DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 22 oktober 2009 *

I mål C-116/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Hof van Cassatie (Belgien) genom beslut av den 25 februari 2008, som inkom till domstolen den 17 mars 2008, i målet

Christel Meerts

mot

Proost NV,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av J.N. Cunha Rodrigues, ordförande på andra avdelningen, tillika tillförordnad ordförande på tredje avdelningen, samt domarna P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (referent) och A. Ó Caoimh,

* Rättegångsspråk: nederländska.

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 11 mars 2009,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Christel Meerts, genom W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— Proost NV, genom H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— Belgiens regering, genom L. Van den Broeck och C. Pochet, båda i egenskap av ombud,

— Greklands regering, genom E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos och M. Apessos, samtliga i egenskap av ombud,

— Frankrikes regering, genom G. de Bergues och B. Messmer, båda i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. van Beek, i egenskap av ombud,

och efter att den 14 maj 2009 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av 2 § punkterna 4–7 i ramavtalet om föräldraledighet, slutet den 14 december 1995, som 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, s. 4), i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, 1998, s. 24) (nedan kallat ramavtalet om föräldraledighet).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Christel Meerts (klagande i målet vid den nationella domstolen) och dennas tidigare arbetsgivare Proost NV (motpart i målet vid den nationella domstolen). Målet rör uppsägningen av Christel Meerts medan hon var föräldraledig på deltid.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

3 Direktiv 96/34 syftar till att genomföra det ramavtal om föräldraledighet som ingåtts av de allmänna branschövergripande organisationerna Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).

4 Enligt artikel 2 i nämnda direktiv ska medlemsstaterna sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 3 juni 1998 eller den 15 december 1999.

5 Första stycket i ingressen till ramavtalet om föräldraledighet har följande lydelse:

”… ramavtalet [om föräldraledighet] innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om föräldraledighet …, 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 Punkt 5 i de allmänna övervägandena i ramavtalet har följande lydelse:

”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 parters viktiga roll på detta område och för att erbjuda kvinnor och män en möjlighet att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.”

7 Punkt 6 i de allmänna övervägandena har följande lydelse:

”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.”

8 2 § i ramavtalet om föräldraledighet har följande lydelse:

”…

3. Kvalifikation[s]kraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet skall fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i detta [avtal]. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat

a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid, uppdelad eller i form av sparade dagar,

…

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.

5. Vid föräldraledighetens utgång har arbetstagaren rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande.

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.

7. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.

…”

Den nationella lagstiftningen

9 Vad beträffar arbetstagare i den privata sektorn införlivades direktiv 96/34 genom kunglig kungörelse av den 29 oktober 1997 om rätt till föräldraledighet i samband med uppehåll i yrkeskarriären (*Moniteur belge* av den 7 november 1997, s. 29930).

10 Enligt artikel 2.1 i denna kungörelse får en arbetstagare välja mellan följande alternativ för att ta ut föräldraledighet:

— Antingen avbryta fullgörandet av anställningsavtalet under tre månader,

— eller halvera arbetstiden under sex månader, om arbetstagaren är anställd på heltid,

— eller under femton månader minska arbetstiden med en femtedel, om arbetstagaren är anställd på heltid.

11 Tillämpliga bestämmelser avseende uppehåll i yrkeskarriären återfinns i kapitel IV, avsnitt 5, i lagen av den 22 januari 1985 om ekonomisk återhämtning, som innehåller sociala bestämmelser (*Moniteur belge* av den 24 januari 1985, s. 699), i dess ändrade lydelse (nedan kallad lagen om ekonomisk återhämtning).

12 En arbetstagare som tar ut föräldraledighet med stöd av den kungliga kungörelsen av den 29 oktober 1997 har, med stöd av artiklarna 100 och 102 i lagen om ekonomisk återhämtning, rätt till stöd från Office national de l'emploi (belgiska anställningsmyndigheten) inom ramen för den kungliga kungörelsen av den 2 januari 1991 om stöd vid föräldraledighet (*Moniteur belge* av den 12 januari 1991, s. 691).

13 Artikel 101 i lagen om ekonomisk återhämtning har följande lydelse:

”Arbetsgivaren får inte, när arbetstagaren är helt ledig eller när arbetstagaren arbetar deltid, vidta någon åtgärd som syftar till att ensidigt bringa anställningen att upphöra, förutom om det föreligger ett sådant grovt skäl som avses i artikel 35 i lagen av den 3 juli 1978 om anställningsavtal (*Moniteur belge* av den 22 augusti 1978, s. 9277, nedan kallad lagen om anställningsavtal) eller ett tillräckligt allvarligt skäl.

…

Detta förbud upphör att gälla tre månader efter den dag då arbetstagarens ledighet eller arbetstidsnedsättning upphör.

Den arbetsgivare som trots föreskrifterna i första stycket säger upp anställningsavtalet utan att det föreligger något grovt eller tillräcklig[t] skäl, ska betala en schablonersättning till arbetstagaren som motsvarar sex månaders lön, utan att detta påverkar den ersättning som utgår till arbetstagaren till följd av att anställningsavtalet upphör.

…”

14 Artikel 102 i lagen om ekonomisk återhämtning har följande lydelse:

”Ersättning ska utges till en arbetstagare som avtalar med sin arbetsgivare om att minska sin arbetstid med 20, 25, 33 eller 50 procent av det normala antalet arbetstimmar för en heltidstjänst, eller som begär tillämpning av ett kollektivavtal med en liknande reglering eller som åberopar artikel 102a.

…”

15 Artikel 103 i den nämnda lagen har följande lydelse:

”Uppsägningstiden för att säga upp en arbetstagare som har minskat sin arbetstid ska beräknas som om arbetstagaren inte hade minskat sin arbetstid för det fall arbetsgivaren ensidigt bringar anställningsavtalet att upphöra. Denna uppsägningstid ska även beaktas för att bestämma storleken på ersättningen för uppsägningen enligt artikel 39 i [lagen om anställningsavtal].”

16 De arbetsrättsliga frågeställningar rörande föräldraledighet som varken regleras i lagen om ekonomisk återhämtning, den kungliga kungörelsen av den 29 oktober 1997 eller den kungliga kungörelsen av den 2 januari 1991 ska även fortsättningsvis regleras enligt den allmänna arbetsrätten, bland annat lagen om anställningsavtal.

17 Artikel 39.1 i lagen har följande lydelse:

”När det rör sig om en tillsvidareanställning ska den part som bringar avtalet att upphöra utan att några grova skäl föreligger eller utan att iaktta den i artiklarna 59, 82, 83, 84 och 115 fastställda uppsägningstiden vara skyldig att till den andra parten utge en ersättning som uppgår till samma belopp som den löpande lön som överensstämmer med antingen uppsägningstiden eller den återstående delen av uppsägningstiden. Ersättningen ska emellertid alltid vara lika stor som den löpande lön som överensstämmer med uppsägningstiden, när ledigheten beviljas av arbetsgivaren utan att bestämmelserna i artikel 38.3 i denna lag eller artikel 40 i arbetslagen av den 16 mars 1971 därvid iakttas.

Ersättningen ska inte bara innefatta löpande lön, utan även de rättigheter som förvärvats enligt avtalet.”

18 Enligt artikel 82.4 i lagen om anställningsavtal ska uppsägningstidens längd beräknas utifrån hur länge arbetstagaren varit anställd då uppsägningstiden börjar löpa.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

19 Det framgår av handlingarna i målet att Christel Meerts varit heltidsanställd hos Proost NV sedan september 1992. Hon var tillsvidareanställd. Sedan november 1996 var hon i olika former ledig från sin anställning. Från och med den 18 november 2002 arbetade hon halvtid på grund av föräldraledighet som skulle upphöra den 17 maj 2003.

20 Den 8 maj 2003 sades Christel Meerts upp med omedelbar verkan. Hon fick ersättning för uppsägningen med tio månadslöner, varvid ersättningen beräknades med utgångspunkt från den lön som hon hade vid tidpunkten för uppsägningen och minskades med hälften på grund av att hon endast arbetade halvtid.

21 Hon gjorde därvid gällande att ersättningen för uppsägningen inte var korrekt och väckte därför talan vid arbeidsrechtbank van Turnhout (arbetsdomstol i första instans i Turnhout). Hon yrkade att Proost NV skulle förpliktas att betala en ersättning för uppsägningen som beräknas utifrån den heltidslön som hon skulle ha haft om hon inte hade haft förkortad arbetstid på grund av föräldraledighet.

22 Hennes talan ogillades den 22 november 2004. Hon överklagade till Arbeidshof te Antwerpen (arbetsdomstol i andra instans i Antwerpen), som fastställde domen. Christel Meert överklagade igen, och hon gör nu gällande att domstolarna i första och andra instans tolkat nationell rätt utan att beakta bestämmelserna i direktiv 96/34.

23 Mot denna bakgrund beslutade Hof van Cassatie (kassationsdomstol) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till EG-domstolen:

”Ska 2 § punkterna 4, 5, 6 och 7 i ramavtalet om föräldraledighet … tolkas så, att den ersättning för uppsägning som ska utges till arbetstagaren för det fall arbetsgivaren, under en period då minskad arbetstid tillämpas, ensidigt bringar anställningsavtalet att upphöra utan att några grova skäl föreligger och utan att iaktta den lagstadgade uppsägningstiden ska beräknas utifrån grundlönen som om arbetstagaren inte hade tagit ut sin föräldraledighet genom att minska sin arbetstid i den mening som avses i [2] § punkt 3 a i ramavtalet?”

Huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning

24 Den belgiska regeringen och Europeiska gemenskapernas kommission har gjort gällande att Hof van Cassatie i sitt beslut om hänskjutande inte förklarat varför den anser att ett svar från EG-domstolen är nödvändigt för att döma i saken. Kommissionen anser att Hof van Cassatie endast summariskt har redovisat Christel Meerts grunder och delgrunder för överklagandet och endast citerat några utdrag från den dom som meddelades av Arbeidshof te Antwerpen. Beslutet om hänskjutande uppfyller därmed enligt kommissionen inte de sakprövningsförutsättningar som uppställs i rättspraxis.

25 Domstolen erinrar om att det enligt fast rättspraxis uteslutande ankommer på den nationella domstol vid vilken tvisten har anhängiggjorts och som 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 EG-domstolen (se, bland annat, dom av den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, REG 1995, s. I-4921, punkt 59, och av den 15 juni 2006 i mål C-466/04, Acereda Herrera, REG 2006, s. I-5341, punkt 47).

26 EG-domstolen har likväl ansett att den inte kan avgöra en fråga, då det är uppenbart att den begärda tolkningen av en gemenskapsrättslig bestämmelse inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen eller när frågan är hypotetisk eller EG-domstolen inte förfogar över de sakförhållanden eller rättsliga förhållanden som är nödvändiga för att på ett ändamålsenligt sätt besvara frågan (se, för ett liknande resonemang, bland annat domarna i de ovannämnda målen Bosman, punkt 61, och Acereda Herrera, punkt 48, samt dom av den 5 december 2006 i de förenade målen C-94/04 och C-202/04, Cipolla m.fl., REG 2006, s. I-11421, punkt 25).

27 Den nationella domstolen ska i begäran om förhandsavgörande ange de närmare skälen till att den anser att det är oklart hur gemenskapsrätten ska tolkas och att det är nödvändigt att ställa tolkningsfrågor till EG-domstolen. I samband härmed är det absolut nödvändigt att den nationella domstolen i någon mån förklarar varför den har framställt en begäran om tolkning av just dessa regler i gemenskapsrätten och att den

förklarar vilket samband den anser att det finns mellan dessa bestämmelser och de nationella bestämmelser som är tillämpliga i målet vid den nationella domstolen (se, bland annat, beslut av den 7 april 1995 i mål C-167/94, Grau Gomis m.fl., REG 1995, s. I-1023, punkt 9, samt dom av den 6 december 2005 i de förenade målen C-453/03, C-11/04, C-12/04 och C-194/04, ABNA m.fl., REG 2005, s. I-10423, punkt 46, och av den 31 januari 2008 i mål C-380/05, Centro Europa 7, REG 2008, s. I-349, punkt 54).

28 I förevarande fall förfogar EG-domstolen dock över tillräckligt mycket information för att kunna lämna ett användbart svar till den nationella domstolen.

29 I beslutet om hänskjutande finns nämligen en kortfattad men exakt redogörelse för de faktiska omständigheterna i målet och vilka nationella bestämmelser som är tillämpliga. Beslutet ger vid handen att tvisten beror på att Proost NV ensidigt sade upp avtalet om heltidsanställning med Christel Meerts utan att iaktta den lagstadgade uppsägningstiden då hon var föräldraledig på halvtid. Tvisten rör den ersättning som hon har rätt till, då arbetsgivaren beräknade den utifrån den reducerade lön som hon hade i egenskap av föräldraledig och inte utifrån den lön som hon skulle ha haft om hon hade arbetat heltid.

30 I beslutet om hänskjutande anges vidare vilka bestämmelser i gemenskapsrätten som den nationella domstolen vill att EG-domstolen ska tolka och vilket samband som finns mellan dessa bestämmelser och de nationella bestämmelser som är tillämpliga i det nationella målet.

31 Domstolen kan därför inte bifalla den invändning som framställts av den belgiska regeringen och kommissionen. Begäran om förhandsavgörande kan följaktligen tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågan

32 Hof van Cassatie har med sin fråga begärt att EG-domstolen ska tolka 2 § punkterna 4–7 i ramavtalet om föräldraledighet. Denna fråga har uppkommit i ett mål som rör beräkningen av hur stor ersättning som ska betalas på grund av att arbetsgivaren inte iakttagit den lagstadgade uppsägningstiden.

33 2 § ger emellertid vid handen att syftet med 2 § punkt 4 är att skydda arbetstagarna mot uppsägning på grund av att de begär eller tar i anspråk sin rätt till föräldraledighet. I 2 § punkt 5 ges arbetstagaren rätt att vid föräldraledighetens utgång återgå till sitt arbete eller till ett likvärdigt eller likartat arbete.

34 Den nationella domstolen har således ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida 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 är föräldraledig på deltid utan att några grova skäl 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.

35 Det framgår av första stycket i ingressen till ramavtalet om föräldraledighet och av punkt 5 i de allmänna övervägandena att ramavtalet innebär ett åtagande av arbetsmarknadens parter, företrädda av de allmänna branschövergripande organisationerna UNICE, CEEP och EFS, att införa minimiföreskrifter för att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män samt principen om likabehandling genom att erbjuda kvinnor och män en möjlighet att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

36 Av punkt 6 i de allmänna övervägandena i ramavtalet framgår vidare att 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.

37 Ramavtalet om föräldraledighet bidrar till att uppfylla de grundläggande mål som finns upptagna i punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män. I ramavtalet hänvisas till denna stadga, och stadgan nämns även i artikel 136 EG. De mål som eftersträvas är att förbättra levnads- och arbetsvillkor samt att åstadkomma ett fullgott socialt skydd för arbetstagarna. I förevarande mål rör det sig om de arbetstagare som begärt eller tagit i anspråk sin föräldraledighet.

38 I 2 § punkt 6 i ramavtalet om föräldraledighet föreskrivs att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut.

39 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 förlorar de rättigheter som följer av anställningsförhållandet eller att de blir färre, vilka rättigheter arbetstagaren kan göra gällande när denne påbörjar en föräldraledighet, och att säkerställa att arbetstagaren efter föräldraledighetens slut befinner sig i samma situation som före föräldraledigheten med avseende på dessa rättigheter (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 juli 2009 i mål C-537/07, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, REG 2009, s. I-6525, punkt 39).

40 Begreppet ”[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva” i 2 § punkt 6 definieras visserligen inte i ramavtalet om föräldraledighet. I ramavtalet återfinns inte heller någon hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att få någon definition av detta begrepp.

41 Det följer emellertid såväl av kravet på en enhetlig tillämpning av gemenskapsrätten som av likhetsprincipen att en gemenskapsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att bestämma dess betydelse och räckvidd normalt ska ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela Europeiska gemenskapen, med beaktande av bestämmelsens sammanhang och det med bestämmelserna i fråga eftersträvade målet (se, bland annat, dom av den 18 januari 1984 i mål 327/82, Ekro, REG 1984, s. 107, punkt 11, av den 9 mars 2006 i mål C-323/03, kommissionen mot Spanien, REG 2006, s. I-2161, punkt 32, och av den 11 juli 2006 i mål C-13/05, Chacón Navas, REG 2006, s. I-6467, punkt 40).

42 Med beaktande av målet i ramavtalet om föräldraledighet att behandla kvinnor och män lika (vilket domstolen erinrat om i punkt 35 ovan), måste 2 § punkt 6 i ramavtalet anses ge uttryck för en princip i gemenskapens arbetsrättsliga lagstiftning som är särskilt viktig och därmed inte får tolkas restriktivt (se, analogt, dom av den 26 juni 2001 i mål C-173/99, BECTU, REG 2001, s. I-4881, punkt 43, av den 13 september 2007 i mål C-307/05, Del Cerro Alonso, REG 2007, s. I-7109, punkt 38, av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkt 114, och av den 20 januari 2009 i de förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff, REG 2009, s. I-179, punkt 22).

43 Det framgår av de ovan i punkterna 35–37 angivna målen i ramavtalet om föräldraledighet att begreppet ”[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva” i 2 § punkt 6 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.

44 Bland dessa rättigheter och förmåner återfinns de som rör anställningsvillkoren, såsom en heltidsanställd men på deltid föräldraledig arbetstagares rätt 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.

45 I 2 § punkt 7 i ramavtalet om föräldraledighet hänvisas till medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter för fastställande av vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten, inbegripet i vilken mån arbetstagaren under föräldraledigheten kan fortsätta att förvärva rättigheter gentemot arbetsgivaren. En teleologisk och systematisk tolkning ger vid handen att denna hänvisning inte påverkar punkt 6 i 2 §, där det föreskrivs att ”[d]e rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när föräldraledigheten börjar skall bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut”.

46 Det skulle inverka menligt på omfattningen av dessa rättigheter och förmåner om – för det fall en arbetsgivare inte iakttog den lagstadgade uppsägningstiden då en heltidsanställd arbetstagare sades upp då denne var föräldraledig på deltid – arbetstagaren förlorade rätten att beräkna ersättningen för uppsägningen utifrån lönen enligt anställningsavtalet.

47 I likhet med vad generaladvokaten kom fram till i punkterna 54 och 55 i förslaget till avgörande, finner domstolen att en nationell lagstiftning som leder till en minskning av rättigheterna enligt anställningsförhållandet då arbetstagaren tar föräldraledigt skulle kunna avhålla densamma från att vara föräldraledig och förmå arbetsgivaren att snarare säga upp de arbetstagare som är föräldralediga. Detta skulle direkt strida mot syftet med ramavtalet om föräldraledighet, där ett av målen är att bättre förena familjeliv och arbetsliv.

48 Vid förhandlingen har den belgiska regeringen angett att enligt tillämplig nationell lagstiftning så gäller följande. Om en heltidsanställd arbetstagare som är föräldraledig på heltid (under maximalt tre månaders tid) sägs upp utan uppsägningstid, ska ersättningen beräknas utifrån den lön som gällde enligt avtalet. Om det däremot är en heltidsanställd arbetstagare som är föräldraledig på deltid – oavsett om ledigheten är i form av en förkortning av normal arbetstid med 50 eller 20 procent – så är det lönen under föräldraledigheten som ska ligga till grund för beräkningen. Under föräldraledigheten har nämligen heltidsanställningen förvandlats till en deltidsanställning.

49 Den belgiska regeringen anser att detta är motiverat. Det skulle nämligen vara fråga om diskriminering om två heltidsanställda arbetstagare – varav den ene är föräldraledig på deltid medan den andre arbetar heltid – vid uppsägning hade rätt till lika stor ersättning. Det skulle nämligen innebära att två olika situationer behandlades på samma sätt.

50 Domstolen kan inte godta den belgiska regeringens argument.

51 Det är visserligen riktigt att en heltidsanställd arbetstagare inte tjänstgör lika många timmar då 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.

52 Enligt en sådan nationell lagstiftning som den som är tillämplig i det nationella målet, fortsätter nämligen den heltidsanställda arbetstagaren under sin föräldraledighet på deltid att tillgodoräkna sig tjänstgöringstid i företaget som om arbetstagaren inte gått ned i arbetstid. Det är tjänstgöringstiden i företaget som ligger till grund för beräkningen av den lagstadgade uppsägningstiden.

53 Den belgiska regeringens argument tar vidare inte i beaktande att den heltidsanställda arbetstagaren under sin föräldraledighet på deltid får en schablonersättning från Office national de l'emploi (som utgör kompensation för löneminskningen), utöver den lön som arbetstagaren får för den tid som vederbörande fortsätter att arbeta.

54 Det är för övrigt under en begränsad tid som en heltidsanställd arbetstagare som är föräldraledig på deltid utför sina arbetsuppgifter.

55 Domstolen finner slutligen att det i båda de fall som den belgiska regeringen har anfört som jämförande exempel är fråga om ett avtal om heltidsanställning som ensidigt sägs upp av arbetsgivaren.

56 Följaktligen ska 2 § punkterna 6 och 7 i ramavtalet om föräldraledighet 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 skäl 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.

Rättegångskostnader

57 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 (tredje avdelningen) följande:

2 § punkterna 6 och 7 i ramavtalet om föräldraledighet, slutet den 14 december 1995, som 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 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 skäl 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.

Underskrifter