DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

16. februar 2006 *

I sag C-294/04,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Spanien) ved afgørelse af 5. juli 2004, indgået til Domstolen den 12. juli 2004, i sagen:

Carmen Sarkatzis Herrero

mod

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, C.W.A. Timmermans, og dommerne J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (refererende dommer) og J. Klučka,

* Processprog: spansk.

generaladvokat: C. Stix-Hackl
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 29. september 2005,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) ved F. Peláez Albendea, som befuldmægtiget

— den spanske regering ved E. Braquehais Conesa, som befuldmægtiget

— den italienske regering ved I.M. Braguglia, som befuldmægtiget, bistået af avvocato dello Stato G. Albenzio

— Det Forenede Kongeriges regering ved E. O'Neill, som befuldmægtiget, bistået af barrister K. Smith

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved I. Martínez del Peral og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 10. november 2005,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40), Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1), samt Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145, s. 4).

2 Denne anmodning er blevet fremsat under en sag mellem Carmen Sarkatzis Herrero og Instituto Madrileño de la Salud (Madrids sundhedsinstitut, Imsalud) vedrørende den dato, der skal lægges til grund for beregningen af sagsøgerens anciennitet i egenskab af tjenestemand, idet Carmen Sarkatzis Herrero har gjort gældende, at datoen for hendes udnævnelse skal lægges til grund, uanset at hun på dette tidspunkt var på barselsorlov, og ikke den dato, hvor hun faktisk tiltrådte stillingen, da barselsorloven var slut.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 I artikel 2 i direktiv 76/207 bestemmes:

»1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

[...]

3. Dette direktiv er ikke til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

[...]«

4 Ordlyden af direktivets artikel 3, stk. 1, er følgende:

»Anvendelsen af princippet om ligebehandling indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, for så vidt angår adgangsvilkår, herunder udvælgelseskriterier, til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgren, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet.«

5 Artikel 8, stk. 1, i direktiv 92/85 bestemmer:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere [som er gravide, som lige har født, eller som ammer] barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.«

6 Under afsnittet »Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen« er samme direktivs artikel 11, nr. 2, affattet således:

»I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:

a) skal de i artikel 2 definerede [dvs. gravide, som lige har født, eller som ammer] arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres

b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres [...] arbejdstagere [som er gravide, som lige har født, eller som ammer].«

7 Direktiv 96/34 gennemfører rammeaftalen vedrørende forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer, og som i § 2, stk. 5, fastslår, at »[v]ed orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold«.

De nationale bestemmelser

8 Det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, at de spanske bestemmelser vedrørende besættelse af tjenestemandsstillinger fastslår, at tjenestemandens tiltrædelse i stillingen er en forudsætning for, at de heraf afledte rettigheder stiftes. Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (vedtægten for det ikke-sundhedsuddannede personale, der gør tjeneste i sundhedsinstitutionerne), som godkendt ved bekendtgørelse af 5. juli 1971 (BOE nr. 174 af 22.7.1971, s. 12015), gør ingen undtagelse i den henseende.

9 I meddelelse af 3. december 1997 indkaldte Instituto Nacional de la Salud (det nationale institut for sundhed, herefter »Insalud«) ansøgere til en generel udvælgelsesprøve og fastsatte de fælles betingelser for udvælgelsesprøverne med henblik på besættelse af ledige stillinger i diverse tjenestegrupper inden for sundhedsinstitutionerne, der hører under dette institut. I punkt 9, stk. 2, i meddelelsens afsnit vedrørende udnævnelse og tiltrædelse i stillingen fastslås det, at de nævnte kandidater ville have en frist på en måned at regne fra dagen efter offentliggørelsesdatoen for afgørelsen om deres udnævnelse til at tiltræde stillingen. I medfør af punkt 9, stk. 3, vil den kandidat, der ikke tiltræder stillingen inden for den angivne frist, miste alle de rettigheder, der følger af vedkommendes deltagelse i udvælgelsesprøven, medmindre denne for ansættelsesmyndigheden fremlægger en rimelig begrundelse.

10 Den forelæggende ret sammenligner disse regler med bestemmelserne i Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, nr. 118/1991 af 25. januar 1991, (kongeligt dekret vedrørende tjenestemandsudvælgelse og besættelsen af ledige stillinger inden for sundhedsinstitutionerne, BOE nr. 33 af 7.2.1991, s. 4325), der i artikel 12, stk. 5, bestemmer, at personer, der ikke inden for den fastsatte frist har fremlagt deres dokumenter, ikke kan udnævnes, medmindre der foreligger tilfælde af force majeure.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

11 Carmen Sarkatzis Herrero var beskæftiget som midlertidigt ansat ved Insalud og — efter en overførsel af sagsområder og tjenester inden for det pågældende sundhedsområde samt af en overførsel af personale — ved Imsalud.

12 Mens Carmen Sarkatzis Herrero endnu var ansat ved Insalud, indkaldte dette institut ansøgere til en udvælgelsesprøve vedrørende stillinger for fastansat personale. Efter at være blevet udtaget til denne udvælgelsesprøve blev sagsøgeren i hovedsagen ved en afgørelse, der blev offentliggjort den 20. december 2002, udnævnt til en stilling som administrativ assistent. Ved denne afgørelse blev hun anvist et tjenestested og fik en frist på en måned til at tiltræde tjenesten.

13 Carmen Sarkatzis Herrero, som på dette tidspunkt var på barselsorlov, anmodede straks om, at tiltrædelsesfristen blev udsat indtil afslutningen på denne orlov, idet hun samtidigt anmodede om, at denne barselsorlov blev medregnet ved beregningen af hendes ansættelsesanciennitet. Ved meddelelse af 8. januar 2003 imødekom Imsalud anmodningen om fristudsættelse, uden at spørgsmålet om beregningen af hendes anciennitet imidlertid blev berørt.

14 Den 12. september 2003 anlagde Carmen Sarkatzis Herrero sag mod Imsalud ved den forelæggende ret med påstand om, at det anerkendes, at hendes tjenestemandsanciennitet skal beregnes fra udnævnelsesdatoen og ikke fra den dato, hvor hun faktisk påbegyndte arbejdet, da barselsorloven var slut.

15 Ved kendelse af 20. november 2003 udsatte denne ret sagen og opfordrede parterne i hovedsagen til at afgive indlæg vedrørende relevansen af at anmode Domstolen om at træffe præjudiciel afgørelse. Retten traf herefter afgørelse til fordel herfor, idet den forelagde Domstolen tre præjudicielle spørgsmål.

16 For det første har den forelæggende ret bemærket, at tjenestemandens tiltrædelse af tjenesten er påkrævet, før de vedtægtssikrede rettigheder træder i kraft og kan påberåbes, at national ret ikke fastsætter nogen undtagelser, der tager hensyn til en situation som sagsøgerens i hovedsagen, og at de relevante myndigheder i det foreliggende tilfælde har sidestillet situationen for en arbejdstager på barselsorlov med force majeure eller med en rimelig begrundelse, der gør det muligt at udsætte tiltrædelsen af tjenesten.

17 Den forelæggende ret udleder heraf, dels at udsættelsen af den fastsatte frist for en sådan arbejdstagers tiltrædelse forudsætter, at der fremsættes en anmodning herom, og at der således er risiko for afslag på udsættelsen, dels at denne arbejdstager først fuldt ud kan påberåbe sig sine rettigheder, når barselsorloven er slut. Rettigheder til løn eller til sociale ydelser stiftes således først på tiltrædelsestidspunktet, og den pågældendes anciennitetsforøgelse forsinkes i forhold til andre personer, der har bestået den samme udvælgelsesprøve, og som faktisk tiltrådte deres stillinger på den fastsatte dato.

18 For det andet har den forelæggende ret fastslået, at sagsøgeren i hovedsagen, som allerede arbejdede ved Imsalud som midlertidigt ansat, efter sin udnævnelse til en fast stilling blev forfremmet, om end det formelt drejede sig om en nyansættelse.

19 Ud fra alle disse omstændigheder udleder retten, at Imsaluds afgørelse, som er omtvistet i hovedsagen, er i strid med artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85.

20 For det tredje mener den forelæggende ret ikke, at nogle hensyn, der følger af de almindelige regler om adgang til ansættelse som tjenestemand, kan have forrang for de rettigheder, som en kvindelig tjenestemand på barselsorlov nyder, eller begrunde, at hendes arbejdsmæssige situation forringes, eller at hun hindres i at forene sit familieliv med et normalt karriereforløb.

21 Endelig mener den nævnte ret, at den forskelsbehandling, som Carmen Sarkatzis Herrero er udsat for i forhold til andre, der bestod samme udvælgelsesprøve, og som har kunnet tiltræde deres stillinger på normal vis, er uforenelig med den ret, som en kvindelig arbejdstager på barselsorlov efter udløbet af barselsorloven har til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som er indtruffet under hendes fravær, og som burde være tildelt hende, hvilket er en ret, som er anerkendt i direktiv 76/207 og direktiv 96/34.

22 Under disse omstændigheder har Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal fællesskabsbestemmelserne om barselsorlov og om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse fortolkes således, at en kvinde, der har barselsorlov, og som herunder opnår en stilling med beskæftigelse i det offentlige, skal tildeles de samme rettigheder, som de øvrige ansøgere, der har bestået prøven vedrørende adgang til ansættelse som tjenestemand?

2) Idet der ses bort fra den situation, der kan foreligge i det tilfælde, hvor en kvindelig ansat tiltræder ansættelsen for første gang, spørges med henblik på

den situation, hvor der forelå et ansættelsesforhold, om end dette var suspenderet på grund af udnyttelse af barselsorlov, om en kvindelig ansats adgang til en stilling som fast medarbejder eller med permanent karakter udgør en af de rettigheder til forfremmelse, hvis effektive gennemførelse ikke må berøres af den omstændighed, at hun er på barselsorlov?

3) Konkret spørges, hvorvidt det følger af de nævnte bestemmelser, og især af bestemmelserne om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, henholdsvis under beskæftigelsen, at en kvindelig midlertidigt ansat, der befinder sig på barselsorlov på det tidspunkt, hvor hun opnår en fast stilling, har ret til at tiltræde i sin administrative stilling og kan kræve status som tjenestemand med de rettigheder, der følger af en sådan status, såsom påbegyndelsen af hendes faglige karriere og hendes anciennitetsberegning i alle henseender fra det nævnte tidspunkt og på lige vilkår med de øvrige ansøgere, der har opnået en stilling, uanset at det følger af bestemmelserne i national ret, der finder anvendelse i den pågældendes situation, at udøvelsen af de rettigheder, der er knyttet til den faktiske præstation af arbejdsydelsen, kan suspenderes indtil den faktiske påbegyndelse af arbejdet?«

Om de præjudicielle spørgsmål

23 Indledningsvis bemærkes, at da de præjudicielle spørgsmål generelt henviser til fællesskabsbestemmelserne om barselsorlov og om ligebehandling af mænd og kvinder, er det nødvendigt at identificere de relevante fællesskabsbestemmelser for at kunne besvare disse spørgsmål.

24 For det første har den forelæggende ret i begrundelsen for sin afgørelse nævnt direktiv 96/34 om forældreorlov.

25 Det skal imidlertid fastslås, at sagsøgeren i hovedsagen på datoen for hendes udnævnelse til tjenestemand var på barselsorlov og ikke på forældreorlov. Heraf følger, at direktiv 96/34 ikke har nogen relevans for undersøgelsen af de præjudicielle spørgsmål.

26 For det andet er det i lyset af direktiv 92/85, at situationen for sagsøgeren i hovedsagen bør undersøges, dvs. hvorvidt den af Carmen Sarkatzis Herrero beskrevne måde, hvorpå hun er blevet stillet ringere, er en tilsidesættelse af de rettigheder, som er beskyttet ved dette direktiv.

27 Det fremgår imidlertid ikke af de for Domstolen fremlagte sagsakter, at sagsøgeren i hovedsagen har påberåbt sig krænkelsen af sådanne rettigheder i forbindelse med det eksisterende arbejdsforhold.

28 Carmen Sarkatzis Herreros situation er nemlig karakteriseret ved stiftelsen af et nyt arbejdsforhold under en barselsorlov, hvilket tydeligt adskiller sig fra hendes tilbagevenden til det tidligere — eller til et tilsvarende — arbejde efter denne barselsorlovs ophør.

29 Alle parter i sagen, der har afgivet indlæg for Domstolen, bemærker endvidere, at der er en fundamental forskel mellem situationen for en midlertidigt ansat og for en tjenestemand.

30 En tjenestemands tiltrædelse af en stilling afhænger nemlig, alt efter den i det enkelte tilfælde gældende ordning, af adgangen til en udvælgelsesprøve og en udnævnelsesafgørelse. Den omstændighed, at Carmen Sarkatzis Herrero var ansat ved den samme institution før og efter barselsorloven, har ingen relevans i denne forbindelse.

31 Heraf følger, at der ikke foreligger nogen retlig kontinuitet mellem de to på hinanden følgende situationer for Carmen Sarkatzis Herrero, som derfor må anses for at være begyndt på et nyt arbejde, da hun blev tjenestemand, og ikke for at have genoptaget sit tidligere arbejde.

32 Heraf følger, at direktiv 92/85 heller ikke har relevans for en besvarelse af de forelagte spørgsmål. Der er således ingen grund til at besvare det andet præjudicielle spørgsmål.

33 Med sit første og tredje spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret i det væsentlige oplyst, hvorvidt fællesskabsretten er til hinder for en national lovgivning, som bestemmer, at der ved beregningen af en tjenestemands anciennitet kun tages hensyn til datoen for den pågældendes tiltrædelse, uden at der er fastsat nogen undtagelse for kvinder, som er på barselsorlov på det tidspunkt, da de skal tiltræde den stilling, de er blevet udnævnt til.

34 Disse spørgsmål skal undersøges på grundlag af bestemmelserne i artikel 2, stk. 1 og 3, samt artikel 3 i direktiv 76/207 — i den affattelse, som finder anvendelse på de faktiske omstændigheder i sagen — med henblik på at fastslå, hvorvidt det, når en kvindelig tjenestemand er på barselsorlov på tidspunktet for hendes udnævnelse, udgør forskelsbehandling med hensyn til køn, hvis begyndelsen på hendes karriere udsættes til den dato, hvor hun faktisk påbegynder arbejdet.

35 Indledningsvis skal det påpeges, at Domstolen har fastslået, at direktiv 76/207 finder anvendelse på offentligretlige tjenesteforhold. Dette direktiv har i overensstemmelse med selve det deri fastsatte princip generel rækkevidde (jf. dom af 21.5.1985, sag 248/83, Kommissionen mod Tyskland, Sml. s. 1459, præmis 16).

36 Som generaladvokaten har bemærket i punkt 34 i sit forslag til afgørelse, forbyder artikel 2, stk. 1, i direktiv 76/207 enhver forskelsbehandling på grundlag af køn, mens artikel 3 ff. i direktiv 76/207 fastlægger de områder, hvor der ikke må finde forskelsbehandling sted. Herefter er direkte og indirekte forskelsbehandling forbudt i forhold til betingelserne for adgang til ansættelse, herunder udvælgelseskriterierne og betingelserne for ansættelse, ved adgangen til alle former for og niveauer af erhvervsvejledning, uddannelse, videreuddannelse og omskoling samt praktisk erhvervserfaring, i forhold til beskæftigelses- og arbejdsbetingelser og i forhold til medlemskab af og medvirken i en arbejdstagerorganisation eller lignende.

37 Ved udnyttelsen af deres rettigheder efter artikel 2, stk. 3, i direktiv 76/207 må kvinder ikke stilles ringere i deres adgang til stillinger eller i deres arbejdsvilkår, da direktivet på dette punkt tilsigter en reel og ikke en formel ligestilling (jf. i denne retning dom af 30.4.1998, sag C-136/95, Thibault, Sml. I, s. 2011, præmis 26).

38 Anvendelsen af bestemmelserne om beskyttelse af gravide kvinder må således ikke have til følge, at en gravid kvinde stilles ringere med hensyn til adgang til beskæftigelse, og en arbejdsgiver må derfor i henhold til de pågældende bestemmelser ikke nægte at ansætte en gravid ansøger med den begrundelse, at et beskæftigelsesforbud, som er begrundet i graviditeten, forhindrer ham i fra ansættelsesforholdets begyndelse og under hele svangerskabet at ansætte hende i den tidsubegrænsede stilling, der skal besættes (dom af 3.2.2000, sag C-207/98, Mahlburg, Sml. I, s. 549, præmis 27).

39 Endelig bemærkes, at hvad angår hensyntagen til en barselsorlovsperiode ved adgangen til et højere niveau i erhvervshierarkiet, har Domstolen fastslået, at en kvindelig arbejdstager er beskyttet i sit arbejdsforhold mod at blive stillet ringere, såfremt dette er begrundet i den omstændighed, at den pågældende er eller har

været på barselsorlov, og at en kvinde, som behandles ringere på grund af et fravær i forbindelse med barselsorlov, bliver forskelsbehandlet som følge af hendes graviditet og denne orlov (jf. dom af 18.11.2004, sag C-284/02, Sass, Sml. I, s. 11143, præmis 35 og 36).

40 Som regeringen for Det Forenede Kongerige imidlertid med rette har påpeget i sit indlæg under retsmødet, adskiller de faktiske omstændigheder, der lå til grund for den ovennævnte Sass-dom, sig klart fra de faktiske omstændigheder i tvisten i hovedsagen, idet barselsorloven i Sass-sagen var sammenfaldende med en karriereudvikling, eftersom denne tvist drejede sig om en ændring i lønramme. I tvisten i hovedsagen har Carmen Sarkatzis Herrero derimod fået nyt arbejde under en barselsorlov, idet datoen for hendes tiltrædelse var blevet udskudt til afslutningen af denne orlovsperiode.

41 Som generaladvokaten har påpeget i punkt 39 i sit forslag til afgørelse, skal artikel 2, stk. 1 og 3, samt artikel 3 i direktiv 76/207 fortolkes således — eftersom direktivet tilsigter en reel og ikke en formel ligestilling — at de forbyder enhver forskelsbehandling af en kvindelig arbejdstager på grund af eller i sammenhæng med afholdelsen af barselsorlov, hvis formål er at beskytte gravide kvinder, og dette uden at det er nødvendigt at tage hensyn til, om en sådan behandling vedrører et eksisterende arbejdsforhold eller et nyt arbejdsforhold.

42 Denne fortolkning bekræftes af Domstolens synspunkt i ovennævnte Sass-doms præmis 48, hvorefter det i henhold til fællesskabsretten kræves, at afholdelsen af denne lovbestemte beskyttelsesorlov for det første hverken afbryder den omhandlede kvindes arbejdsforhold eller anvendelsen af de rettigheder, der er knyttet hertil, og for andet ikke medfører, at kvinden stilles ringere.

43 Det er nødvendigt at præcisere, at hverken sagsakterne eller de oplysninger, som den spanske regering meddelte under retsmødet, gør det muligt med sikkerhed at fastslå, om arbejdstagere, der som sagsøgeren i hovedsagen har været ansat som midlertidigt ansat før udnævnelsen til tjenestemand, på tidspunktet for opnåelsen af tjenestemandsstatus har ret til at få overført den anciennitet, der er opnået under den foregående ansættelse, herunder i forbindelse med eventuel barselsorlov, og hvis dette er tilfældet, hvorvidt denne anciennitet medregnes ved disse ansattes stigning i graderne igennem karrieren.

44 Under hensyn til dels, at der fortsat hersker tvivl om, hvorvidt Carmen Sarkatzis Herreros situation berøres af lov nr. 70/1978 af 26. december 1978 om anerkendelse af tidligere ansættelse i offentlig tjeneste (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE nr. 9 af 10.1.1979, s. 464), af gennemførelsesbekendtgørelse nr. 1181/89 af 29. september 1989 (BOE nr. 237 af 3.10.1989, s. 30952) samt af kongeligt lovdekret nr. 3/1987 af 11. september 1987 om aflønning af funktionærer (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE nr. 219 af 12.9.1987, s. 27649), som Imsalud har henvist til, dels at lov nr. 55/2003 af 16. december 2003 om fastlæggelse af rammevedtægten for sundhedspersonale (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE nr. 301 af 17.12.2003, s. 44742) ikke var i kraft på datoen, hvor sagsøgeren i hovedsagen indledte sin karriere, påhviler det den forelæggende ret at undersøge, om Carmen Sarkatzis Herrero rent faktisk er blevet stillet ringere.

45 Hvis man henholder sig til de i forelæggelsesafgørelsen opstillede præmisser, må det fastslås, at udskydelsen af Carmen Sarkatzis Herreros tiltrædelse i stillingen som tjenestemand til efter den barselsorlov, hun havde haft, indebærer, at hun er blevet stillet ringere som omhandlet i direktiv 76/207.

46 Den omstændighed, at andre personer — navnlig mænd — af andre grunde kan være blevet behandlet på samme måde som Carmen Sarkatzis Herrero, har ingen relevans for vurderingen af hendes situation, eftersom udskydelsen af datoen for hendes tiltrædelse i stillingen alene var en følge af den barselsorlov, hun havde haft.

47 Henset til de ovennævnte betragtninger skal det første og det tredje spørgsmål besvares med, at direktiv 76/207 er til hinder for en national lovgivning, hvorved en kvindelig arbejdstager på barselsorlov ikke tildeles de samme rettigheder som andre personer, der har bestået den samme udvælgelsesprøve, hvad angår betingelserne for adgang til tjenestemandskarrieren, idet hendes tiltrædelse er blevet udskudt til efter udløbet af denne barselsorlov, uden at varigheden af denne orlov medregnes ved beregningen af hendes ansættelsesanciennitet.

Sagens omkostninger

48 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Anden Afdeling) for ret:

Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår er til hinder for en national lovgivning, hvorved en kvindelig arbejdstager på barselsorlov ikke tildeles de samme rettigheder som andre personer, der har bestået den samme udvælgelsesprøve, hvad angår betingelserne for adgang til

tjenestemandskarrieren, idet hendes tiltrædelse er blevet udskudt til efter udløbet af denne barselsorlov, uden at varigheden af denne orlov medregnes ved beregningen af hendes ansættelsesanciennitet.

Underskrifter