Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 18 november 2020*

”Begäran om förhandsavgörande – Socialpolitik – Direktiv 2006/54/EG – Lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet – Artiklarna 14 och 28 – Nationellt kollektivavtal enligt vilket ledighet beviljas efter den lagstadgade mammaledigheten för kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn – Manliga arbetstagare utesluts från rätten till denna ledighet – Skydd för den kvinnliga arbetstagaren såväl avseende konsekvenserna av graviditeten som avseende moderskapet – Villkor för tillämpning”

I mål C-463/19,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Conseil de prud’hommes de Metz (Arbetsdomstolen i Metz, Frankrike) genom beslut av den 15 maj 2019, som inkom till domstolen den 18 juni 2019, i målet

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle

mot

Caisse primaire d’assurance maladie de Moselle,

ytterligare deltagare i rättegången:

Mission nationale de contrôle et d’audit des organismes de sécurité sociale,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

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

generaladvokat: M. Bobek,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle genom L. Pate, avocat,

* Rättegångsspråk: franska.

– Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle genom L. Besse, avocat,

– Frankrikes regering, genom A.-L. Desjonquères, R. Coesme och A. Ferrand, samtliga i egenskap av ombud,

– Portugals regering genom L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa och M.J. Marques, samtliga i egenskap av ombud,

– Europeiska kommissionen, genom A. Szmytkowska och C. Valero, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 9 juli 2020 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 2006, s. 23).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Fackföreningen CFTC för personalen vid försäkringskassan i Moselle) (nedan kallad CFTC) och Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (försäkringskassan i Moselle) (nedan kallad CPAM). Målet rör CPAM:s beslut att inte bevilja CY, som är far till ett barn, sådan ledighet som medges kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn vilken föreskrivs i artikel 46 i det nationella kollektivavtalet för anställda vid socialförsäkringsorganen av den 8 februari 1957, i den lydelse som var tillämplig vid tiden för de faktiska omständigheterna (nedan kallat kollektivavtalet).

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

Direktiv 92/85/EEG

3 I det fjortonde till det artonde skälet i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 1992, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) föreskrivs följande:

”För gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst två veckor före eller efter förlossningen.

Risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd kan ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning på sådana grunder.

Åtgärder för att organisera arbetet med hänsyn till hälsoskydd för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar skulle vara verkningslösa, om de inte vore förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skälig ersättning.

Även åtgärder beträffande barnledighet skulle vara verkningslösa, om de inte vore förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skälig ersättning.

Uttrycket 'skälig ersättning' i samband med barnledighet skall betraktas som en teknisk utgångspunkt för att fastställa en lägsta skyddsnivå och får under inga omständigheter ges innebörden att graviditet skulle kunna jämställas med sjukdom."

4 I artikel 1 i direktivet, som har rubriken "Syfte", föreskrivs följande:

"1. Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i [rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, 1989 s.1; svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146)], har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.

2. Bestämmelserna i direktiv [89/391] skall, med undantag av artikel 2.2 i detta, tillämpas fullt ut inom hela det område som avses i punkt 1 utan att det påverkar tillämpningen av de strängare eller mer detaljerade bestämmelserna i detta direktiv.

3. Detta direktiv får inte leda till en sänkning av skyddsnivån för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar i förhållande till den skyddsnivå som råder i den enskilda medlemsstaten den dag detta direktiv antas."

5 I artikel 8 i direktiv 92/85, med rubriken "Barnledighet", föreskrivs följande:

"1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

2. Av den barnledighet som föreskrivs i punkt 1 skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis."

6 I artikel 10 i direktiv 92/85, med rubriken "Förbud mot uppsägning", föreskrivs följande:

"För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

2. Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.

3. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i punkt 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1."

7 Artikel 11 i det direktivet, med rubriken ”Arbetstagarnas rättigheter”, har följande lydelse:

”För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. I de fall som avses i artikel 5–7 skall de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis för sådana arbetstagare som avses i artikel 2.

2. I det fall som avses i artikel 8 skall följande säkerställas:
   a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.
   b) Bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

3. Den ersättning som avses i punkt 2 b skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.

4. Medlemsstaterna får ställa som villkor för den rätt till lön eller ersättning som avses i punkterna 1 och 2 b att arbetstagaren i fråga skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning.

Det får under inga omständigheter ställas som villkor att arbetstagaren skall ha varit anställd viss tid som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.”

Direktiv 2006/54

8 Skälen 24 och 25 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”(24) Domstolen har konsekvent framhållit att det när det gäller principen om likabehandling är legitimt att skydda kvinnans fysiska tillstånd under och efter en graviditet och att vidta åtgärder för moderskapsskydd som ett sätt att uppnå faktisk jämställdhet. Detta direktiv bör därför inte påverka tillämpningen av rådets direktiv [92/85]. Detta direktiv bör inte heller påverka rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet för föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och [EFS] (EGT L 145, 1996, s. 4).

(25) Av tydlighetsskäl är det därför lämpligt att anta särskilda bestämmelser om skyddet av kvinnors anställningsrättigheter vid moderskapsledighet och särskilt deras rätt att återuppta samma arbete eller ett likvärdigt arbete, inte få försämrade villkor på grund av denna ledighet samt rätten att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.”

9 I artikel 1 i direktiv 2006/54, med rubriken ”Syfte”, föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.

b) Arbetsvillkor, inklusive lön.

c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.”

10 I artikel 2 i direktivet, med rubriken ”Definitioner”, föreskrivs följande i punkt 1 a:

”I detta direktiv avses med

a) direkt diskriminering: när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation”

11 I artikel 14 i direktivet, med rubriken ”Förbud mot diskriminering”, föreskrivs följande i punkt 1:

”Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

b) Tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik.

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 [EG];

d) Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller.”

12 Artikel 15 i samma direktiv, med rubriken ”Återgång till arbetet efter moderskapsledighet”, har följande lydelse:

”En kvinna som är moderskapsledig skall vid ledighetens slut ha rätt att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.”

13 I artikel 28 i direktiv 2006/54, med rubriken ”Förhållandet till gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser”, föreskrivs följande:

”1. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap.

2. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i direktiv [96/34] och [92/85].”

Fransk rätt

Code du travail (lagen om arbete)

14 I artikel L. 1225–17 i code du travail (lagen om arbete) föreskrivs följande:

”En kvinnlig arbetstagare har rätt till mammaledighet under en period som börjar sex veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och upphör tio veckor efter detta datum.

På begäran av en kvinnlig arbetstagare och med förbehåll för att hon har erhållit ett positivt utlåtande från den hälso- och sjukvårdspersonal som följer graviditeten, kan den period under vilken anställningsavtalet tillfälligt upphör att gälla och som börjar löpa före den beräknade dagen för förlossningen förkortas med högst tre veckor. Perioden efter den beräknade dagen för förlossningen ska då förlängas med motsvarande tidsperiod.

När en kvinnlig arbetstagare har senarelagt en del av mammaledigheten till efter barnets födelse och sjukskrivs av en läkare under den period som föregår den beräknade dagen för förlossningen ska senareläggningen upphävas och den period under vilken anställningskontraktet tillfälligt upphör att gälla ska börja löpa från och med den första sjukskrivningsdagen. Den period som ursprungligen senarelagts ska förkortas med motsvarande tidsperiod.”

Kollektivavtalet

15 I artikel 1 i kollektivavtalet föreskrivs följande:

”Detta avtal reglerar förhållandet mellan socialförsäkrings- och familjebidragsorganen och alla andra organ som står under deras kontroll (socialförsäkringsorganens huvudorganisation, nationella förbundet för kassorna för familjebidrag, försäkringskassor, regionala ålders- och invaliditetskassor, familjebidragskassor, organ för uppbörd av avgifter, socialtjänst, försäkringskassor för anställda etcetera) och personal vid dessa organ och deras verksamheter med säte i Frankrike eller i de utomeuropeiska departementen.”

16 Artiklarna 45 och 46 i kollektivavtalet ingår i dess avdelning L., med rubriken ”Mammaledighet”.

17 I artikel 45 i kollektivavtalet föreskrivs följande:

”Under den lagstadgade mammaledigheten ska anställda med minst sex månaders anställningstid åtnjuta bibehållen lön. Den kan inte kombineras med de dagtraktamenten som betalas ut till anställda i egenskap av försäkringstagare.

Denna ledighet ska inte beaktas för rätten till sjukledighet och får inte leda till en minskning av antalet semesterdagar.”

18 I artikel 46 i kollektivavtalet anges följande:

”Vid utgången av den ledighet som föreskrivs i föregående artikel har en kvinnlig anställd som själv tar hand om sitt barn i turordning rätt till

– tre månaders ledighet med halv lön, eller en och en halv månads ledighet med full lön, och

– ett års obetald ledighet.

Om den anställda är en ensamstående kvinna eller om hennes make eller partner saknar sedvanliga försörjningsmöjligheter (på grund av invaliditet, långvarig sjukdom eller militärtjänstgöring), har hon dock rätt till tre månaders ledighet med full lön.

Efter den ledighet som föreskrivs ovan ska förmånstagaren få återuppta sitt arbete fullt ut.

Ledningen kan undantagsvis bevilja obetald ledighet under ytterligare ett år. I det senare fallet ska den anställda endast få återuppta sitt arbete under förutsättning att det finns lediga tjänster, till vilka hon har företräde, antingen inom sin organisation eller inom en systerorganisation, om inte annat föreskrivs i bestämmelserna i artikel 16 ovan.

När ovannämnda ledighet förlängs kan ledningen i särskilda fall göra formella åtaganden för att den anställda omedelbart ska kunna återuppta sin tjänst.

Obetald ledighet som omfattas av denna artikel ska ha samma verkan som den ledighet som avses i artikel 40 ovan med avseende på bestämmelserna i detta avtal och i pensionssystemet.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

19 CY anställdes av CPAM för att arbeta som ”tillsynsman över verksamhetens förmånstagare, i tjänstekategorin anställd eller chef”. Han är far till ett barn fött i april 2016.

20 Med anledning av detta ansökte han om ledighet enligt artikel 46 i kollektivavtalet, enligt vilken en kvinnlig arbetstagare som själv tar hand om sitt barn, vid utgången av den ledighet som föreskrivs i artikel 45 i kollektivavtalet, har rätt till tre månaders ledighet med halv lön eller till en och en halv månads ledighet med full lön och därefter till ett års obetald ledighet.

21 CPAM avslog CY:s ansökan med motiveringen att den förmån som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet endast gäller för kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn.

22 Fackföreningen CFTC begärde att styrelsen för socialförsäkringsorganet skulle utvidga tillämpningen av bestämmelserna i artikel 46 i kollektivavtalet till att omfatta manliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn.

23 Ansökan avslogs med motiveringen att den föreskrivna ledigheten, enligt artikelns ordalydelse, endast beviljas barnets mor, eftersom ordet ”arbetstagare” står i femininum på franska, och nämnda artikel inte är diskriminerande, eftersom den är accessorisk till artikel 45 i kollektivavtalet, enligt vilken endast kvinnor är förmånsberättigade.

24 Den 27 december 2017 väckte fackföreningen CFTC, som intervenerar till förmån för CY, talan mot CPAM vid Conseil de prud’hommes de Metz (Arbetsdomstolen i Metz, Frankrike), som är hänskjutande domstol, och gjorde gällande att beslutet att inte bevilja CY den ledighet som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet utgjorde en diskriminering på grund av kön vilken är förbjuden enligt såväl unionsrätten som enligt fransk rätt. Artikel 46 i kollektivavtalet är enligt CFTC nämligen inte accessorisk till artikel 45 i detta kollektivavtal, eftersom artikel 46, till skillnad från artikel 45, inte har något samband med fysiologiska överväganden. Eftersom män och kvinnor har samma ansvar för sina barns uppfostran, borde även manliga arbetstagare som är anställda av CPAM enligt CFTC få den förmån som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet.

25 Den hänskjutande domstolen har påpekat att Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike) i dom av den 21 september 2017 slagit fast att artikel 46 i kollektivavtalet har som syfte att ge rätt till ytterligare mammaledighet vid utgången av den lagstadgade mammaledighet som föreskrivs i artikel 45 i detta kollektivavtal och att den således syftar till att skydda det särskilda förhållandet mellan kvinnan och hennes barn under den period som följer efter graviditeten och förlossningen.

26 Mot denna bakgrund beslutade Conseil de prud'hommes de Metz (Arbetsdomstolen i Metz, Frankrike) att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Ska direktiv [2006/54], jämfört med artiklarna 8 och 157 FEUF, de allmänna unionsrättsliga principerna om likabehandling och förbud mot diskriminering och artiklarna 20, 21[.1] och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna tolkas så, att artikel 46 i [kollektivavtalet], vari det föreskrivs att endast kvinnliga arbetstagare vid [de aktuella] organisationerna vilka själva tar hand om sina barn efter mammaledigheten har rätt till ledighet om tre månader med halv lön eller ledighet om en och en halv månad med full lön och obetald ledighet om ett år inte omfattas av det materiella tillämpningsområdet för nämnda direktiv?”

Prövning av tolkningsfrågan

Domstolens behörighet

27 CPAM har i första hand gjort gällande att det är uppenbart att EU-domstolen saknar behörighet att besvara den ställda frågan med beaktande av artikel 267 FEUF. I förevarande mål har det enligt CPAM nämligen inte begärts att domstolen ska uttala sig om tolkningen av fördragen eller giltigheten eller tolkningen av någon rättsakt som har antagits av någon av unionens institutioner, organ eller byråer.

28 CPAM har gjort gällande att fackföreningen CFTC under sken av en begäran om förhandsavgörande i själva verket försöker få till stånd en ”överstatlig ogiltigförklaring” av artikel 46 i kollektivavtalet, såsom den tolkats av Cour de cassation (Högsta domstolen, Frankrike), mot bakgrund av de allmänna principerna om likabehandling och förbud mot diskriminering. Domstolen är enligt CFTC varken behörig att kontrollera huruvida nationell rätt, inbegripet medlemsstaternas rättspraxis, är förenlig med unionsrätten eller att tolka nationell rätt.

29 EU-domstolen erinrar i detta hänseende om att det samarbetssystem som fastställs i artikel 267 FEUF grundar sig på en tydlig funktionsfördelning mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen. I ett förfarande enligt den artikeln ankommer det på medlemsstaternas domstolar och inte på EU-domstolen att tolka nationella bestämmelser. Det ankommer inte heller på EU-domstolen att uttala sig om nationella bestämmelsers förenlighet med bestämmelser i unionsrätten. Däremot är domstolen behörig att tillhandahålla den nationella domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som denna behöver för att pröva huruvida bestämmelser i nationell rätt är förenliga med unionsrätten (dom av den 30 april 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punkt 28 och där angiven rättspraxis).

30 Även om det är riktigt att domstolen enligt en sammantagen läsning av den tolkningsfråga som ställts och de skäl den hänskjutande domstolen har angett uppmanas att uttala sig om huruvida en nationell bestämmelse är förenlig med unionsrätten, hindrar det inte domstolen från att lämna ett användbart svar till den hänskjutande domstolen genom att lämna sådana uppgifter om tolkningen av unionsrätten som gör det möjligt för den nationella domstolen att själv avgöra om den nationella rätten är förenlig med unionsrätten. EU-domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett

förhandsavgörande när de frågor som ställts av den nationella domstolen avser tolkningen av en unionsbestämmelse (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 april 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

31 I förevarande fall avser det nationella målet, som rör beviljande av ledighet på grundval av artikel 46 i kollektivavtalet, arbetsvillkor i den mening som avses i artikel 1 andra stycket b i direktiv 2006/54. Målet omfattas därmed av tillämpningsområdet för det direktivet, som det även hänvisas till i tolkningsfrågan.

32 I motsats till vad CPAM har hävdat, har den hänskjutande domstolen begärt att domstolen ska tolka en unionsrättsakt.

33 Det ankommer således på EU-domstolen att tillhandahålla den hänskjutande domstolen alla sådana uppgifter om tolkningen av unionsrätten som gör det möjligt för den nationella domstolen att själv avgöra om den nationella rätten är förenlig med unionsrätten.

34 Domstolen är därmed behörig att pröva tolkningsfrågan.

Huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till prövning

35 Den franska regeringen har anfört att beslutet om hänskjutande inte uppfyller kraven i artikel 94 i domstolens rättegångsregler eftersom detta beslut helt saknar motivering av varför det är nödvändigt att ställa en fråga till EU-domstolen för att den ska kunna avgöra det nationella målet. Den hänskjutande domstolen har enligt den franska regeringen nöjt sig med att upprepa de argument som framförts vid denna domstol, utan att ange de närmare skälen till varför den anser det nödvändigt att ställa en fråga till EU-domstolen.

36 Den hänskjutande domstolen har även hänvisat till flera bestämmelser i EUF-fördraget och i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan), dock utan att förklara deras samband med den ställda frågan. Den franska regeringen har gjort gällande att frågan, för det fall begäran om förhandsavgörande kan tas upp till sakprövning, ska besvaras i den del den avser direktiv 2006/54, och inte vad gäller artiklarna 8 och 157 FEUF och artiklarna 20, 21 och 23 i stadgan.

37 EU-domstolen påpekar härvidlag att nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten presumeras vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva (dom av den 2 april 2020, Reliantco Investments och Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punkt 40 och där angiven rättspraxis).

38 Domstolen kan emellertid avvisa en begäran om förhandsavgörande 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 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 2 april 2020, Reliantco Investments och Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

39 Den samarbetsanda som ska råda i förhållandet mellan nationella domstolar och EU-domstolen i ett mål om förhandsavgörande innebär vidare att den omständigheten att den hänskjutande domstolen inte har fastställt vissa relevanta omständigheter inte nödvändigtvis leder till att begäran om förhandsavgörande ska avvisas, om EU-domstolen, trots dessa brister, med beaktande av de uppgifter

som framgår av handlingarna i målet anser sig kunna ge ett användbart svar till den hänskjutande domstolen (dom av den 2 april 2020, Reliantco Investments och Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punkt 42 och där angiven rättspraxis).

40 I förevarande fall är beslutet om hänskjutande visserligen kortfattat vad gäller redogörelsen för de skäl som föranlett den hänskjutande domstolen att söka klarhet i tolkningen av direktiv 2006/54. Bestämmelserna i EUF-fördraget och i stadgan nämns vidare endast i tolkningsfrågan.

41 Den hänskjutande domstolen har emellertid, för det första, redogjort för fackföreningen CFTC:s argument för att artikel 46 i kollektivavtalet är oförenlig med unionsrätten. Såsom den franska regeringen själv har angett, har den hänskjutande domstolen, genom att ställa en sådan tolkningsfråga som CFTC begärt ska ställas, implicit instämt i de tvivel denna fackförening uttryckt avseende huruvida denna artikel i kollektivavtalet är förenlig med direktiv 2006/54. Beslutet om hänskjutande gör det således möjligt att förstå skälen till att den hänskjutande domstolen har funnit det nödvändigt att ställa denna fråga till EU-domstolen.

42 Dessutom har såväl CPAM som den franska och den portugisiska regeringen samt Europeiska kommissionen haft alla möjligheter att yttra sig över den ställda frågan.

43 För det andra är tolkningsfrågan formulerad på så sätt att den avser direktiv 2006/54 och att detta direktiv ska tolkas ”mot bakgrund av” artiklarna 8 och 157 FEUF samt artiklarna 20, 21.1 och 23 i stadgan. Den hänskjutande domstolen har alltså inte begärt en självständig tolkning av dessa bestämmelser i EUF-fördraget och i stadgan, utan dessa nämns endast som stöd för tolkningen av direktiv 2006/54.

44 Under dessa omständigheter finner domstolen att beslutet om hänskjutande uppfyller kraven i artikel 94 i domstolens rättegångsregler.

45 Begäran om förhandsavgörande kan följaktligen tas upp till sakprövning.

Prövning i sak

46 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida direktiv 2006/54 ska tolkas så, att det utgör hinder för en bestämmelse i ett nationellt kollektivavtal enligt vilken rätten till ledighet efter utgången av den lagstadgade mammaledigheten endast gäller för kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn, medan manliga arbetstagare saknar rätt till sådan ledighet.

47 I artikel 14.1 c i direktiv 2006/54 förbjuds all direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön i fråga om anställnings- och arbetsvillkor.

48 När det gäller detta direktiv är diskrimineringsförbudet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare bindande vad gäller alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkoren (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 november 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

49 Även om direkt diskriminering enligt artikel 2.1 a i direktiv 2006/54 är ”när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation” preciseras i artikel 28 i detta direktiv att denna inte ska påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap, och att den inte ska påverka bestämmelserna i direktiv 92/85.

50 Vad gäller skyddet för modern till ett barn ska enligt domstolens fasta praxis den rätt till mammaledighet som tillerkänns gravida arbetstagare anses som en socialrättslig skyddsåtgärd av särskild betydelse. Unionslagstiftaren har således ansett att de grundläggande förändringar av gravida arbetstagares levnadsvillkor som inträffar under en begränsad period på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen utgör en grundad anledning för dem att avbryta utövandet av sin yrkesverksamhet, utan att detta kan ifrågasättas av offentliga myndigheter eller av arbetsgivaren (dom av den 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punkt 49, och dom av den 21 maj 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, punkt 30).

51 Såsom unionslagstiftaren medgett i det fjortonde skälet i direktiv 92/85, befinner sig gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar i en särskilt utsatt situation som förutsätter att hon beviljas mammaledighet. Denna situation kan emellertid, särskilt under denna ledighet, inte likställas med situationen för vare sig en man eller en kvinna som är sjukskriven (dom av den 27 oktober 1998, Boyle m.fl., C-411/96, EU:C:1998:506, punkt 40, och dom av den 18 mars 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, punkt 33).

52 Denna rätt till mammaledighet har till syfte att säkerställa dels skyddet av kvinnans fysiska tillstånd under och efter graviditeten, dels skyddet av det särskilda förhållandet mellan modern och hennes barn under den tid som följer efter graviditeten och förlossningen, genom att man förhindrar att förhållandet störs av den ökade belastning som ett samtidigt utövande av en yrkesverksamhet innebär (dom av den 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punkt 25, och dom av den 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punkt 34).

53 Direktiv 92/85, som innehåller minimikrav, utesluter inte heller på något sätt möjligheten för medlemsstaterna att garantera gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar en högre skyddsnivå genom att bibehålla eller införa skyddsåtgärder som är förmånligare för dem, förutsatt att dessa villkor är förenliga med unionsrätten (dom av den 13 februari 2014, TSN och YTN, C-512/11 och C-513/11, EU:C:2014:73, punkt 37, och dom av den 14 juli 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punkt 35).

54 Domstolen tillade att en sådan åtgärd som mammaledighet som en kvinna beviljas efter den lagstadgade skyddsperioden omfattas av tillämpningsområdet för artikel 28.1 i direktiv 2006/54, eftersom den syftar till att skydda kvinnan såväl avseende konsekvenserna av graviditet som avseende hennes moderskap. Denna rätt till ledighet får därför lagligen tillerkännas endast modern och ingen annan, med hänsyn till att det enbart är modern som kan komma att bli föremål för oönskade påtryckningar att återvända till arbetet i förtid (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punkt 26).

55 När det gäller ställningen som förälder har domstolen preciserat att situationerna för en manlig arbetstagare och en kvinnlig arbetstagare som också är förälder är jämförbara i fråga om barnens uppfostran (dom av den 25 oktober 1988, kommissionen/Frankrike, 312/86, EU:C:1988:485, punkt 14, och dom av den 12 december 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Pensionstillskott för mödrar), C-450/18, EU:C:2019:1075, punkt 51). Åtgärder som avser skydd av kvinnor i deras egenskap av föräldrar kan följaktligen inte grundas på artikel 28 i direktiv 2006/54 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 29 november 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 44).

56 Det följer således av domstolens praxis att en medlemsstat kan förbehålla en ytterligare ledighet för modern efter det att den lagstadgade mammaledigheten har löpt ut när ledigheten inte avser henne i egenskap av förälder utan ges med hänsyn till såväl konsekvenserna av graviditeten som till hennes moderskap.

57 Såsom framgår av punkt 52 ovan ska en sådan ytterligare ledighet vara avsedd att skydda kvinnans biologiska tillstånd och det särskilda förhållandet mellan henne och hennes barn under tiden efter förlossningen.

58 Såsom generaladvokaten i huvudsak har påpekat i punkt 61 i sitt förslag till avgörande är målet att skydda det särskilda förhållandet mellan kvinnan och hennes barn emellertid inte i sig tillräckligt för att utesluta fäder från ytterligare ledighetsperioder.

59 I förevarande fall föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet att vid utgången av den lagstadgade mammaledighet som avses i artikel 45 i kollektivavtalet har en kvinnlig arbetstagare som ensam tar hand om sitt barn vid utgången av den ledighet som föreskrivs i artikel 45 i kollektivavtalet rätt till tre månaders ledighet med halv lön eller till en och en halv månads ledighet med full lön och därefter till ett års obetald ledighet. Den senare ledigheten kan förlängas med ett år.

60 Det ska påpekas att ett kollektivavtal enligt vilket en manlig arbetstagare som själv tar hand om sitt barn utesluts från rätten till sådan ytterligare ledighet medför en skillnad i behandling mellan manliga och kvinnliga arbetstagare.

61 Såsom framgår av punkterna 52–54 ovan är det endast om ledigheten avser skydd för en moder såväl avseende konsekvenserna av graviditet som avseende hennes moderskap, det vill säga om det avser att tillförsäkra skydd för kvinnans biologiska tillstånd och det särskilda förhållandet mellan henne och hennes barn under tiden efter förlossningen, som en sådan skillnad är förenlig med direktiv 2006/54. Om artikel 46 i kollektivavtalet var tillämplig på kvinnor i endast deras egenskap av förälder, skulle denna artikel inrätta direkt diskriminering för manliga arbetstagare på grund av kön, vilket är förbjudet enligt artikel 14.1 i detta direktiv.

62 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 70 i sitt förslag till avgörande avser de omständigheter som ska beaktas för att en ledighet som beviljas efter den lagstadgade mammaledigheten ska kunna ges endast till kvinnliga arbetstagare bland annat villkoren för att beviljas denna ledighet, längden på och villkoren för denna rätt samt den därtill knutna rättsskyddsnivån.

63 För det första ska villkoren för att bevilja sådan ledighet ha ett direkt samband med skyddet av kvinnans biologiska och psykiska tillstånd samt det särskilda förhållandet mellan kvinnan och hennes barn under tiden efter förlossningen. Denna ledighet ska således bland annat beviljas alla kvinnor som omfattas av den nationella lagstiftningen i fråga, oberoende av deras anställningstid och utan att arbetsgivaren behöver godkänna detta.

64 Vidare ska även varaktigheten och villkoren för utövande av ytterligare mammaledighet anpassas i enlighet därmed för att säkerställa ett biologiskt och psykologiskt skydd för kvinnan samt det särskilda förhållandet mellan kvinnan och hennes barn under tiden efter förlossningen, utan att överskrida den tid som framstår som nödvändig för ett sådant skydd.

65 När det slutligen gäller rättsskyddsnivån ska denna, eftersom ledigheten har samma syfte som den lagstadgade mammaledigheten, stämma överens med det minimiskydd som garanteras för denna lagstadgade ledighet genom direktiven 92/85 och 2006/54. Den rättsliga regleringen av den ytterligare ledigheten ska bland annat tillförsäkra ett skydd mot uppsägning och för bibehållande av lön och/eller skälig ersättning för kvinnliga arbetstagare på villkor som stämmer överens med dem som anges i artiklarna 10 och 11 i direktiv 92/85 och rätten, såsom den anges i artikel 15 i direktiv 2006/54, att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

66 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida den ledighet som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet uppfyller de villkor som gör det möjligt att anse att den syftar till att skydda kvinnliga arbetstagare såväl avseende konsekvenserna av graviditet som avseende deras moderskap.

67 Såsom har påpekats i punkt 29 ovan ankommer det inte på EU-domstolen att inom ramen för förevarande mål uttala sig om huruvida denna artikel i kollektivavtalet är förenlig med direktiv 2006/54. EU-domstolen ska emellertid tillhandahålla den hänskjutande domstolen alla sådana uppgifter om tolkningen av unionsrätten som gör det möjligt för den nationella domstolen att själv bedöma om så är fallet.

68 Domstolen påpekar i detta hänseende för det första att en ledighet som infaller vid utgången av den lagstadgade mammaledigheten kan anses utgöra en del av en längre och för kvinnliga arbetstagare mer gynnsam mammaledighet än den lagstadgade ledigheten.

69 Det ska emellertid, mot bakgrund av den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 54 ovan, erinras om att möjligheten att införa en ledighet efter utgången av den lagstadgade mammaledigheten som är förbehållen mödrar är underkastad villkoret att den i sig syftar till att skydda kvinnor. Enbart den omständigheten att ledigheten följer omedelbart efter den lagstadgade mammaledigheten är följaktligen inte tillräcklig för att det ska anses att ledigheten kan förbehållas kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn.

70 För det andra är rubriken till det kapitel i kollektivavtalet i vilket den bestämmelse som föreskriver en sådan ytterligare ledighet ingår inte relevant vid prövningen av huruvida en sådan bestämmelse är förenlig med unionsrätten. Den hänskjutande domstolen ska nämligen konkret pröva huruvida den föreskrivna ledigheten i huvudsak syftar till att skydda modern såväl avseende konsekvenserna av graviditet som avseende hennes moderskap.

71 För det tredje har den franska regeringen åberopat domen av den 30 april 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), i vilken domstolen slog fast att artikel 46 i kollektivavtalet utgjorde en mammaledighet.

72 Punkt 12 i den domen, som den franska regeringen har hänvisat till, rör emellertid inte domstolens rättsliga resonemang och tolkning, utan endast de faktiska omständigheterna såsom de framgår av den begäran om förhandsavgörande som gav upphov till nämnda mål.

73 För det fjärde kan längden på den ledighet som föreskrivs i artikel 46 i kollektivavtalet variera från en och en halv månad till två år och tre månader. Denna period kan således vara mycket längre än den lagstadgade mammaledighet på sexton veckor som föreskrivs i artikel L. 1225–17 i code du travail (lagen om arbete), till vilken det hänvisas i artikel 45 i kollektivavtalet. När ledigheten tas ut för en period av ett eller två år är den dessutom ”obetald”, vilket inte förefaller säkerställa bibehållen lön och/eller rätt till skälig ersättning för den kvinnliga arbetstagaren, vilket är ett villkor för mammaledighet i artikel 11.2 i direktiv 92/85.

74 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska artiklarna 14 och 28 i direktiv 2006/54, jämförda med direktiv 92/85, tolkas så, att de inte utgör hinder för en bestämmelse i ett nationellt kollektivavtal enligt vilken rätten till ledighet efter utgången av den lagstadgade mammaledigheten endast gäller för kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn, under förutsättning att denna ytterligare ledighet syftar till att skydda kvinnor såväl avseende konsekvenserna av graviditet som avseende deras moderskap, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, med beaktande, bland annat, av villkoren för att beviljas denna ledighet, längden på och villkoren för denna ledighet samt den därtill knutna rättsskyddsnivån.

Rättegångskostnader

75 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:

Artiklarna 14 och 28 i direktiv Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, jämförda med rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) ska tolkas så, att de inte utgör hinder för en bestämmelse i ett nationellt kollektivavtal enligt vilken rätten till ledighet efter utgången av den lagstadgade mammaledigheten endast gäller för kvinnliga arbetstagare som själva tar hand om sitt barn, under förutsättning att denna ytterligare ledighet syftar till att skydda kvinnor såväl avseende konsekvenserna av graviditet som avseende deras moderskap, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera, med beaktande, bland annat, av villkoren för att beviljas denna ledighet, längden på och villkoren för denna ledighet samt den därtill knutna rättsskyddsnivån.

Underskrifter