DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)
den 16 februari 2006 *

I mål C-294/04,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Spanien), genom beslut av den 5 juli 2004, som inkom till domstolen den 12 juli 2004, i målet

Carmen Sarkatzis Herrero

mot

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (referent) och J. Klučka,

* Rättegångsspråk: spanska.

generaladvokat: C. Stix-Hackl,

justitiesekreterare: avdelningsdirektören M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 29 september 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), genom F. Peláez Albendea, i egenskap av ombud,

— Spaniens regering, genom E. Braquehais Conesa, i egenskap av ombud,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av G. Albenzio, avvocato dello Stato,

— Förenade kungarikets regering, genom E. O'Neill, i egenskap av ombud, biträdd av K. Smith, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom I. Martínez del Peral och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 10 november 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av 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 L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191), 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, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) och 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).

2 Begäran om förhandsavgörande har framställts inom ramen för en tvist mellan Carmen Sarkatzis Herrero och Instituto Madrileño de la Salud (förvaltningsorgan för hälso- och sjukvård i Madrid) (nedan kallat Imsalud) angående den dag som skall beaktas vid beräkningen av sökandens tjänstetid som tjänsteman, varvid Carmen Sarkatzis Herrero har hävdat att relevant dag är den för hennes utnämning, trots att hon vid tiden för denna var mammaledig, och inte den dag då hon efter denna ledighet faktiskt trädde i tjänst.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Artikel 2 i direktiv 76/207 har följande lydelse:

"1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

...

3. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap.

..."

4 Artikel 3.1 i detta direktiv lyder enligt följande:

"1. Tillämpningen av likabehandlingsprincipen innebär att det inte skall förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön i villkoren, som t.ex. urvalskriterier, för tillgång till alla arbetsuppgifter eller befattningar i någon som helst sektor eller verksamhetsgren och på alla nivåer."

5 Artikel 8.1 i direktiv 92/85 lyder som följer:

"1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare [som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar] är berättigade till sammanhängande barnledighet under mins. 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis."

6 I artikel 11.2 i samma direktiv har rubriken "Arbetstagarnas rättigheter" följande lydelse:

"I det fall som avses i artikel 8 skall följande säkerställas:

a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare [som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar].

b) Bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare [som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar]."

7 Genom direktiv 96/34 genomförs ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat den 14 december 1995 av de allmänna branschövergripande organisationerna. Enligt 2 § punkt 5 i ramavtalet har arbetstagaren "[v]id föräldraledighetens utgång ... rätt att återgå till sitt arbete eller, om detta är omöjligt, till ett likvärdigt eller likartat arbete som överensstämmer med dennes anställningsavtal eller anställningsförhållande".

Den nationella lagstiftningen

8 Det framgår av begäran om förhandsavgörande att tjänstemannen enligt de spanska bestämmelserna om offentlig anställning måste tillträda tjänsten för att de rättigheter som är knutna till denna tjänst skall börja gälla. Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (tjänsteföreskrifter för personal inom hälso- och sjukvården som inte utgör sjukvårdspersonal), som antogs genom förordning av den 5 juli 1971 (BOE nr 174 av den 22 juli 1971, s. 12015), innehåller inga undantag på denna punkt.

9 Genom beslut av den 3 december 1997 kallade Instituto Nacional de la Salud (nedan kallat Insalud) till allmänt uttagningsprov och offentliggjorde de gemensamma grunderna för uttagningsproven för tillsättning av lediga tjänster inom olika kategorier vid de hälso- och sjukvårdsinrättningar som sorterar under detta institut. I det stycke som avser utnämning och tjänstetillträde anges i punkt 9.2 att de sökande som utnämns har en månad på sig, räknat från dagen efter den dag när beslutet om tillsättning offentliggörs, att tillträda tjänsten. Enligt punkt 3 förlorar en sökande som inte tillträder tjänsten inom angiven tid alla rättigheter som följer av sökandens deltagande i uttagningsprovet. Detta gäller emellertid inte om den enhet som har utlyst provet finner att det föreligger giltiga skäl för underlåtenheten att tillträda tjänsten.

10 Den nationella domstolen jämför dessa bestämmelser med kungligt dekret 118/1991 av den 25 januari 1991 om uttagning av tjänstemän och tillsättning av lediga tjänster inom hälso- och sjukvården (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social) (BOE nr 33 av den 7 februari 1991, s. 4325), där det i artikel 12.5 föreskrivs att de uttagna som inom en fastställd tidsfrist, utom i fall av force majeure, inte har inkommit med sina handlingar inte kan utnämnas.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

11 Carmen Sarkatzis Herrero var tillfälligt anställd vid Insalud och senare vid Imsalud till följd av en överföring av befogenheter och aktuella hälsovårdstjänster samt därtill knuten personal.

12 Då Carmen Sarkatzis Herrero fortfarande arbetade vid Insalud utlyste detta organ ett uttagningsprov för rekrytering av personal för fast anställning. Efter att ha godkänts i uttagningsprovet erhöll sökanden vid den nationella domstolen en tjänst som biträdande tjänsteman enligt beslut av den 20 december 2002. Enligt samma beslut tilldelades hon en tjänst som hon var tvungen att tillträda inom en månad.

13 Carmen Sarkatzis Herrero, som alltså var mammaledig, begärde genast uppskov med tjänstetillträdet till utgången av ledigheten. Hon begärde samtidigt att få denna tid tillgodoräknad vid beräknandet av tjänstetiden. Imsalud beviljade hennes begäran om uppskov genom meddelande av den 8 januari 2003, dock utan att ta upp frågan om beräkningen av sökandens tjänstetid.

14 Den 12 september 2003 väckte Carmen Sarkatzis Herrero talan mot Imsalud vid den nationella domstolen i syfte att få dagen för hennes utnämning som tjänsteman fastställd som utgångspunkt för beräkningen av hennes tjänstetid och inte den dag då hon, vid utgången av sin mammaledighet, faktiskt tillträdde tjänsten.

15 Genom beslut av den 20 november 2003 vilandeförklarade den nationella domstolen målet och uppmanade parterna att inkomma med sina yttranden avseende relevansen av att hänskjuta en begäran om förhandsavgörande till EG-domstolen. Den nationella domstolen fattade sedan sitt beslut om hänskjutande genom vilket det ställs tre tolkningsfrågor till domstolen.

16 Den nationella domstolen har för det första konstaterat att tjänstetillträdet är en förutsättning för att tjänstemannen skall kunna förvärva och utnyttja sina rättigheter, att den nationella lagstiftningen inte medger några undantag för en sådan situation som den som sökanden befinner sig i och att de berörda myndigheterna, i förevarande fall, har likställt arbetstagarens mammaledighet med force majeure eller med ett giltigt skäl för att skjuta upp tjänstetillträdet.

17 Den nationella domstolen har av detta kunnat konstatera dels att det krävs en ansökan för att en sådan arbetstagare skall beviljas uppskov med tidpunkten för tjänstetillträdet och att en risk således föreligger för att ansökan avslås, dels att arbetstagaren inte fullt förvärvar sina rättigheter förrän vid utgången av mammaledigheten. Följaktligen uppkommer inte rättigheter som rätt till lön och sociala trygghetsförmåner förrän vid tidpunkten för tjänstetillträdet, och tillgodoräknandet av sökandens tjänstetid skjuts upp i förhållande till övriga som godkänts i samma uttagningsprov och som faktiskt har tillträtt sina tjänster vid den utsatta tidpunkten.

18 För det andra har den nationella domstolen konstaterat att sökanden i målet vid den nationella domstolen, som redan var tillfälligt anställd vid Imsalud, genom erhållandet av en fast tjänst blivit befordrad, även om det formellt sett var fråga om en ny tjänst.

19 Med hänsyn till dessa omständigheter drar den nationella domstolen slutsatsen att Imsaluds beslut inte är förenligt med artikel 11.2 punkt a i direktiv 92/85.

20 För det tredje fann den nationella domstolen att en bedömning som grundar sig på de traditionella bestämmelserna om tillgång till offentlig anställning varken får gå före de rättigheter som en mammaledig tjänsteman har eller motivera hinder för dennes arbetssituation eller undergräva förenligheten mellan den sökandes familjeliv och en normal utveckling av dennes karriär.

21 Den nationella domstolen har slutligen konstaterat att den olika behandling som Carmen Sarkatzis Herrero fått jämfört med övriga som har godkänts i samma uttagningsprov och som har kunnat tillträda sina tjänster på normalt sätt inte är förenlig med den rättighet som en kvinnlig mammaledig arbetstagare har att vid mammaledighetens slut 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 uppkommit under hennes bortovaro och som hon skulle ha haft rätt till, en rättighet som slås fast i direktiven 76/207 och 96/34.

22 Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid har under dessa omständigheter beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Skall gemenskapsbestämmelserna om mammaledighet och likabehandling av kvinnor och män vad gäller tillgång till anställning tolkas så, att en kvinna som är mammaledig och som under denna period erhåller en tjänst i offentlig verksamhet skall tillerkännas samma rättigheter som övriga sökande som har klarat ett uttagningsprov för anställning i offentlig verksamhet?

2) Oberoende av vad som skulle gälla i ett fall där en kvinnlig arbetstagare tillträder en tjänst för första gången och där ett anställningsförhållande

föreligger, vilket dock är tillfälligt upphävt till följd av mammaledighet, utgör möjligheten för en kvinnlig arbetstagare att erhålla ställning som fast anställd eller en anställning av fast karaktär en av de rättigheter till befordran i tjänsten som inte får påverkas av att hon är mammaledig?

3) Har en kvinna som är tillfälligt anställd och som under sin mammaledighet erhåller en fast tjänst faktiskt rätt att med tillämpning av ovannämnda bestämmelser — i synnerhet de som avser likabehandling av kvinnor och män vad gäller tillgång till anställning eller i anställningsförhållanden — tillträda sin tjänst och från denna tidpunkt erhålla ställning som tjänsteman med de rättigheter som följer därav, såsom inledande av yrkeskarriären och beräkning av tjänstetid, på samma villkor som övriga sökande som har erhållit en tjänst, oberoende av att utövandet av de rättigheter som är knutna till det faktiska utförandet av arbetet enligt tillämpliga bestämmelser i den interna rättsordningen i förekommande fall kan upphävas tillfälligt fram till dess att arbetet verkligen påbörjas?"

Bedömning av tolkningsfrågorna

23 Inledningsvis konstaterar domstolen att de relevanta gemenskapsrättsliga bestämmelserna först måste fastställas i syfte att besvara de ställda frågorna, som allmänt hänför sig till gemenskapsbestämmelserna om mammaledighet och likabehandling av kvinnor och män.

24 Den nationella domstolen har i sina skäl för beslutet nämnt direktiv 96/34 om föräldraledighet.

25 Det skall konstateras att sökanden i målet vid den nationella domstolen vid sitt utnämnande till tjänsteman var mammaledig och inte föräldraledig. Direktiv 96/34 är således inte relevant för bedömningen av de ställda frågorna.

26 För det fall Carmen Sarkatzis Herreros missgynnande innebär ett åsidosättande av de rättigheter som skyddas genom direktiv 92/85, skall sökandens situation bedömas med beaktande av detta direktiv.

27 Det framgår emellertid inte av de handlingar som underställts domstolen att sökanden i målet vid den nationella domstolen har gjort gällande att sådana rättigheter har åsidosatts inom ramen för det bestående anställningsförhållandet.

28 Carmen Sarkatzis Herreros situation, som kännetecknas av uppkomsten av ett nytt anställningsförhållande under mammaledigheten, skiljer sig faktiskt betydligt från en återgång till ett tidigare arbete eller ett likvärdigt arbete vid mammaledighetens utgång.

29 Samtliga de berörda som har ingett yttranden till domstolen har för övrigt medgett att det finns en grundläggande skillnad mellan den situation som en tillfälligt anställd befinner sig i och den situation som en fast anställd tjänsteman befinner sig i.

30 För att en tjänsteman skall kunna tillsättas krävs, enligt de här tillämpliga bestämmelserna, dels att ett uttagningsprov har utförts med godkänt resultat, dels att det har fattats ett beslut om tillsättning. Omständigheten att Carmen Sarkatzis Herrero, före och efter sin mammaledighet, var anställd vid samma institution är i detta sammanhang utan betydelse.

31 Det föreligger följaktligen ingen rättslig kontinuitet mellan Carmen Sarkatzis Herreros två på varandra följande situationer, vilket medför att hon, genom utnämnandet till tjänsteman, skall anses ha erhållit en ny tjänst och alltså inte anses ha återgått till sitt tidigare arbete.

32 Av detta följer att direktiv 92/85 inte heller är relevant för svaret på tolkningsfrågorna. Det saknas därför skäl att besvara den andra frågan.

33 Den nationella domstolen har ställt sin första och sin tredje fråga, vilka lämpligen bör prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida gemenskapsrätten utgör hinder för att tillämpa en nationell lagstiftning genom vilken endast tidpunkten för sökandens tjänstetillträde skall beaktas vid beräkningen av dennes tjänstetid utan att det föreskrivs något undantag för kvinnor som är mammalediga vid den tidpunkt då de kallas för att tillträda tjänsten till vilken de utnämnts.

34 I syfte att utreda huruvida det, med avseende på en tjänsteman som är mammaledig vid tidpunkten för sin utnämning, utgör en diskriminering på grund av kön att hon anses ha påbörjat sin tjänst först när denna faktiskt har tillträtts, skall de ovannämnda frågorna bedömas mot bakgrund av artiklarna 2.1, 2.3 och 3 i direktiv 76/207, i den för fallet aktuella lydelsen.

35 Det skall först erinras om att domstolen redan slagit fast att direktiv 76/207 är tillämpligt på anställningar inom den offentliga sektorn. Direktivet har en allmän giltighet som ingår som en del i själva den princip som direktivet definierar (se dom av den 21 maj 1985 i mål 248/83, kommissionen mot Tyskland, REG 1985, s. 1459, punkt 16).

36 Såsom generaladvokaten påpekat i punkt 34 i sitt förslag till avgörande förbjuds i artikel 2.1 i direktiv 76/207 varje diskriminering på grund av kön och i artikel 3 och följande artiklar i direktivet definieras vilka områden som omfattas av detta förbud. Härav följer att direkt och indirekt diskriminering är förbjuden vad gäller villkor, inklusive urvalskriterier och anställningsvillkor, för tillgång till anställning, alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning samt praktik, anställnings- och arbetsvillkor samt medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer eller liknande.

37 Kvinnor får inte, vid utövandet av de rättigheter som de har givits enligt artikel 2.3 i direktiv 76/207, missgynnas i fråga om tillgång till anställning eller arbetsvillkor eftersom det nämnda direktivet ur denna synvinkel har till syfte att leda till en faktisk, och inte en formell, jämlikhet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 30 april 1998 i mål C-136/95, Thibault, REG 1998, s. I-2011, punkt 26).

38 Följaktligen får tillämpningen av bestämmelser om skydd för gravida kvinnor inte leda till att dessa missgynnas i fråga om tillgång till anställning, och en arbetsgivare får inte vägra att anställa en gravid sökande med anledning av att ett arbetsförbud som motiveras av graviditeten förhindrar denne att från anställningens början och under graviditeten låta den berörda arbeta på den tjänst som tillsvidareanställningen avser och som skall tillsättas (se dom av den 3 februari 2000 i mål C-207/98, Mahlburg, REG 2000, s. I-549, punkt 27).

39 Vad slutligen beträffar beaktande av mammaledigheten vid tillträde till en högre nivå i yrkeshierarkin, har domstolen slagit fast att en kvinnlig arbetstagare i sitt anställningsförhållande är skyddad mot alla former av missgynnande som föranleds av att hon är eller har varit mammaledig och att en kvinna som missgynnas därför

att hon har varit mammaledig diskrimineras på grund av sin graviditet och sin mammaledighet (se dom av den 18 november 2004 i mål C-284/02, Sass, REG 2004, s. I-11143, punkterna 35 och 36).

40 Såsom Förenade kungarikets regering emellertid med rätta har påpekat i sina yttranden vid förhandlingen skiljer sig omständigheterna i domen i det ovannämnda målet Sass betydligt från omständigheterna i det förevarande målet på så sätt att Sass mammaledighet sammanföll med hennes tjänsteutveckling på grund av att det där var fråga om ett byte av lönegrad. I det förevarande fallet erhöll Carmen Sarkatzis Herrero emellertid en ny tjänst under sin mammaledighet, vilket medförde att tidpunkten för hennes tjänstetillträde sköts upp till utgången av mammaledigheten.

41 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 39 i sitt förslag till avgörande skall artiklarna 2.1, 2.3 och 3 i direktiv 76/207 emellertid tolkas så, att de utgör hinder för varje missgynnande av en kvinnlig arbetstagare på grund av eller i samband med mammaledighet, som är en ledighet med syfte att skydda gravida, utan hänsyn till om detta missgynnande avser ett bestående eller ett nytt anställningsförhållande eftersom direktiv 76/207 syftar till faktisk, och inte formell, jämlikhet.

42 Denna tolkning bekräftas av domstolens ståndpunkt i punkt 48 i domen i det ovannämnda målet Sass, enligt vilken det enligt gemenskapsrätten krävs dels att uttaget av denna i skyddssyfte lagstadgade ledighet varken avbryter anställningsförhållandet för kvinnan i fråga eller tillämpningen av de rättigheter som följer därav, dels att nämnda ledighet inte medför att hon missgynnas.

43 Det är nödvändigt att precisera att det varken med ledning av handlingarna i målet eller av de uppgifter som den spanska regeringen har lämnat vid förhandlingen med säkerhet kan avgöras huruvida tjänstemän som, i likhet med sökanden i målet vid den nationella domstolen, varit tillfälligt anställda innan de utnämndes till fast anställda tjänstemän, vid deras erhållande av ställning som tjänsteman, har rätt att tillgodoräkna sig tjänstetid från den tidigare tjänsten inklusive eventuell mammaledighet och, om svaret är jakande, om denna tjänstetid beaktas när dessa tjänstemän flyttas upp i lönegrader.

44 I den mån det fortfarande föreligger tvivel om på vilket sätt Carmen Sarkatzis Herreros situation påverkas av lag 70/1978 av den 26 december 1978 om erkännande av tidigare tjänster inom den offentliga sektorn (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública) (BOE nr 9 av den 10 januari 1979, punkt 464) och tillämpningsföreskrifterna 1181/89 av den 29 september 1989 (BOE nr 237 av den 3 oktober 1989, s. 30952), liksom av kungligt lagdekret nr 3/1987 av den 11 september 1987 om löner för tjänstemän vid nationella hälsovårdsinstitutet (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud) (BOE nr 219 av den 12 september 1987, s. 27649), samtliga citerade av Imsalud, och i den mån lag 55/2003 av den 16 december 2003 om ramföreskrifter för personal inom hälsovårdsinrättningar (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud) (BOE nr 301 av den 17 december 2003, s. 44742) inte hade trätt i kraft vid tidpunkten då sökanden i målet vid den nationella domstolen tillträdde sin tjänst, ankommer det på den nationella domstolen att avgöra huruvida Carmen Sarkatzis Herrero faktiskt blivit missgynnad.

45 Mot bakgrund av de förutsättningar som redovisas i begäran om förhandsavgörande skall framflyttandet av Carmen Sarkatzis Herreros tjänstetillträde som en följd av hennes mammaledighet anses utgöra ett missgynnande i den mening som avses i direktiv 76/207.

46 Bedömningen av Carmen Sarkatzis Herreros situation påverkas inte av omständigheten att andra personer, i synnerhet män, av andra orsaker kan behandlas på samma sätt som hon, eftersom framflyttandet av sökandens tjänstetillträde uteslutande var en följd av hennes mammaledighet.

47 Mot bakgrund av det anförda skall den första och den tredje frågan besvaras så, att direktiv 76/207 utgör hinder för att tillämpa en nationell lagstiftning varigenom en kvinnlig arbetstagare som är mammaledig inte ges samma rättigheter vad gäller villkor för tillgång till anställning som tjänsteman som övriga som har godkänts i samma uttagningsprov för rekrytering genom att tidpunkten för hennes tjänstetillträde flyttas fram till utgången av mammaledigheten utan att längden av denna ledighet tas med i beräkningen av arbetstagarens tjänstetid.

Rättegångskostnader

48 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 (andra avdelningen) följande:

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 utgör hinder för att tillämpa en nationell lagstiftning varigenom en kvinnlig arbetstagare som är mammaledig inte ges samma rättigheter vad gäller villkor för tillgång till anställning som tjänsteman som övriga som har godkänts i samma uttag-

ningsprov för rekrytering genom att tidpunkten för hennes tjänstetillträde flyttas fram till utgången av mammaledigheten utan att längden av denna ledighet tas med i beräkningen av arbetstagarens tjänstetid.

Underskrifter