Utvärderingen syftar till att hjälpa den anställde att formulera en karriärplan och i förekommande plan fastställa nödvändiga utbildningsåtgärder för omplacering. Dessa åtgärder ska genomföras under den period som avses i första stycket.

Samtliga kostnader för dessa åtgärder ska betalas av arbetsgivaren.”

- 11 Artikel L. 1233–72 i code du travail (lagen om arbete) föreskriver följande:

”Ledigheten för omplaceringsåtgärder ska infalla under uppsägningsperioden. Under denna period är den anställde undantagen från arbetsplikt.

När ledigheten för omplaceringsåtgärder överskrider uppsägningsperioden, ska sistnämnda period förlängas till dess att ledigheten för omplaceringsåtgärder löper ut.

Lönen under den period som överstiger uppsägningsperioden ska vara densamma som den som avses i punkt 3 i artikel L. 5123–2. Bestämmelserna i artiklarna L. 5123–4 och L. 5123–5 är tillämpliga på nämnda lön.”

- 12 Artikel L. 1234–9 i code du travail (lagen om arbete) har följande lydelse:

”En arbetstagare som har en tillsvidareanställning och sägs upp när anställningen uppgår till ett år utan avbrott hos samma arbetsgivare, har, utom när fråga är om allvarligt fel, rätt till avgångsvederlag.

Villkoren för beräkning av denna ersättning grundas på arbetstagarens bruttolön innan anställningsavtalet upphörde. ...”

- 13 Artikel L. 3123–13 i code du travail (lagen om arbete) föreskriver följande:

”Avgångsvederlag och pensionsersättning för en arbetstagare som arbetat heltid och deltid i samma företag ska beräknas proportionellt mot de anställningsperioder som fullgjorts, enligt villkoren för dessa båda anställningsformer, sedan han eller hon anställdes i företaget.”

- 14 Artikel 1233–32 i code du travail (lagen om arbete) behandlar omskolningsbidrag och har följande lydelse:

”Arbetstagaren har rätt till månadslön på arbetsgivarens bekostnad om tiden för ledighet för omplaceringsåtgärder överskrider uppsägningstiden.

Beloppet för denna ersättning ska uppgå till minst 65 procent av den genomsnittliga bruttomånadslönen på vilken de avgifter som avses i artikel L. 5422–9 betalas, under de senaste tolv månaderna närmast före underrättelsen om uppsägning.

Ovanstående ersättning får inte understiga 85 procent av den genomsnittliga minimilönen enligt artikel L. 3231–2, för det antal timmar motsvarande den kollektiva arbetstid som företaget fastställt.

Ersättningen får inte heller understiga 85 procent av det belopp för ersättningsgaranti som arbetsgivaren betalar enligt bestämmelserna i artikel 32 i lag nr 2000–37 av den 19 januari 2000 om förhandlad arbetstidsförkortning.

Varje månad ska arbetsgivaren utställa en lönespecifikation till arbetstagaren, av vilken beloppet och beräkningsmodellen för ersättningen ska framgå.”

15 Artikel R. 1234–4 i code du travail (lagen om arbete) har följande lydelse:

”Den lön som ska ligga till grund för beräkningen av avgångsvederlaget är den som för arbetstagaren är mest fördelaktig enligt formeln

1° en tolfedel av lönen under de senaste tolv månaderna närmast före uppsägningen, eller

2° en tredjedel av lönen under de senaste tre månaderna. I detta fall ska bidrag eller bonusar, såväl årliga som enstaka, som betalats till arbetstagaren under denna period endast beaktas i förhållande till en proportionellt beräknad andel.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

- 16 Den 22 november 1999 anställdes RE genom ett avtal om visstidsanställning på heltid som säljassistent av Materials Research Corporation, numera Praxair MRC. Genom ett tilläggsavtal av den 21 juli 2000 omvandlades detta anställningsavtal till ett avtal om tillsvidareanställning på heltid, från och med den 1 augusti 2000.
- 17 RE var mammaledig en första gång från den 4 februari till den 19 augusti 2001. Denna ledighet följdes av föräldraledighet från den 6 september 2001 till den 6 september 2003. Hon var därefter mammaledig en andra gång från den 6 november 2007 till den 6 juni 2008, och därefter föräldraledig från den 1 augusti 2008, i form av en nedsättning av arbetstiden med 20 procent. Sistnämnda ledighet skulle avslutas den 29 januari 2011.
- 18 Den 6 december 2010 sades RE upp inom ramen för ett kollektivt uppsägningsförfarande av ekonomiska skäl. Hon godtog en ledighet för omplaceringsåtgärder om nio månader.
- 19 Med verkan från och med den 1 januari 2011 avstod RE från sin nedsättning av arbetstiden för att den 7 september 2011 lämna företaget för gott.
- 20 Den 30 september 2011 väckte hon talan vid conseil de prud’hommes de Toulouse (arbetsdomstolen i Toulouse, Frankrike) varvid hon bestred uppsägningen och framställde olika yrkanden, bland annat om ersättning med 941,15 euro för uteblivet avgångsvederlag och 1 423,79 euro för uteblivet omskolningsbidrag.
- 21 Genom dom av den 12 september 2013 avslog nämnda domstol dessa två av RE:s yrkanden.

- 22 Genom dom av den 14 oktober 2016, fastställde cour d'appel de Toulouse (Appellationsdomstolen i Toulouse, Frankrike) avslaget på nämnda yrkanden som RE framställt vid conseil de prud'hommes de Toulouse (arbetsdomstolen i Toulouse).
- 23 Den 14 december 2016 överklagade RE ovannämnda dom och gjorde gällande att cour d'appel de Toulouse (Appellationsdomstolen i Toulouse) hade åsidosatt § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet.
- 24 Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) har påpekat att enligt dess praxis ska det avgångsvederlag som ska utbetalas till RE, med tillämpning av artikel L. 3123–13 i code du travail (lagen om arbete), beräknas på så sätt att arbetsperioder som fullgjorts på heltid respektive deltid beaktas proportionerligt. Omskolningsbidraget ska enligt artikel R. 1233–32 i code du travail (lagen om arbete) fastställas på grundval av den genomsnittliga bruttomånadslönen under de senaste tolv månaderna närmast före underrättelsen om uppsägning av RE.
- 25 Cour de cassation (Högsta domstolen) har emellertid betonat att EU-domstolen i sin dom av den 22 oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645) slog fast att då arbetsgivaren ensidigt säger upp anställningsavtalet med en arbetstagare som är tillsvidareanställd på heltid men föräldraledig på deltid utan att några grova fel föreligger och utan att den lagstadgade uppsägningstiden iakttas, kan ersättningen till den arbetstagaren inte beräknas på grundval av den lägre lön som arbetstagaren uppbär då uppsägningen sker. EU-domstolen följde samma tolkning i dom av den 7 februari 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99) som gällde beräkning av en schablonersättning till skydd för arbetstagaren.
- 26 Den hänskjutande domstolen undrar huruvida § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet är tillämplig på bestämmelserna om villkoren för beräkning av omskolningsbidraget, vilket utbetalas efter uppsägning av den berörde arbetstagaren.
- 27 För det fall EU-domstolen skulle anse att man vid beräkningen av avgångsvederlag och omskolningsbidrag ska utgå från arbete på heltid, tvingar det faktum att Europeiska unionens direktiv saknar direkt effekt i tvister mellan enbart enskilda den hänskjutande domstolen att beakta samtliga bestämmelser i nationell rätt för att göra en direktivkonform tolkning. Att tolka artikel L. 3123–13 i code du travail (lagen om arbete) i överensstämmelse med direktiv 96/34 och ramavtalet om föräldraledighet skulle emellertid kunna leda till en tolkning *contra legem* av nämnda nationella bestämmelse. Det skulle vidare inte vara säkert att artikel R. 1233–32 i code du travail (lagen om arbete) kan tolkas i överensstämmelse med § 2 punkterna 4 och 6 i ramavtalet om föräldraledighet.
- 28 Vidare anser den hänskjutande domstolen att artikel 157 FEUF är tillämplig i en tvist såsom den i det nationella målet, eftersom de aktuella förmånerna omfattas av begreppet "lön" i den mening som avses i artikeln. Samma domstol har understrukit att en betydande större andel kvinnor än män väljer att ta ut föräldraledighet på deltid vilket leder till en indirekt diskriminering av kvinnor.
- 29 Vid prövning av om det föreligger sakliga skäl som motiverar en sådan diskriminering ska klausul 4.1 och 4.2 i ramavtalet om deltidsarbete beaktas. Den hänskjutande domstolen har dock betonat att EU-domstolen i punkt 51 i dom av den 22 oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645) noterade att en arbetstagare som är föräldraledig på deltid och en arbetstagare som arbetar heltid inte befinner sig i skilda situationer med avseende på det ursprungliga anställningsavtal som de tecknat med sin arbetsgivare.

30 Mot denna bakgrund beslutade Cour de cassation (Högsta domstolen) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

- ”1) Ska 2 § punkterna 4 och 6 i [ramavtalet om föräldraledighet]... tolkas så, att den utgör hinder för att, i fråga om en arbetstagare som vid tidpunkten för uppsägningen är föräldraledig på deltid, tillämpa en bestämmelse i nationell rätt, såsom artikel L. 3123–13 i arbetslagen, som var tillämplig vid tidpunkten för de aktuella omständigheterna, enligt vilken ’avgångsvederlag och pensionsersättning till en arbetstagare som har varit anställd på heltid och deltid i samma företag ska beräknas proportionellt mot de anställningsperioder som fullgjorts, enligt villkoren för båda dessa anställningsformer, sedan han eller hon anställdes i företaget’?
- 2) Ska 2 § punkterna 4 och 6 i [ramavtalet om föräldraledighet]..., tolkas så, att den utgör hinder för att, i fråga om en anställd som är föräldraledig på deltid vid tidpunkten för uppsägningen, tillämpa en bestämmelse i nationell rätt, såsom artikel R. 1233–32 i arbetslagen, enligt vilken arbetstagaren under den period som arbetstagaren är ledig för omplaceringsåtgärder och som överstiger uppsägningstiden, har rätt till en månatlig ersättning av arbetsgivaren, som uppgår till minst 65 procent av den genomsnittliga bruttomånadslönen och som omfattas av de bidrag som avses i artikel L. 5422–9 under de senaste tolv månaderna närmast före underrättelsen om uppsägning?
- 3) För det fall att någon av de två föregående frågorna besvaras jakande, ska artikel 157 [FEUF] tolkas så, att den utgör hinder för bestämmelser i nationell rätt, såsom artikel L. 3123–13 i arbetslagen, som var tillämplig vid tidpunkten för de aktuella omständigheterna, och R. 1233–32 i samma lag, i den mån ett betydligt större antal kvinnor än män väljer att utnyttja föräldraledigheten på deltid och i den mån den indirekta diskriminering som härav följer vad gäller erhållande av avgångsvederlag och bidrag för omplaceringsåtgärder, vilka är lägre än för arbetstagare som inte tagit ut någon föräldraledighet på deltid, inte motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering?”

Prövning av den första och den andra frågan

31 Den första och den andra frågan ska prövas tillsammans. Genom dessa frågor önskar den hänskjutande domstolen får klarhet i huruvida § 2 punkterna 4 och 6 i ramavtalet om föräldraledighet ska tolkas så, att den utgör hinder för att det avgångsvederlag och det omskolningsbidrag som ska erläggas till en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid som vid den tidpunkt vederbörande sägs upp är föräldraledig på deltid åtminstone delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum.

Huruvida tolkningsfrågorna kan tas upp till prövning

- 32 Praxair MRC och den franska regeringen har gjort gällande att eftersom det nationella målet rör enskilda och då det inte är möjligt att tolka de aktuella nationella bestämmelserna i överensstämmelse med unionsrätten kan RE inte åberopa ramavtalet om föräldraledighet i syfte att hindra tillämpning av dessa bestämmelser för de fall de skulle visa sig strida mot unionsrätten. Den första och den andra frågan saknar därför intresse för utgången i det nationella målet. Frågorna är således hypotetiska och ska följaktligen avvisas.
- 33 Det ska i detta avseende erinras om att det uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till EU-domstolen. EU-domstolen är följaktligen i

princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av en unionsrättslig regel (dom av den 10 december 2018, Wightman m.fl., C-621/18, EU:C:2018:999, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

- 34 Av detta följer att frågor som rör unionsrätten presumeras vara relevanta. En tolknings- eller giltighetsfråga från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av en unionsregel inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet, då frågorna är hypotetiska eller då EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 10 december 2018, Wightman m.fl., C-621/18, EU:C:2018:999, punkt 27 och där angiven rättspraxis).
- 35 Det framgår härvidlag av domstolens praxis att domstolen är behörig att döma i mål om förhandsavgörande avseende tolkningen av bestämmelser i unionsrätten, oavsett om de har direkt effekt eller inte (se dom av den 27 november 2012 Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punkt 89 och där angiven rättspraxis).
- 36 Vad gäller skyldigheten att göra en direktivkonform tolkning erinrar domstolen vidare om medlemsstaternas skyldighet enligt ett direktiv att uppnå det resultat som föreskrivs i direktivet, och deras skyldighet enligt artikel 4.3 FEU och artikel 288 FEUF att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, som enligt fast rättspraxis åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, inklusive domstolarna inom ramen för deras behörighet (dom av den 4 oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punkt 57 och där angiven rättspraxis).
- 37 Principen om direktivkonform tolkning innebär att de nationella domstolarna, för att fullgöra denna skyldighet, ska göra allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att unionsrätten ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med unionsrättens syfte (dom av den 4 oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punkt 58 och där angiven rättspraxis).
- 38 Principen om direktivkonform tolkning av nationell rätt har emellertid vissa begränsningar. Den nationella domstolens skyldighet att beakta unionsrättens innehåll vid tolkningen och tillämpningen av relevanta bestämmelser i nationell rätt är begränsad av allmänna rättsprinciper och kan inte tjäna som grund för att tolka nationell rätt *contra legem* (dom av den 4 oktober 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punkt 59 och där angiven rättspraxis).
- 39 I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande, såsom anges i punkt 27 ovan, att den hänskjutande domstolen visserligen är tveksam till men inte utesluter möjligheten att kunna göra en direktivkonform tolkning av de nationella bestämmelser som avses i den första och den andra frågan. Det är emellertid på denna domstol som det ankommer att avgöra om den är i stånd tolka de nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet på ett sätt som överensstämmer med unionsrätten.
- 40 Mot denna bakgrund anser domstolen att den första och den andra frågan kan tas upp till prövning.

Prövning i sak

- 41 Såsom framgår av första stycket i inledningen, punkterna 4 och 5 i de allmänna övervägandena, samt av § 1 punkt 1 i ramavtalet om föräldraledighet innebär avtalet ett åtagande av arbetsmarknadens parter att vidta åtgärder för att införa minimiföreskrifter för att göra det möjligt för kvinnor och män

att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 35, och dom av den 27 februari 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punkt 30).

- 42 Enligt § 1 punkt 2 i ramavtalet om föräldraledighet ska detta avtal tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.
- 43 Det är ostridigt att så var fallet med RE i det nationella målet, vilket innebär att hon omfattas av ramavtalets tillämpningsområde.
- 44 I den första och den andra frågan hänvisar den hänskjutande domstolen till § 2 punkterna 4 och 6 i ramavtalet om föräldraledighet. § 2 punkt 4 stadgar härvid att för att säkerställa arbetstagarnas möjlighet att utnyttja föräldraledigheten ska medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis, vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarna mot uppsägning ”på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet”.
- 45 I förevarande fall sades RE upp inom ramen för en kollektiv uppsägning av ekonomiska skäl. Det framgår inte av begäran om förhandsavgörande att hon ska ha varit föremål för nämnda uppsägning på grund av att hon begärt eller tagit sin rätt till föräldraledighet i anspråk.
- 46 Under dessa omständigheter saknas det anledning att besvara den första och den andra frågan med avseende på § 2 punkt 4 i ramavtalet om föräldraledighet då endast § 2 punkt 6 i detta ramavtal är relevant.
- 47 Enligt sistnämnda bestämmelse ska de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar kvarstå oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut. Vid föräldraledighetens slut ska dessa rättigheter inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.
- 48 Det framgår av såväl ordalydelsen i 2 § punkt 6 i ramavtalet som det sammanhang i vilket den ingår att denna bestämmelse har till syfte att förhindra att arbetstagaren helt eller delvis förlorar de rättigheter som följer av anställningsförhållandet och som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar samt säkerställa att arbetstagaren efter föräldraledighetens slut befinner sig i samma situation som före föräldraledigheten med avseende på dessa rättigheter (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 39, och dom av den 27 februari 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punkt 43).
- 49 Med beaktande av målet med ramavtalet om föräldraledighet att kvinnor och män ska behandlas lika, måste § 2 punkt 6 i ramavtalet anses ge uttryck för en särskilt viktig princip i unionens sociala regelverk och får därmed inte tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 42).
- 50 Det framgår av målen med ramavtalet att begreppet ”[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva” i § 2 punkt 6 i ramavtalet omfattar samtliga de rättigheter och förmåner – i form av pengar eller in natura – som direkt eller indirekt följer av anställningsförhållandet och som arbetstagaren kan göra gällande gentemot arbetsgivaren vid föräldraledighetens början (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 43).
- 51 Bland dessa rättigheter och förmåner återfinns de som rör anställningsvillkoren, såsom rätten för en heltidsanställd arbetstagare som är föräldraledig på deltid till uppsägningstid då arbetsgivaren ensidigt säger upp ett anställningsavtal som gäller tills vidare. Längden på denna uppsägningstid beror på hur

länge arbetstagaren varit anställd i företaget och syftet med uppsägningstiden är att göra det lättare för arbetstagaren att söka nytt arbete (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 44).

- 52 Det är visserligen riktigt att en heltidsanställd arbetstagare inte tjänstgör lika många timmar då han eller hon är föräldraledig på deltid som en arbetstagare som arbetar heltid. Detta innebär emellertid inte att de två befinner sig i skilda situationer med avseende på det ursprungliga anställningsavtal som de tecknat med sin arbetsgivare (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 51).
- 53 Vad gäller en arbetstagare med ett avtal om heltidsanställning som är föräldraledig på deltid ska uppsägning som sker ensidigt av arbetsgivaren såsom domstolen redan slagit fast anses avse avtalet om heltidsanställning (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 55).
- 54 Under dessa omständigheter har domstolen slagit fast att 2 § punkterna 6 och 7 i ramavtalet om föräldraledighet ska tolkas på så sätt att 2 § utgör hinder – då arbetsgivaren ensidigt säger upp anställningsavtalet med en arbetstagare som är tillsvidareanställd på heltid men föräldraledig på deltid utan att några grova fel föreligger och utan att den lagstadgade uppsägningstiden iakttas – mot att ersättningen till den arbetstagaren beräknas på grundval av den lägre lön som arbetstagaren uppbär då uppsägningen sker (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 56).
- 55 Vad för det första gäller avgångsvederlag såsom det som är aktuellt i det nationella målet konstaterar domstolen att detta vederlag utbetalas med anledning av anställningsavtalet mellan den anställde och dennes tidigare arbetsgivare. Ett sådant vederlag omfattas därför av tillämpningsområdet för § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet.
- 56 Det följer emellertid av rättspraxis i punkt 54 ovan att när en arbetstagare som är tillsvidareanställd på heltid sägs upp när vederbörande är föräldraledig på deltid ska hans eller hennes avgångsvederlag uteslutande fastställas på grundval av den lön som utgår för arbete som denne arbetstagare utför på heltid.
- 57 En nationell lagstiftning som leder till en minskning av rättigheterna enligt anställningsförhållandet då arbetstagaren tar föräldraledigt skulle således kunna avhålla densamma från att vara föräldraledig och förmå arbetsgivaren att bland arbetstagarna snarare säga upp de som är föräldralediga. Detta skulle direkt strida mot syftet med ramavtalet om föräldraledighet, där ett av målen är att bättre förena familjeliv och arbetsliv (dom av den 22 oktober 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punkt 47).
- 58 Under dessa omständigheter utgör § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet hinder för en nationell bestämmelse såsom den som är aktuell i det nationella målet, som innebär att den lägre lön ska beaktas som en arbetstagare som är föräldraledig på deltid uppbär vid tidpunkten för uppsägningen, samtidigt som denna bestämmelse föreskriver att avgångsvederlag för en arbetstagare som varit anställd på heltid och deltid i samma företag ska beräknas proportionellt mot de anställningsperioder som fullgjorts enligt villkoren för dessa båda anställningsformer, sedan han eller hon anställdes i företaget.
- 59 Vad för det andra beträffar det omskolningsbidrag som föreskrivs i de nationella bestämmelser som är aktuella i det nationella målet är detta bidrag kopplat till en ledighet för omplaceringsåtgärder. Det framgår av begäran om förhandsavgörande att i företag som avses i denna bestämmelse ska arbetsgivaren för varje anställd som denne avser att säga upp av ekonomiska skäl föreslå en ledighet för omplaceringsåtgärder som har till syfte att ge den anställde möjlighet att genomgå utbildning och åtnjuta stödåtgärder för att söka nytt arbete.

- 60 Domstolen kommer nu att pröva om en förmån av typen omskolningsbidrag omfattas av tillämpningsområdet för § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet och, om så är fallet, om denna bestämmelse utgör hinder för de villkor för beräkning av detta bidrag som följer av en bestämmelse såsom den som är aktuell i det nationella målet.
- 61 Med avseende på rättspraxis i punkt 50 ovan utgör en förmån såsom omskolningsbidraget – med hänsyn till villkoren för beviljande – en rättighet som följer av anställningsförhållandet vilken arbetstagaren kan göra gällande gentemot arbetsgivaren. Enbart det förhållandet att bidraget inte betalas ut automatiskt, utan att den uppsagde arbetstagaren måste ansöka om det hos arbetsgivaren och att bidraget betalas ut under den del av ledigheten för omplaceringsåtgärder som överstiger uppsägningsperioden, ändrar inte denna bedömning.
- 62 Under dessa omständigheter är § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet tillämplig på en förmån såsom omskolningsbidraget.
- 63 Vad gäller beräkningsvillkoren för nämnda bidrag följer det av begäran om förhandsavgörande att det i de bestämmelser som är aktuella i det nationella målet föreskrivs att när en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid sägs upp under tiden han eller hon är föräldraledig på deltid ska detta bidrag beräknas, åtminstone delvis, på grundval av den lägre lön som vederbörande uppbär när uppsägningen sker.
- 64 På samma sätt som avgångsvederlaget måste en förmån såsom omskolningsbidraget, med tillämpning av § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet, emellertid fastställas uteslutande på grundval av det arbete denne arbetstagare utför på heltid.
- 65 Mot denna bakgrund ska den första och den andra frågan besvaras på följande sätt. § 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet ska tolkas så, att den utgör hinder för att det avgångsvederlag och det omskolningsbidrag som ska erläggas till en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid som vid den tidpunkt vederbörande sägs upp är föräldraledig på deltid åtminstone delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum.

Den tredje frågan

- 66 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 157 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som föreskriver att när en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid sägs upp under tiden vederbörande är föräldraledig på deltid erhåller denne arbetstagare ett avgångsvederlag och ett omskolningsbidrag som åtminstone delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum, i en situation då ett betydligt större antal kvinnor än män väljer att utnyttja föräldraledigheten på deltid och då den olikhet i behandling som härav följer inte kan motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.
- 67 Domstolen erinrar inledningsvis om att artikel 157 FEUF är av tvingande karaktär. Diskrimineringsförbudet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare är därför bindande såväl vad gäller offentliga myndigheters agerande som vad gäller alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkoren samt beträffande avtal mellan enskilda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 april 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 39, och dom av den 18 november 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punkt 25).

- 68 Den princip som stadgas i denna artikel kan således återopas vid nationella domstolar, särskilt när diskriminering följer direkt av lagbestämmelser eller kollektivavtal, liksom när arbetet utförs i samma privata eller offentliga verksamhet eller tjänst (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 april 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punkt 40, och av den 13 januari 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punkt 45).
- 69 Enligt artikel 157.2 FEUF ska med ”lön” förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.
- 70 Det följer av domstolens praxis att begreppet ”lön”, i den mening som avses i artikel 157.2 FEUF, ska tolkas extensivt. Begreppet 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. Den omständigheten att vissa förmåner utbetalas efter det att anställningsförhållandet har upphört innebär inte att det är uteslutet att de kan utgöra lön enligt ovan nämnda bestämmelser (dom av den 6 december 2012, Dittrich m.fl., C-124/11, C-125/11 och C-143/11, EU:C:2012:771, punkt 35, och dom av den 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 33).
- 71 Vad vidare gäller sådan ersättning som arbetsgivaren betalar arbetstagaren i samband med att arbetstagaren sägs upp, har domstolen redan slagit fast att detta utgör en form av uppskjuten lön som arbetstagaren har rätt till på grund av anställningen och som han eller hon erhåller vid den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör, för att underlätta hans eller hennes anpassning till de nya förhållanden som följer av denna omständighet (dom av den 17 maj 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punkt 13, och dom av den 19 september 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 35).
- 72 Domstolen konstaterar i förevarande fall att förmåner likt avgångsvederlag och omskolningsbidrag uppfyller de villkor som det erinras om i punkterna 70 och 71 ovan. Sådana förmåner ska under dessa omständigheter kvalificeras som ”lön” i den mening som avses i artikel 157 FEUF.
- 73 För att avgöra om diskriminering föreligger erinrar domstolen om att det följer av fast rättspraxis att diskriminering består i att olika regler tillämpas på jämförbara situationer eller att samma regel tillämpas på olika situationer (dom av den 13 februari 1996, Gillespie m.fl., C-342/93, EU:C:1996:46, punkt 16, och dom av den 14 juli 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 39).
- 74 Den franska regeringen har härvid gjort gällande att en arbetstagare som är föräldraledig på deltid inte kan jämföras med en arbetstagare som arbetar heltid och hänvisat till § 4 punkt 2 i ramavtalet om föräldraledighet enligt vilken ”[n]är det är lämpligt skall principen om tidsproportionalitet tillämpas”.
- 75 Samma regering liksom Praxair MRC har även återopat punkt 63 i dom av den 16 juli 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462) i vilken domstolen slog fast att principen om likabehandling av kvinnor och män inte utgör hinder för att en arbetstagare som är föräldraledig på deltid förvärvat rätt till pension för bestående invaliditet utifrån den faktiska arbetstiden och den erhållna lönen och inte som om arbetstagaren hade arbetat heltid. En arbetstagare som är föräldraledig på deltid kan således inte jämföras med en arbetstagare som arbetar heltid.
- 76 Dock ska åtskillnad göras mellan å ena sidan rättigheter som specifikt beaktar föräldraledighet på deltid, och å andra sidan rättigheter som inte specifikt följer av denna situation.
- 77 Vad gäller en arbetstagare med ett avtal om heltidsanställning som är föräldraledig på deltid ska uppsägning som sker ensidigt av arbetsgivaren, såsom följer av punkt 53, ovan anses avse avtalet om heltidsanställning.

- 78 Såsom följer av punkterna 51 och 55 i dom av den 22 oktober 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), är situationen för en arbetstagare som är föräldraledig på deltid, vad gäller rätt till sådana förmåner som avgångsvederlag och omskolningsbidrag, jämförbar med situationen för en arbetstagare på heltid. Bedömningen är även tillämplig inom ramen för artikel 157 FEUF.
- 79 Principen om lika lön för kvinnor och män som stadgas i artikel 157 FEUF utgör enligt fast rättspraxis inte enbart hinder mot tillämpning av bestämmelser som innebär direkt könsdiskriminering, utan även mot tillämpning av bestämmelser som upprätthåller skillnader i behandling mellan manliga och kvinnliga arbetstagare med tillämpning av kriterier som inte är grundade på kön, när dessa skillnader inte kan förklaras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 december 1994, Helmig m.fl., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 och C-78/93, EU:C:1994:415, punkt 20, och dom av den 17 juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punkt 40).
- 80 Enligt domstolens praxis föreligger indirekt könsdiskriminering när tillämpning av en nationell bestämmelse, trots att den är neutralt utformad, i praktiken missgynnar ett mycket större antal arbetstagare av det ena könet än av det andra. En sådan bestämmelse är endast förenlig med principen om likabehandling om den skillnad i behandling av de två kategorierna arbetstagare som den leder till är motiverad av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 juli 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punkt 41 och där angiven rättspraxis).
- 81 Tillämpningen av en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, vilken är neutralt utformad, medför i förevarande fall att en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid som vid den tidpunkt vederbörande sägs upp är föräldraledig på deltid missgynnas i förhållande till en arbetstagare som sägs upp under tiden denne arbetar heltid, eftersom avgångsvederlag och omskolningsbidrag för arbetstagaren som är föräldraledig på deltid åtminstone delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum.
- 82 Den hänskjutande domstolen har i den tredje frågan angett att betydligt större antal kvinnor än män väljer att utnyttja föräldraledigheten på deltid. I begäran om förhandsavgörande anger samma domstol att enligt generaladvokaten vid Cour de cassation (Högsta domstolen) framgår det av nationell statistik från mars 2016 att 96 procent av de arbetstagare som tog ut föräldraledighet i Frankrike var kvinnor.
- 83 En nationell bestämmelse såsom den som är aktuell i det nationella målet är under dessa förhållanden förenlig med principen om likabehandling endast under förutsättning att den skillnad i behandling mellan kvinnliga arbetstagare och manliga arbetstagare som följer därav i förekommande fall kan motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.
- 84 Det följer bland annat av den tredje frågans ordalydelse att den hänskjutande domstolen anser att särbehandlingen inte motiveras av sakliga skäl.
- 85 Vad beträffar en sådan skillnad i behandling har den franska regeringen, i sitt skriftliga yttrande inte gjort gällande att det föreligger sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.
- 86 Under dessa omständigheter framstår en nationell bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, inte vara förenlig med principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare för lika arbete eller likvärdigt arbete som föreskrivs i artikel 157 FEUF.
- 87 Mot denna bakgrund ska den tredje frågan besvaras på följande sätt. Artikel 157 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som föreskriver att en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid som sägs upp under tiden vederbörande är föräldraledig på deltid ska erhålla ett avgångsvederlag och ett omskolningsbidrag som åtminstone

delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum, i en situation då ett betydligt större antal kvinnor än män väljer att utnyttja föräldraledigheten på deltid och då den olikhet i behandling som härav följer inte kan motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.

Rättegångskostnader

- 88 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (första avdelningen) följande:

- 1) **§ 2 punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 14 december 1995, vilket återfinns i bilagan till rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 ska tolkas så, att den utgör hinder för att det avgångsvederlag och det omskolningsbidrag som ska erläggas till en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid som vid den tidpunkt vederbörande sägs upp är föräldraledig på deltid åtminstone delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum.**
- 2) **Artikel 157 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en bestämmelse, såsom den som är aktuell i det nationella målet, som föreskriver att en arbetstagare med en tillsvidareanställning på heltid som sägs upp under tiden vederbörande är föräldraledig på deltid ska erhålla ett avgångsvederlag och ett omskolningsbidrag som åtminstone delvis beräknas på grundval av den reducerade lön som vederbörande uppbär när uppsägningen äger rum, i en situation då ett betydligt större antal kvinnor än män väljer att utnyttja föräldraledigheten på deltid och då den olikhet i behandling som härav följer inte kan motiveras av sakliga skäl som helt saknar samband med diskriminering på grund av kön.**

Underskrifter