DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

4. oktober 2001 *

I sag C-438/99,

angående en anmodning, som Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Spanien) i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Maria Luisa Jiménez Melgar

mod

Ayuntamiento de Los Barrios,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 10 i 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),

* Processprog: spansk.

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, A. La Pergola, og dommerne M. Wathelet (refererende dommer), P. Jann, L. Sevón og C.W.A. Timmermans,

generaladvokat: A. Tizzano
justitssekretær: assisterende justitssekretær H. von Holstein,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— M.L. Jiménez Melgar ved abogado J.R. Pérez Perea

— den spanske regering ved M. López-Monís Gallego, som befuldmægtiget

— den irske regering ved L.A. Farrell, som befuldmægtiget, bistået af N. Hyland, BL

— den nederlandske regering ved M.A. Fierstra, som befuldmægtiget

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

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 29. marts 2001 er afgivet mundtlige indlæg af M.L. Jiménez Melgar, af den spanske regering, af den irske regering og af Kommissionen,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 7. juni 2001,

afsagt følgende

Dom

1 Ved kendelse af 10. november 1999, indgået til Domstolen den 17. november 1999, har Juzgado de lo Social Único de Algeciras i henhold til artikel 234 EF forelagt fire præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 10 i 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).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af M.L. Jiménez Melgar mod sin tidligere arbejdsgiver, Ayuntamiento de Los Barrios (Los Barrios kommune, herefter »kommunen«), på grund af, at hendes tidsbestemte ansættelsesaftale ikke var blevet fornyet.

De relevante bestemmelser

Fællesskabsbestemmelserne

3 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), bestemmer i artikel 3, stk. 1:

»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.«

4 Af direktivets artikel 5, stk. 1, fremgår:

»Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.«

5 Ifølge femtende betragtning til direktiv 92/85 har dette især til formål at beskytte arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, mod risikoen for, at de afskediges på grund af deres tilstand, idet en afskedigelse kan skade deres fysiske og psykiske sundhed.

6 Artikel 10 i direktiv 92/85 bestemmer således:

»For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den [...] fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i [nr.] 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.

3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.«

7 I henhold til artikel 14, stk. 1, i direktiv 92/85 skulle medlemsstaterne sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet senest to år efter dets vedtagelse, dvs. den 19. oktober 1994.

De nationale bestemmelser

8 Artikel 14 i den spanske grundlov af 27. december 1978 fastslår princippet om, at der ikke må ske forskelsbehandling på grundlag af køn, med følgende ordlyd:

»Alle spaniere er lige for loven, og der kan ikke finde nogen form for forskelsbehandling sted på grundlag af herkomst, race, køn, religion, anskuelse eller nogen anden form for personlige eller sociale vilkår eller omstændigheder.«

9 Artikel 55, stk. 5 og 6, i Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdsforhold) bestemmer om afskedigelse:

»5. Afskedigelse, som skyldes en af de former for forskelsbehandling, der i henhold til forfatningen eller lovgivningen er forbudt, eller som sker under tilsidesættelse af arbejdstagerens grundlæggende rettigheder og friheder, er ugyldig.

6. At en afskedigelse er ugyldig har den følge, at arbejdstageren omgående skal genindsættes i sin stilling, samtidig med at ikke-betalt løn skal udbetales.«

10 Artikel 108, stk. 2, litra d), og artikel 113, stk. 1, i Ley de Procedimiento Laboral (lov om fremgangsmåden ved indgåelse af arbejdsaftaler) gengiver begge i næsten

enslydende vendinger ordlyden af artikel 55, stk. 5 og 6, i Estatuto de los Trabajadores. Af den nævnte lovs artikel 96 fremgår endvidere:

»I sager, hvor det af det af en sagsøger anførte kan udledes, at der er tale om tilsyneladende forskelsbehandling på grundlag af køn, har sagsøgte bevisbyrden for, at der er tale om en objektiv, rimelig og tilstrækkeligt underbygget begrundelse for de trufne foranstaltninger, og for, at de er forholdsmæssige.«

11 Den forelæggende ret bemærker, at direktiv 92/85 på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen endnu ikke var blevet gennemført i spansk ret.

12 Der er derfor foretaget ændringer i bl.a. artikel 55 i Estatuto de los Trabajadores ved Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras (lov til fremme af arbejdstagernes muligheder for at forene hensynet til familien og deres erhvervsaktive liv) af 5. november 1999 (BOE nr. 266 af 6.11.1999).

13 Den ændrede artikel 55, stk. 5, i Estatuto de los Trabajadores er affattet som følger:

»Afskedigelse, som skyldes en af de former for forskelsbehandling, der i henhold til grundloven eller ved lov er forbudt, eller som sker under tilsidesættelse af arbejdstagerens grundlæggende rettigheder og friheder, er ugyldig.

Afskedigelse er ligeledes ugyldig i følgende tilfælde:

Såfremt en arbejdstager afskediges i den periode, hvor arbejdsaftalen er stillet i bero som følge af moderskab, risici under graviditeten [...] eller såfremt afskedigelse meddeles på et sådant tidspunkt, at varslet udløber inden for den nævnte periode.

Såfremt en gravid arbejdstager afskediges i perioden fra graviditetens begyndelse og indtil den periode begynder, hvor arbejdsaftalen er stillet i bero, jf. det foregående afsnit [...].

Ovennævnte bestemmelser finder i begge tilfælde anvendelse, medmindre det fastslås, at beslutningen er begrundet ud fra hensyn, der ikke har med graviditeten at gøre [...]«

14 Den forelæggende ret tilføjer dog, at disse bestemmelser i medfør af princippet om, at love ikke tillægges tilbagevirkende gyldighed, ikke kan tages i betragtning under hovedsagen.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15 I juni 1998 blev M.L. Jiménez Melgar ansat af kommunen som lønmodtager med henblik på at arbejde 20 timer om ugen som hjemmehjælper for pensionister uden familie. Ansættelsesaftalen, der oprindeligt var indgået for en tremåneders periode, blev forlænget to gange til og med den 2. december 1998.

16 Den 3. december 1998 indgik kommunen og M.L. Jiménez Melgar en ny tidsbestemt aftale om arbejde på deltid bestående i pleje og pasning af børn i skolealderen i skoleferien december 1998/januar 1999 for familier med økonomiske vanskeligheder. Aftalen indeholdt ikke en dato for, hvornår den udløb, men ophørte den 2. februar 1999.

17 Den 3. februar 1999 indgik parterne en tredje tidsbestemt aftale om arbejde på deltid bestående i pleje og pasning i hjemmet af børn, der havde problemer med at blive bragt i skole i skoleåret 1998/1999. Denne aftale, som heller ikke indeholdt en dato for, hvornår den udløb, ophørte den 2. maj 1999.

18 Den 3. maj 1999 indgik M.L. Jiménez Melgar en fjerde tidsbestemt aftale om arbejde på deltid med henblik på »hjælp i hjemmet til børnerige familier, der har problemer med at sikre den fortsatte skolegang for deres børn i førskolealderen og med at ledsage børnene til de lokale skoler i skoleåret 1998/1999«. Denne aftale indeholdt i lighed med tidligere aftaler ikke nogen dato for dens udløb. Den 12. maj 1999 modtog M.L. Jiménez Melgar imidlertid en skrivelse fra kommunen med følgende indhold:

»[I] henhold til Deres kontrakt udløber den den 2. juni d.å. Så længe det ved lov fastsatte varsel med hensyn til udløbet af Deres kontrakt løber, vil De imidlertid blive holdt underrettet om eventuelle muligheder for at få kontrakten forlænget eller fornyet. I så fald beder vi Dem henvende Dem i vores personaleafdeling for i givet fald at underskrive en sådan forlængelse eller fornyelse senest den 2. juni 1999 eller for at få udbetalt det beløb, der måtte tilkomme Dem på grund af udløbet af Deres arbejdsaftale [...]«

19 Indholdet af denne skrivelse var identisk med indholdet af skrivelser, der tidligere var blevet fremsendt til M.L. Jiménez Melgar for at oplyse hende om, at de tre forudgående aftaler var bragt til ophør.

20 Kommunen havde i mellemtiden fået meddelelse om, at M.L. Jiménez Melgar var gravid. Den nøjagtige dato for denne meddelelse fremgår ikke af sagen. Barnet er født den 16. september 1999.

21 Da M.L. Jiménez Melgar's ansættelsesaftale udløb den 2. juni 1999, var ansættelsesforholdet mellem hende og kommunen herved bragt til ophør.

22 Den 7. juni 1999 afholdt kommunen et møde med M.L. Jiménez Melgar med det formål at genoptage ansættelsesforholdet ved indgåelse af en femte tidsbestemt aftale om arbejde på deltid som vikar for kommunens fastansatte hjemmehjælpere i ferieperioden. Aftalen skulle have virkning fra den 3. juni. M.L. Jiménez Melgar afviste imidlertid at underskrive aftalen og fremsendte dagen efter mødet en klageskrivelse til kommunen, hvori hun gjorde gældende, at den tidligere kontrakt med kommunen ikke var udløbet, idet der var tale om forskelsbehandling og tilsidesættelse af hendes grundlæggende rettigheder. Efter hendes opfattelse skulle der derfor ikke indgås en ny arbejdsaftale, idet hun blot skulle genindsættes i sin stilling.

23 Det er under disse omstændigheder, at M.L. Jiménez Melgar har anlagt sag mod kommunen ved Juzgado de lo Social Único de Algeciras.

24 Denne ret har ikke undersøgt, om ansættelsesforholdet mellem M.L. Jiménez Melgar og kommunen under de foreliggende omstændigheder og navnlig i betragtning af kontinuiteten og ensartetheden af det udførte arbejde efter spansk ret må betragtes som indgået på ubestemt tid, men har forbeholdt sig at træffe afgørelse om dette spørgsmål senere. Den har i stedet koncentreret sin undersøgelse om spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en forskelsbehandling på grundlag af køn som følge af, at sagsøgeren i hovedsagen som hævdet blev

afskediget, fordi hun var gravid. Den forelæggende ret er nærmere bestemt i tvivl om, hvorvidt artikel 10 i direktiv 92/85 har direkte virkning, og om rækkevidden af denne bestemmelse.

25 Ud fra disse betragtninger har Juzgado de lo Social Único de Algeciras besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Er bestemmelsen i artikel 10 i direktiv 92/85/EØF tilstrækkelig klar, præcis og ubetinget til, at den har direkte virkning?

2) Når det i direktivets artikel 10 er fastsat, at 'medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere... (som er gravide, som lige har født, eller som ammer) [...] i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den [...] fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand', er medlemsstaterne da efter bestemmelsen forpligtet til at udstede specifikke og særlige bestemmelser om, med hvilken begrundelse en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, kan afskediges, og således til i forbindelse med de i national ret indeholdte generelle bestemmelser om arbejdsaftalers ophør at udstede særlige bestemmelser, som udtrykkeligt er begrænset til kun at omfatte de tilfælde, hvor en arbejdstager er gravid, lige har født eller ammer?

3) Hvilken betydning har bestemmelsen i direktivets artikel 10 i den situation, at en arbejdsgiver ikke fornyer en tidsbegrænset arbejdsaftale for en gravid kvinde på de samme vilkår som i foregående arbejdsaftaler? Har direktivets artikel 10 betydning for beskyttelsen af en gravid arbejdstager i forbindelse med midlertidige ansættelsesforhold? I bekræftende fald på hvilken måde, på grundlag af hvilke kriterier og i hvilket omfang?

4) Når det i direktivets artikel 10 er fastsat, at afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, skal ske 'eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke', kræves det da efter direktivet, at afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, kun kan ske efter en særlig procedure, hvor den kompetente myndighed skal meddele samtykke, inden en arbejdsgiver kan gennemføre en påtænkt afskedigelse?«

Formaliteten med hensyn til den præjudicielle forelæggelse

26 Den spanske regering og Kommissionen har rejst tvivl om de præjudicielle spørgsmåls relevans for hovedsagens afgørelse. For det første kan den forelæggende ret under de konkrete omstændigheder i hovedsagen vælge at betragte ansættelsesforholdet mellem M.L. Jiménez Melgar og kommunen som en tidsubestemt ansættelsesaftale, i hvilket tilfælde afskedigelsen er ulovlig allerede efter national ret.

27 For det andet er det unødvendigt at bringe direktiv 92/85 i anvendelse, selv hvis det blev antaget, at afskedigelsen af M.L. Jiménez Melgar var begrundet i, at hun var gravid — hvilket efter den spanske regerings opfattelse langt fra er sikkert, eftersom kommunen, efter at den seneste aftale om ansættelse af sagsøger i hovedsagen var blevet afbrudt, tilbød denne at indgå en ny aftale — idet nationale retsregler i så fald yder hende beskyttelse ved at sikre, at hun bliver genindsat i sin stilling og ved at pålægge kommunen at udbetale hende ikke-betalt løn.

28 Det bemærkes hertil, at det følger af Domstolens faste praksis, at det udelukkende tilkommer den nationale retsinstans, for hvem en tvist er indbragt, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er

nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen (jf. navnlig dom af 15.12.1995, sag C-415/93, Bosman, Sml. I, s. 4921, præmis 59). Domstolen har imidlertid udtalt, at den ikke kan træffe afgørelse vedrørende et præjudicielt spørgsmål fra en national retsinstans, når det klart fremgår, at den af den nationale retsinstans ønskede fortolkning eller vurdering af en fællesskabsbestemmelses gyldighed savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en brugbar besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. Bosman-dommen, præmis 61, og dom af 13.7.2000, sag C-36/99, Idéal Tourisme, Sml. I, s. 6049, præmis 20).

29 I det foreliggende tilfælde er der imidlertid ikke i forelæggelseskendelsen noget, der giver grundlag for at hævde, at de præjudicielle spørgsmål, hvis relevans den forelæggende ret i øvrigt nærmere har redegjort for, klart er af hypotetisk karakter eller at de savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen.

30 De forelagte spørgsmål skal derfor besvares.

De præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

31 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 10 i direktiv 92/85 kan have en direkte virkning og skal fortolkes således, at

bestemmelsen tillægger borgerne rettigheder, som de kan gøre gældende for de nationale domstole over for en medlemsstats myndigheder, når denne medlemsstat ikke inden for den fastsatte frist har truffet foranstaltninger til gennemførelse af direktivet.

32 I den henseende bemærkes, at det følger af Domstolens faste praksis, at den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv, til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af EF-traktatens artikel 5 (nu artikel 10 EF) til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger til at sikre opfyldelsen af denne pligt, påhviler alle myndighederne i medlemsstaterne (jf. dom af 14.7.1994, sag C-91/92, Faccini Dori, Sml. I, s. 3325, præmis 26, og af 4.3.1999, sag C-258/97, HI, Sml. I, s. 1405, præmis 25), og navnlig lokalforvaltninger, herunder kommunerne (jf. dom af 22.6.1989, sag 103/88, Fratelli Costanzo, Sml. s. 1839, præmis 32, og af 29.4.1999, sag C-224/97, Ciola, Sml. I, s. 2517, præmis 30).

33 Det bemærkes, at bestemmelserne i artikel 10 i direktiv 92/85 pålægger medlemsstaterne, navnlig når de optræder i egenskab af arbejdsgivere, præcise forpligtelser, der ikke overlader dem noget skøn med hensyn til opfyldelsen.

34 Det første spørgsmål skal således besvares med, at artikel 10 i direktiv 92/85 har direkte virkning og skal fortolkes således, at bestemmelsen tillægger borgerne rettigheder, som de kan gøre gældende for de nationale domstole over for en medlemsstats myndigheder, når denne medlemsstat ikke inden for den fastsatte frist har truffet foranstaltninger til gennemførelse af direktivet.

Det andet spørgsmål

35 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 10, stk. 1, i direktiv 92/85 ved at tillade undtagelser fra forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, i tilfælde, »som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis«, forpligter medlemsstaterne til nærmere at angive de årsager, der kan føre til afskedigelse af disse arbejdstagere.

36 Det bemærkes hertil, at det af artikel 10, stk. 1, i direktiv 92/85 fremgår, at »[m]edlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere [...] i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den [...] fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke«.

37 Det fremgår klart af denne bestemmelses ordlyd, at direktiv 92/85 ikke pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til at udarbejde en særlig fortegnelse over tilfælde, hvor afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, undtagelsesvis er tilladt. Eftersom direktivet fastsætter minimumsforskrifter, udelukker det dog på ingen måde, at medlemsstaterne kan yde sådanne arbejdstagere en højere grad af beskyttelse ved at fastlægge de særlige årsager, der kan føre til deres afskedigelse.

38 Det andet spørgsmål skal således besvares med, at artikel 10, stk. 1, i direktiv 92/85 ved at bestemme, at der kan ske undtagelser fra forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, i tilfælde, »som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis«, ikke forpligter medlemsstaterne til nærmere at angive de årsager, der kan føre til afskedigelse af sådanne arbejdstagere.

Det tredje spørgsmål

39 . Med det tredje spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 10 i direktiv 92/85 indeholder et forbud mod, at en arbejdsgiver undlader at forny en tidsbestemt ansættelsesaftale med en gravid arbejdstager.

40 M.L. Jiménez Melgar har gjort gældende, at beskyttelsen efter artikel 10 i direktiv 92/85 gælder såvel for kvinder, der er ansat i henhold til en tidsubestemt ansættelsesaftale, som for kvinder, der er ansat i henhold til en tidsbestemt aftale. Såfremt bestemmelsen blev fortolket modsat, ville dette medføre en forskelsbehandling, der er uforenelig med direktivets formål.

41 Kommissionen har i overensstemmelse hermed gjort gældende, at undladelse af at forny en tidsbestemt ansættelsesaftale ligeledes udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn, forudsat at det er godtgjort, at undladelsen er begrundet i forhold, der har forbindelse med graviditeten. Undladelse af at forny en sådan aftale er således ensbetydende med et afslag på at ansætte en gravid kvinde, hvilket, som Domstolen flere gange har fastslået, klart er i strid med artikel 2 og artikel 3 i direktiv 76/207 (jf. dom af 8.11.1990, sag C-177/88, Dekker, Sml. I, s. 3941, præmis 12, og af 3.2.2000, sag C-207/98, Mahlburg, Sml. I, s. 549, præmis 27-30).

42 Efter den nederlandske regerings opfattelse skal der sondres mellem tidsbestemte ansættelsesforhold, som ophører til den forudfastsatte tid, for hvilke artikel 10 i direktiv 92/85 ikke finder anvendelse, og ansættelsesforhold, der ophører ved en ensidig opsigelse fra arbejdsgiveren, og som er omfattet af beskyttelsen efter den nævnte bestemmelse.

43 I den henseende bemærkes, at direktiv 92/85 ikke indeholder nogen sondring på grundlag af ansættelsesforholdets varighed i henseende til rækkevidden af forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Hvis fællesskabslovgiver havde villet udelukke tidsbestemte aftaler, som udgør en betydelig del af ansættelsesforholdene, fra det nævnte direktivs anvendelsesområde, ville det have været anført udtrykkeligt (jf. dom af dags dato, sag C-109/00, Tele Danmark, trykt i dette bind af Samling af Afgørelser, s. 6993, præmis 33).

44 Det er således klart, at forbuddet mod afskedigelse i artikel 10 i direktiv 92/85 finder anvendelse såvel for tidsbestemte som for tidsubestemte ansættelsesaftaler.

45 Det er ligeledes klart, at en undladelse af at forny en tidsbestemt ansættelsesaftale ved dennes normale ophør ikke kan sammenlignes med en afskedigelse og derfor ikke i sig selv er i strid med artikel 10 i direktiv 92/85.

46 Ikke desto mindre kan en undladelse af at forny en tidsbestemt aftale, som fremhævet af såvel generaladvokaten i punkt 50 i forslaget til afgørelse, som af Kommissionen, under visse omstændigheder betragtes som et afslag på ansættelse. Det fremgår af Domstolens faste praksis, at en nægtelse af at ansætte en arbejdstager, selv om hun egentlig er kvalificeret til at udføre det omhandlede arbejde, fordi hun er gravid, udgør en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, i direktiv 76/207 (jf. Dekker-dommen, præmis 12, og Mahlburg-dommen, præmis 20). Det påhviler den nationale domstol at undersøge, om undladelse af at forny en ansættelsesaftale, der følger i en række af tidsbestemte aftaler, i virkeligheden er begrundet i arbejdstagerens graviditet.

47 Det tredje spørgsmål skal derfor besvares med, at selv om forbuddet mod afskedigelse i artikel 10 i direktiv 92/85 finder anvendelse såvel for tidsbestemte som for tidsubestemte ansættelsesaftaler, kan undladelse af at forny en sådan aftale ved dens normale ophør ikke betragtes som en afskedigelse, der er omfattet af forbuddet. Såfremt undladelsen af at forny den tidsbestemte ansættelsesaftale er begrundet i, at arbejdstageren er gravid, udgør den imidlertid en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, i direktiv 76/207.

Det fjerde spørgsmål

48 Med det fjerde spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, om artikel 10 i direktiv 92/85, der fastsætter, at afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, under særlige omstændigheder skal ske »eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke«, skal fortolkes således, at bestemmelsen pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til at sørge for, at en sådan afskedigelse kun kan finde sted med en national myndigheds mellemkomst, idet den nationale myndighed, efter at have fastslået, at der er tale om et særligt tilfælde, der berettiger afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, skal meddele samtykke, inden afskedigelsen kan gennemføres.

49 M.L. Jiménez Melgar gør gældende, at dette spørgsmål skal besvares bekræftende, set i lyset af den beskyttelse, der er fastsat ved direktiv 92/85.

50 Den irske og den nederlandske regering samt Kommissionen har i den henseende med rette gjort gældende, at den af sagsøger i hovedsagen hævdede fortolkning klart modsiges af selve ordlyden af artikel 10, nr. 1, i direktiv 92/85, idet

sætningsleddet »med den kompetente myndigheds samtykke« indledes med det adverbielle udtryk »eventuelt«.

51 Faktisk indskrænker artikel 10, nr. 1, i direktiv 92/85 sig til at tage den mulighed i betragtning, at nogle medlemsstater i deres retsorden kan have fastlagt procedurer, hvorefter en forudgående tilladelse er en betingelse for afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer. En medlemsstat, der ikke har fastlagt en sådan procedure, er dog ikke forpligtet hertil i henhold til den nævnte bestemmelse.

52 Det fjerde spørgsmål skal således besvares med, at artikel 10 i direktiv 92/85, der fastsætter, at afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, under særlige omstændigheder skal ske »eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke«, ikke skal fortolkes således, at bestemmelsen pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til at sørge for, at en sådan afskedigelse kun kan finde sted med en national myndigheds mellemkomst, idet den nationale myndighed, efter at have fastslået, at der er tale om et særligt tilfælde, der berettiger afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, skal meddele samtykke, inden afskedigelsen kan gennemføres.

Sagens omkostninger

53 De udgifter, der er afholdt af den spanske, den irske og den nederlandske regering samt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Juzgado de lo Social Único de Algeciras ved kendelse af 10. november 1999, for ret:

1) Artikel 10 i 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) har direkte virkning og skal fortolkes således, at bestemmelsen tillægger borgerne rettigheder, som de kan gøre gældende for de nationale domstole over for en medlemsstats myndigheder, når denne medlemsstat ikke inden for den fastsatte frist har truffet foranstaltninger til gennemførelse af direktivet.

2) Artikel 10, nr. 1, i direktiv 92/85 forpligter ikke, ved at bestemme, at undtagelser fra forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, er tilladt i tilfælde, »som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis«, medlemsstaterne til nærmere at angive de årsager, der kan føre til afskedigelse af sådanne arbejdstagere.

3) Selv om forbuddet mod afskedigelse i artikel 10 i direktiv 92/85 finder anvendelse såvel for tidsbestemte som for tidsubestemte ansættelsesaftaler,

kan undladelse af at forny en sådan aftale ved dens normale ophør ikke betragtes som en afskedigelse, der er omfattet af forbuddet. Såfremt undladelsen af at forny den tidsbestemte ansættelsesaftale er begrundet i, at arbejdstageren er gravid, udgør den imidlertid en direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, i 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.

4) Artikel 10, nr. 1, i direktiv 92/85, der fastsætter, at afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, under særlige omstændigheder kan finde sted »eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke«, skal ikke fortolkes således, at bestemmelsen pålægger medlemsstaterne en forpligtelse til at sørge for, at en sådan afskedigelse kun kan finde sted med en national myndigheds mellemkomst, idet den nationale myndighed, efter at have fastslået, at der er tale om et særligt tilfælde, der berettiger afskedigelse af en arbejdstager, som er gravid, som lige har født, eller som ammer, skal meddele samtykke, inden afskedigelsen kan gennemføres.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 4. oktober 2001.

R. Grass

Justitssekretær

A. La Pergola

Formand for Femte Afdeling