DOMSTOLENS DOM
den 13 februari 1996 *

I mål C-342/93,

angående en begäran enligt artikel 177 i EEG-fördraget, från Court of Appeal in Northern Ireland, att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Joan Gillespie m. fl.

och

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

beträffande tolkningen av artikel 119 i EEG-fördraget, rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19) och

* Rättegångsspråk: engelska.

rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39, s. 40),

meddelar

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden G.C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena D.A.O. Edward, J.-P. Puissochet och G. Hirsch (referent) samt domarna G.F. Mancini, F.A. Schockweiler, J.C. Moitinho de Almeida, P.J.G. Kapteyn, C. Gulmann, J.L. Murray och P. Jann,

generaladvokat: P. Léger,
justitiesekreterare: byrådirektören L. Hewlett,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux m. fl., genom P. Coghlin, QC, N. McGrenera, Barrister-at-Law, B. Jones, solicitor, och S. Mulhern, solicitor och Chief Legal Officer vid Equal Opportunities Commission for Northern Ireland,

— Förenade kungarikets regering, genom J.E. Collins, Assistant Treasury solicitor, i egenskap av ombud, biträdd av D. Pannick, QC, och R. Weatherup, barrister,

— Irlands regering, genom M. A. Buckley, Chief State Solicitor, och A. O'Caoimh, SC, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom K. Banks, vid rättstjänsten, i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 5 april av: klagandena, företrädda av P. Coghlin och N. McGrenera, Förenade kungarikets regering, företrädd av J.E. Collins, D. Pannick och R. Weatherup, Irlands regering, företrädd av A. O'Caoimh, J. Payne, Barrister-at-Law, och C. Moran, solicitor, samt kommissionen, företrädd av C. Docksey, rättstjänsten, i egenskap av ombud,

och efter att den 6 juni 1995 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Court of Appeal in Northern Ireland har genom beslut av den 25 juni 1993, som inkom till domstolens kansli den 5 juli samma år, begärt ett förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget beträffande fyra frågor om tolkningen av artikel 119 i samma fördrag, rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT nr L 45, s. 19) och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och

män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39, s. 40).

2 Dessa frågor har uppkommit inom ramen för en rättstvist mellan de sjutton klagandena i målet vid den nationella domstolen och deras arbetsgivare, olika enheter inom hälsovården (Health Services) i Nordirland, angående storleken på den ersättning de fått under sin föräldraledighet.

3 Under år 1988 har klagandena i målet vid den nationella domstolen varit föräldralediga. Under denna tid har de i enlighet med ett kollektivavtal, närmare bestämt avdelning 6 punkt 9 i General Council Handbook som antagits av Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland), erhållit följande ersättning: Sin fulla veckolön under de första fyra veckorna, nio tiondelar av sin fulla lön under de två därpå följande veckorna och slutligen hälften av sin fulla lön under tolv veckor.

4 Dessa villkor var mer fördelaktiga än de villkor som gällde enligt den allmänna lagstiftningen i frågan. Enligt Social Security (Northern Ireland) Order 1986 och Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 föreskrivs ersättning med nio tiondelar av den fulla veckolönen under sex veckor och därefter en schablonersättning om 47,95 UKL per vecka under de följande tolv veckorna.

5 I november 1988 utmynnade förhandlingar inom hälsovården i en retroaktiv höjning av lönerna från och med den 1 april 1988. Klagandena i målet vid den

nationella domstolen har emellertid inte kommit i åtnjutande av denna höjning på grund av det sätt på vilket den ersättning som skall utbetalas under föräldraledigheten enligt General Council Handbook skall beräknas.

6 Det följer av den dom som har meddelats av Industrial Tribunal, till vilken det hänvisas i begäran om förhandsavgörande, att den kontantersättning som skall utbetalas under föräldraledigheten bestäms på grundval av den genomsnittliga veckolönen. Denna genomsnittslön beräknas enligt artikel 21 i Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 på de två senaste lönerna (nedan kallade "referenslönerna"), som de berörda uppburit för de två månader som föregått veckan för beräkning. Den sistnämnda definieras som den femtonde veckan före början på den vecka då nedkomsten är beräknad. Det föreskrivs ingen höjning av referenslönerna om en löneförhöjning senare skett.

7 År 1989 anhängiggjorde klagandena i målet vid den nationella domstolen en talan vid Industrial Tribunal (Northern Ireland) och gjorde gällande att de utsatts för diskriminering på grund av kön, eftersom deras lön sänkts under deras föräldraledighet och eftersom den retroaktiva löneförhöjningen inte kommit dem tillgodo till följd av sättet att beräkna den kontantersättning som skulle utbetalas till dem under denna period.

8 Då deras yrkanden ogillades av Industrial Tribunal klagade Joan Gillespie m. fl. till Court of Appeal in Northern Ireland.

9 För att lösa de tvistefrågor som är anhängiga vid Court of Appeal har denna ansett att en tolkning av artikel 119 i fördraget samt av direktiv 75/117 och 76/207 är

nödvändig och har därför beslutat förklara målet vilande och till domstolen inge en begäran om förhandsavgörande beträffande följande frågor:

"1. Skall en kvinna då hon är frånvarande från sitt arbete med anledning av föräldraledighet som hon har rätt till enligt den relevanta nationella lagstiftningen eller enligt sitt anställningsavtal, enligt följande bestämmelser eller enligt en av dessa, dvs. i) artikel 119 i Romfördraget, ii) likalönsdirektivet (75/117/EEG) eller iii) likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG) (nedan kallade 'de relevanta bestämmelserna') erhålla hela den lön som hon skulle haft rätt till om hon vid detta tillfälle hade arbetat som vanligt för sin arbetsgivare?

2. För det fall den första frågan besvaras nekande, krävs det enligt de relevanta bestämmelserna att storleken på en kvinnas lön skall bestämmas på grundval av vissa särskilda kriterier när hon är föräldraledig?

3. För det fall den andra frågan besvaras jakande, vilka är då dessa kriterier?

4. För det fall såväl den första som den andra frågan besvaras nekande, kan det då konstateras att ingen av de relevanta bestämmelserna är tillämplig eller har någon inverkan på storleken av den lön som en föräldraledig kvinna har rätt till?"

10 Genom dessa fyra frågor, som bör studeras tillsammans, frågar den nationella domstolen i huvudsak om principen om lika lön som fastställs i artikel 119 i fördraget och som anges närmare i direktiv 75/117, eller den lagenliga rätten till skydd för den gravida kvinnan som anges i direktiv 76/207, innebär att kvinnliga arbetstagare under sin föräldraledighet skall uppbära full lön och att de i förekommande fall även skall erhålla en löneförhöjning som skett före eller under föräldraledigheten. För det fall ett sådant syfte inte skall anses föreligga, önskar den nationella

domstolen veta om det i gemenskapsrätten likväl fastställs särskilda kriterier — och i så fall vilka — för att bestämma storleken på den ersättning som skall utbetalas till dem under denna tid.

Artikel 119 i fördraget och direktiv 75/117

11 Enligt artikel 1 i direktiv 75/117 är syftet med principen om lika lön för kvinnor och män för samma arbete, som skisserats i artikel 119 i fördraget och som anges närmare i direktivet, att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde skall all diskriminering på grund av kön avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen.

12 Det följer av definitionen i det andra stycket i artikel 119 att med begreppet lön, som använts i de ovannämnda bestämmelserna, skall förstås alla förmåner som arbetstagaren direkt eller indirekt får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Dessa förmåners juridiska natur har ingen betydelse för tillämpningen av artikel 119, försåvitt dessa förmåner utbetalas i anslutning till anställningen (dom av den 9 februari 1982, Garland, 12/81, Rec. s. 359, punkt 10).

13 Bland de förmåner som faller under begreppet lön finns bland annat de förmåner som betalas av arbetsgivaren med stöd av bestämmelser i lag och på grund av förekomsten av avlönade anställningsförhållanden och som syftar till att tillförsäkra de anställda en inkomst, även om de, i vissa fall som angivits av lagstiftaren, inte utövar någon verksamhet enligt anställningsavtalet (dom av den 4 juni 1992, Bötel, C-360/90, Rec. s. I-3589, punkterna 14 och 15. Se även dom av den 27 juni 1990, Kowalska, C-33/89, Rec. s. I-2591, punkt 11, och av den 17 maj 1990, Barber, C-262/88, Rec. s. I-1889, punkt 12).

14 Då den är grundad på anställningsförhållandet utgör den ersättning som arbetsgivaren, antingen med stöd av bestämmelser i lag eller på grund av kollektivavtal, utbetalar till en kvinnlig arbetstagare under hennes föräldraledighet till följd av detta lön i den betydelse som avses i artikel 119 i fördraget och i direktiv 75/117.

15 Artikel 119 i fördraget och artikel 1 i direktiv 75/117 utgör således hinder mot föreskrifter enligt vilka det är möjligt att ge manliga och kvinnliga arbetstagare olika lön då de utför samma arbete eller arbete som tillerkänns lika värde.

16 Det skall påpekas att enligt en fast rättspraxis består diskriminering i att olika regler tillämpas på jämförbara situationer eller i tillämpning av samma regel på olika situationer (se särskilt dom av den 14 februari 1995, Schumacker, C-279/93, Rec. s. I-225, punkt 30).

17 I förevarande fall befinner sig de kvinnor som utnyttjar en föräldraledighet genom den nationella lagstiftningen i en särskild situation som förutsätter att de ges ett särskilt skydd, men som inte kan likställas med vare sig den situation som en man eller som en kvinna som faktiskt utför sitt arbete befinner sig i.

18 Angående frågan om de kvinnliga arbetstagarna enligt gemenskapsrätten under sin föräldraledighet skall erhålla hela sin lön eller om storleken på den ersättning de skall uppbära under sin föräldraledighet skall bestämmas efter särskilda kriterier, skall det först påpekas att det 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 nr L 348, s. 1) anges olika åtgärder i syfte att skydda den kvinnliga arbetstagarens säkerhet och hälsa — i synnerhet före och efter nedkomsten. Bland dessa finns, särskilt med avseende på de rättigheter som följer av anställningsavtalet, sammanhängande föräldraledighet under minst fjorton

veckor, varav minst två veckor skall vara obligatoriska, och en rätt för de kvinnliga arbetstagare som direktivet är tillämpligt på att bibehålla sin lön och/eller uppbära skälig ersättning.

19 Då detta direktiv emellertid inte *ratione temporis* är tillämpligt på omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, ålåg det den nationella lagstiftaren att fastställa storleken på den ersättning som skulle utges under föräldraledigheten med beaktande av dennas längd och förekomsten av eventuella andra sociala förmåner.

20 Med hänsyn till denna befogenhet kan den slutsatsen dras att vid tidpunkten för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen hade de kvinnliga arbetstagarna varken enligt artikel 119 i EEG-fördraget eller artikel 1 i direktiv 75/117 någon rätt att bibehålla hela sin lön under föräldraledigheten. Inte heller uppställdes i dessa bestämmelser några särskilda kriterier i syfte att bestämma storleken på den ersättning som de hade rätt till under denna tid. Emellertid kunde storleken på denna ersättning inte vara så liten att syftet med föräldraledigheten, vilket är att skydda kvinnliga arbetstagare före och efter nedkomsten, äventyrades. Då den nationella domstolen skall bedöma storleken på det ifrågavarande beloppet i detta perspektiv, bör den ta hänsyn inte enbart till längden på föräldraledigheten utan även till andra former av socialt skydd som den nationella lagstiftningen innehåller för de fall då en arbetstagare är borta från arbetet med laga förfall. Inget i målet vid den nationella domstolen tyder emellertid på att storleken på den utbetalade ersättningen skulle vara av sådan karaktär att den skulle medföra att syftet med föräldraledigheten äventyrades.

21 Frågan om den kvinnliga arbetstagare som är föräldraledig skall ha rätt till en löneförhöjning som skett före eller under denna tid skall besvaras jakande.

22 Då den ersättning som betalats ut under föräldraledigheten motsvarar en veckolön som beräknas på grundval av den medellön som den kvinnliga arbetstagaren erhållit vid ett visst tillfälle då hon var i tjänst, och som utbetalats till henne vecka efter vecka som till alla arbetstagare, krävs det enligt icke-diskrimineringsprincipen att den kvinnliga arbetstagare som fortsätter att vara bunden till sin arbetsgivare antingen genom avtalet eller arbetsförhållandet under föräldraledigheten även retroaktivt har rätt till en löneförhöjning som skett mellan början av den period som täcks av referenslönen och slutet på föräldraledigheten, som varje annan arbetstagare. Att inte tillgodoräkna den kvinnliga arbetstagaren en sådan höjning som skett under hennes föräldraledighet skulle vara att diskriminera henne enbart i hennes egenskap av arbetstagare, eftersom kvinnan om hon inte hade varit gravid skulle ha erhållit den höjda lönen.

Direktiv 76/207

23 Den nationella domstolen önskar också veta om direktiv 76/207 är tillämpligt i förevarande fall.

24 Det skall i detta avseende erinras om att den ersättning som utbetalats under föräldraledigheten utgör lön och således faller under artikel 119 i fördraget och direktiv 75/117. Den kan således inte falla även under direktiv 76/207. Det följer i synnerhet av det andra övervägandet i det sistnämnda direktivet att detta inte avser lön i samma bemärkelse som i de ovannämnda bestämmelserna.

25 Med beaktande av det hittills anförda skall de fyra frågor som ställts av Court of Appeal in Northern Ireland besvaras så, att det enligt likalönsprincipen, som fastställs i artikel 119 i fördraget och som anges närmare i direktiv 75/117, varken krävs att kvinnliga arbetstagare skall få behålla hela sin lön under föräldraledigheten eller fastställs särskilda kriterier i syfte att bestämma storleken på den ersättning som utbetalas till dem under denna tid, under förutsättning att denna inte bestäms till en så låg nivå att den innebär att syftet med föräldraledigheten äventyras. I den mån som beräkningen av ersättningen grundas på en lön som den

kvinnliga arbetstagaren uppburit innan hon påbörjade sin föräldraledighet, skall storleken på ersättningen från det att den träder i kraft även inbegripa de löneförhöjningar som skett mellan början av den tid som täcks av referenslönerna och slutet på föräldraledigheten.

Rättegångskostnader

26 De kostnader som har förorsakats Förenade kungarikets regering, den irländska regeringen samt Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

— angående de frågor som genom beslut av den 25 juni 1993 förts vidare av Court of Appeal in Northern Ireland — följande dom:

Enligt likalönsprincipen, som fastställts i artikel 119 i EEG-fördraget och som anges närmare i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män varken krävs att kvinnliga arbetstagare skall få behålla hela sin lön under föräldraledigheten eller fastställs särskilda kriterier i syfte att bestämma storleken på den ersättning som utbetalas till dem under denna tid, under förutsättning att denna inte bestäms till en så låg nivå att den innebär att syftet med föräldraledigheten äventyras. I den mån som beräkningen av ersättningen grundas på en lön som den kvinnliga arbetstagaren

uppburit innan hon påbörjade sin föräldraledighet, skall storleken på ersättningen från det att den träder i kraft även inbegripa de löneförhöjningar som skett mellan början av den tid som täcks av referenslönerna och slutet på föräldraledigheten.

Rodríguez Iglesias Edward Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray Jann

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 13 februari 1996.

R. Grass

Justitiesekreterare

G.C. Rodríguez Iglesias

Ordförande