DOMSTOLENS DOM (femte avdelningen)
den 4 oktober 2001 *

I mål C-438/99,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Spanien), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Maria Luisa Jiménez Melgar

och

Ayuntamiento de Los Barrios,

angående tolkningen av artikel 10 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 L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3),

* Rättegångsspråk: spanska.

meddelar

DOMSTOLEN (femte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. La Pergola samt domarna M. Wathelet (referent), P. Jann, L. Sevón och C.W.A. Timmermans,

generaladvokat: A. Tizzano,
justitiesekreterare: biträdande justitiesekreteraren H. von Holstein,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Maria Luisa Jiménez Melgar, genom J.R. Pérez Perea, abogado,

— Spaniens regering, genom M. López-Monís Gallego, i egenskap av ombud,

— Irlands regering, genom L.A. Farrell, i egenskap av ombud, biträdd av N. Hyland, BL,

— Nederländernas regering, genom M.A. Fierstra, i egenskap av ombud,

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

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid den muntliga förhandlingen den 29 mars 2001 av: Maria Luisa Jiménez Melgar, Spaniens regering, Irlands regering och kommissionen,

och efter att den 7 juni 2001 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Juzgado de lo Social Único de Algeciras har, genom beslut av den 10 november 1999 som inkom till domstolen den 17 november samma år, i enlighet med artikel 234 EG ställt fyra frågor om tolkningen av artikel 10 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 L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).

2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan Maria Luisa Jiménez Melgar och hennes tidigare arbetsgivare, Ayuntamiento de Los Barrios (Los Barrios kommun, nedan kallad kommunen), med anledning av att hennes avtal om visstidsanställning inte förnyats.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapsrättsliga bestämmelser

3 I artikel 3.1 i 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) stadgas följande:

"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."

4 Artikel 5.1 i det nämnda direktivet har följande lydelse:

"Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön."

5 Enligt femtonde övervägandet i direktiv 92/85 har direktivet i fråga bland annat syftet att skydda gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar från risken att sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd, vilket skulle kunna ha skadliga effekter på deras fysiska och psykiska hälsa.

6 I artikel 10 i direktiv 92/85 stadgas sålunda följande:

"För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1) Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av ... barnledighet[en]..., om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

2) Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.

3) Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i punkt 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1."

7 Enligt artikel 14.1 i direktiv 92/85 skulle medlemsstaterna sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter det att det hade antagits, således den 19 oktober 1994.

Nationella bestämmelser

8 I artikel 14 i den spanska konstitutionen av den 27 december 1978 stadfästs i följande ordalag principen om förbud mot diskriminering på grund av kön:

"Alla spanjorer är lika inför lagen, utan diskriminering på grund av härkomst, ras, kön, religion, åsikter eller några andra personliga eller sociala förhållanden."

9 I artikel 55.5 och 55.6 i Estatuto de los Trabajadores (förordning om arbetstagare) anges följande:

"5. Uppsägning som sker av någon av de orsaker som utgör sådan diskriminering som är förbjuden enligt konstitutionen eller annan lag eller som sker i strid med arbetstagarens grundläggande rättigheter och allmänna friheter är ogiltig.

6. Att en uppsägning är ogiltig innebär att arbetstagaren omedelbart skall återfå sin tjänst och att icke erhållen lön skall utbetalas."

10 I artiklarna 108.2 d och 113.1 i Ley de Procedimiento Laboral (arbetsprocessrättslig lag) upprepas i nästan identiska ordalag vad som stadgas i artikel 55.5

och 55.6 i Estatuto de los Trabajadores. I artikel 96 i samma lag anges dessutom följande:

"I mål där det framgår av sökandens uppgifter att det föreligger tecken på diskriminering på grund av kön ankommer det på motparten att ange skäl till de åtgärder som vidtagits som är sakliga, rimliga och som har stöd i tillräcklig bevisning och att styrka att åtgärderna är proportionerliga."

11 Den hänskjutande domstolen har angivit att direktiv 92/85 vid den i målet vid den nationella domstolen aktuella tidpunkten ännu inte hade införlivats med den spanska rättsordningen.

12 Av denna anledning har bland annat artikel 55 i Estatuto de los Trabajadores ändrats genom Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras (lag om främjande av arbetstagarnas möjligheter att förena familjelivet med arbetslivet) av den 5 november 1999 (BOE nr 266 av den 6 november 1999).

13 Artikel 55.5 i Estatuto de los Trabajadores har efter dessa ändringar följande ordalydelse:

"Uppsägning som sker av någon av de orsaker som utgör sådan diskriminering som är förbjuden enligt konstitutionen eller lag eller som sker i strid med arbetstagarens grundläggande rättigheter och allmänna friheter är ogiltig.

Dessutom är uppsägning ogiltig i följande fall:

Uppsägning av en arbetstagare under den tid som arbetstagaren är ledig från sin anställning på grund av förlossning, risker under graviditeten ... eller uppsägning som meddelas en sådan dag att uppsägningstiden löper ut under denna period.

Uppsägning av gravida arbetstagare från den dag då graviditeten börjar fram till den dag då den i föregående stycke angivna perioden, under vilken arbetstagaren är ledig från sin anställning, börjar...

Vad som föreskrivits i de två närmast föregående styckena skall gälla såvida det inte i ett sådant fall fastställs att uppsägningsbeslutet grundas på skäl som saknar samband med graviditeten..."

14 Den hänskjutande domstolen anger dock att dessa bestämmelser inte kan beaktas i målet vid den nationella domstolen på grund av retroaktivitetsprincipen.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

15 Maria Luisa Jiménez Melgar anställdes av kommunen i juni 1998 med arbetsuppgiften att 20 timmar i veckan tjänstgöra som hemvårdsbiträde hos pensionärer utan familj. Avtalet, vars giltighetstid inledningsvis var tre månader, förlängdes vid två tillfällen till och med den 2 december 1998.

16 Den 3 december 1998 träffade kommunen och Maria Luisa Jiménez Melgar ett nytt avtal om visstidsanställning på deltid. Arbetsuppgifterna avsåg hemhjälp och tillsyn av barn i skolåldern i familjer med ekonomiska svårigheter, under skollovet december 1998/januari 1999. Detta avtal, vari det inte angavs något datum då det skulle löpa ut, löpte ut den 2 februari 1999.

17 Ett tredje avtal om visstidsanställning på deltid slöts den 3 februari 1999 avseende tillsyn av och hjälp i hemmet för barn med svårigheter att ta sig till skolan under skolåret 1998/99. Detta avtal, vari inte heller angavs något datum då det skulle löpa ut, löpte ut den 2 maj 1999.

18 Den 3 maj 1999 slöt Maria Luisa Jiménez Melgar ett fjärde avtal om visstidsanställning på deltid med arbetsuppgifterna att "ge hjälp i hemmet till familjer med många barn och med svårigheter att ge sina barn i förskoleåldern hjälp med läxorna och att följa dem till de allmänna skolorna på respektive ort under skolåret 1998/1999". I likhet med de tidigare avtalen angavs inte något datum då avtalet löpte ut. Den 12 maj 1999 erhöll Maria Luisa Jiménez Melgar dock en skrivelse från kommunen med följande lydelse:

"Ert avtal löper i enlighet med vad som stipuleras däri ut den 2 juni 1999. Under den lagstadgade uppsägningstiden av Ert avtal kommer Ni emellertid att underrättas om eventuella möjligheter att förlänga eller förnya avtalet, och Ni skall bege Er till personalavdelningen före den 2 juni 1999 för att i förekommande fall underteckna avtal om förlängning eller förnyelse av avtalet eller för att erhålla det belopp som Ni har rätt till på grund av att Ert anställningsavtal löper ut..."

19 Denna skrivelse hade samma lydelse som de skrivelser som tidigare hade tillställts Maria Luisa Jiménez Melgar för att underrätta henne om att de tre tidigare avtalen skulle löpa ut.

20 Under tiden hade kommunen underrättats om att Maria Luisa Jiménez Melgar var gravid. Det framgår inte av handlingarna i målet exakt vilket datum detta skedde. Barnet föddes den 16 september 1999.

21 Eftersom Maria Luisa Jiménez Melgars anställningsavtal löpte ut den 2 juni 1999 upphörde anställningsförhållandet mellan henne och kommunen detta datum.

22 Den 7 juni 1999 ägde ett möte rum mellan Maria Luisa Jiménez Melgar och kommunen i syfte att fortsätta anställningsförhållandet genom att sluta ett femte avtal om deltidsanställning som semestervikarie för anställda hemvårdsbiträden. Avtalet skulle gälla från den 3 juni. Maria Luisa Jiménez Melgar vägrade dock att skriva under avtalet, och dagen efter mötet hävdade hon i en klagoskrivelse till kommunen att hennes tidigare avtal med denna inte hade löpt ut, eftersom hon hade sagts upp på ett sätt som var diskriminerande och stred mot hennes grundläggande rättigheter. Man skulle alltså enligt hennes mening inte sluta något nytt avtal, utan endast återge henne hennes tjänst.

23 Under dessa omständigheter väckte Maria Luisa Jiménez Melgar talan mot kommunen vid Juzgado de lo Social Único de Algeciras.

24 Den sistnämnda domstolen har inte prövat frågan huruvida anställningsförhållandet mellan Maria Luisa Jiménez Melgar och kommunen enligt spansk rätt skall anses avse tillsvidareanställning med hänsyn till omständigheterna i målet och särskilt till att det arbete som utförts har utförts utan tidsmässiga avbrott och varit likartat, men den har förbehållit sig rätten att senare återkomma till denna fråga. Däremot har den undersökt huruvida diskriminering på grund av kön eventuellt föreligger så till vida att uppsägningen kan ha berott på att sökanden i

målet vid den ifrågavarande domstolen var gravid. Den hänskjutande domstolen har närmare bestämt framfört tvivel angående huruvida artikel 10 i direktiv 92/85 är direkt tillämplig och vilken räckvidd den har.

25 Mot bakgrund av ovanstående har Juzgado de lo Social Único de Algeciras beslutat att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Är artikel 10 i direktiv 92/85/EEG tillräckligt klar, precis och ovillkorlig för att kunna ha direkt effekt?

2) Innebär det förhållandet att det i artikel 10 i direktivet stadgas att '[m]edlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som ... [är gravida, nyligen har fött barn eller ammar] sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av ... barnledighet[en] ... om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd' att medlemsstaterna är skyldiga att särskilt och i form av bestämmelser om undantag föreskriva på vilka grunder en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar får sägas upp, och att i den nationella rätten vid sidan av de allmänna bestämmelserna om uppsägning av anställningsavtal införa andra särskilda bestämmelser om undantag som är mer begränsade och särskilt avsedda för fall där arbetstagaren är gravid, nyligen har fött barn eller ammar?

3) Vilka återverkningar har artikel 10 i direktivet på en arbetsgivares underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning med en gravid kvinna när omständigheterna är exakt desamma som när de föregående avtalen slöts? Är artikel 10 i direktivet tillämplig på skyddet av gravida arbetstagare, när visstidsanställning föreligger? Om svaret är jakande, på vilket sätt, under vilka förutsättningar och i vilken utsträckning?

4) När det i artikel 10 i direktivet stadgas att uppsägning av en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar kan ske 'i tillämpliga fall, när *den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande*', föreskrivs det då att en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar endast kan sägas upp genom ett särskilt förfarande där den ifrågavarande behöriga myndigheten på förhand ger sitt medgivande till den uppsägning som arbetsgivaren vill företa?"

Upptagande till sakprövning av begäran om förhandsavgörande

26 Den spanska regeringen och kommissionen betvivlar att tolkningsfrågorna är relevanta för avgörandet av målet vid den nationella domstolen. Å ena sidan skulle den hänskjutande domstolen nämligen med hänsyn till omständigheterna i det nämnda målet kunna omdefiniera anställningsförhållandet mellan Maria Luisa Jiménez Melgar och kommunen som tillsvidareanställning. I sådant fall skulle den uppsägning som skett som sådan vara olaglig enligt nationell rätt.

27 Å andra sidan är det, även om det fastställs att uppsägningen av Maria Luisa Jiménez Melgar berodde på att hon var gravid — vilket enligt den spanska regeringens mening är långt ifrån säkert, eftersom kommunen omedelbart efter det att det sista avtalet genom vilket sökanden i målet vid den nationella domstolen var anställd sades upp erbjöd henne att skriva under ett nytt avtal — möjligt att enligt nationell rätt, utan att man behöver åberopa direktiv 92/85, skydda den berörda genom att hon garanteras att återfå sin anställning och genom att kommunen åläggs att erlägga obetald lön.

28 Domstolen erinrar i detta hänseende om att det enligt fast rättspraxis uteslutande ankommer på den nationella domstolen, vid vilken tvisten anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet, att mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i varje enskilt mål bedöma såväl om ett förhandsavgörande är

nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till domstolen (se särskilt dom av den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, REG 1995, s. I-4921, punkt 59). Domstolen har likväl ansett att den inte kan besvara en fråga som en nationell domstol har ställt, då det är uppenbart att den tolkning eller giltighetsbedömning av en gemenskapsrättslig regel som den nationella domstolen har begärt inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen eller när problemet är hypotetiskt eller när domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga förhållandena som är nödvändiga för att ändamålsenligt kunna besvara de frågor som har ställts till den (se den ovannämnda domen i målet Bosman, punkt 61, och dom av den 13 juli 2000 i mål C-36/99, Idéal tourisme, REG 2000, s. I-6049, punkt 20).

29 I förevarande fall innehåller beslutet om hänskjutande emellertid ingenting som gör det möjligt att fastställa att tolkningsfrågorna, om vars ändamålsenlighet den hänskjutande domstolen för övrigt har lämnat en förklaring, uppenbarligen är av hypotetisk art eller saknar samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen.

30 Frågorna skall därför besvaras.

Tolkningsfrågorna

Den första frågan

31 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10 i direktiv 92/85 kan ha direkt effekt och skall tolkas så, att den ger

enskilda rättigheter som de kan åberopa inför en nationell domstol gentemot myndigheterna i en medlemsstat om inga åtgärder för införlivande har vidtagits av denna stat inom den tidsfrist som föreskrivs i detta direktiv.

32 Domstolen erinrar i detta hänseende om att medlemsstaternas skyldighet enligt ett direktiv att uppnå det resultat som föreskrivs i direktivet samt deras skyldighet enligt artikel 5 i EG-fördraget (nu artikel 10 EG) att vidta alla allmänna eller särskilda åtgärder som är ägnade att säkerställa att denna skyldighet uppfylls enligt fast rättspraxis åvilar samtliga myndigheter i medlemsstaterna (se dom av den 14 juli 1994 i mål C-91/92, Faccini Dori, REG 1994, s. I-3325, svensk specialutgåva, punkt 26, volym 16, s. 1, och dom av den 4 mars 1999 i mål C-258/97, HI, REG 1999, s. I-1405, punkt 25), bland annat lokala och regionala organ såsom kommuner (dom av den 22 juni 1989 i mål 103/88, Fratelli Costanzo, REG 1989, s. 1839, svensk specialutgåva volym 10, s. 83, punkt 32, och dom av den 29 april 1999 i mål C-224/97, Ciola, REG 1999, s. I-2517, punkt 30).

33 Domstolen konstaterar att bestämmelserna i artikel 10 i direktiv 92/85 medför precisa skyldigheter för medlemsstaterna, bland annat i egenskap av arbetsgivare, och inte lämnar något utrymme för skönsmässig bedömning vid uppfyllandet av dessa skyldigheter.

34 Den första frågan skall således besvaras så, att artikel 10 i direktiv 92/85 har direkt effekt och skall tolkas så, att den ger enskilda rättigheter som de kan åberopa inför en nationell domstol gentemot myndigheterna i en medlemsstat, om denna stat inte har vidtagit åtgärder för införlivande inom den tidsfrist som föreskrivs i detta direktiv.

Den andra frågan

35 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida det förhållandet att medlemsstaterna enligt artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 får göra undantag från förbudet mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar om uppsägningen sker av skäl "som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund", innebär att medlemsstaterna är skyldiga att särskilt ange på vilka grunder sådana arbetstagare får sägas upp.

36 Domstolen erinrar i detta hänseende om att medlemsstaterna enligt artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 "skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att ... arbetstagare ... sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av ... barnledighet[en]..., om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande".

37 Det framgår klart av denna bestämmelses ordalydelse att medlemsstaterna inte enligt direktiv 92/85 är skyldiga att upprätta en särskild förteckning över grunder för uppsägning som undantagsvis kan godtas beträffande arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Det nämnda direktivet, som innehåller minimikrav, innebär emellertid inte heller att medlemsstaterna inte skulle kunna garantera de nämnda arbetstagarna en högre skyddsnivå genom att införa särskilda bestämmelser om grunder för uppsägning av dessa.

38 Den andra frågan skall således besvaras så, att det förhållandet att medlemsstaterna enligt artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 får göra undantag från förbudet mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar om uppsägningen sker av skäl "som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund" inte innebär att medlemsstaterna är skyldiga att särskilt ange på vilka grunder sådana arbetstagare får sägas upp.

Den tredje frågan

39 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10 i direktiv 92/85 innebär ett förbud för arbetsgivaren att vägra att förnya avtal om visstidsanställning av en gravid arbetstagare.

40 Maria Luisa Jiménez Melgar anser att det skydd som följer av artikel 10 i direktiv 92/85 gäller såväl kvinnor som har en visstidsanställning hos sin arbetsgivare som dem som har en tillsvidareanställning. En motsatt tolkning av denna bestämmelse skulle innebära en diskriminering som är oförenlig med det nämnda direktivets syfte.

41 Kommissionen har fört ett liknande resonemang och gjort gällande att även underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning utgör direkt diskriminering på grund av kön såvida det bevisas att den sker av skäl som har samband med graviditeten. Att underlåta att förnya ett sådant avtal skall enligt kommissionens mening nämligen jämställas med att vägra att anställa en gravid kvinna, vilket, som domstolen redan har fastställt vid flera tillfällen, klart strider mot artiklarna 2 och 3 i direktiv 76/207 (se dom av den 8 november 1990 i mål C-177/88, Dekker, REG 1990, s. I-3941, svensk specialutgåva volym 10, s. 555, punkt 12, och dom av den 3 februari 2000 i mål C-207/98, Mahlburg, REG 2000, s. I-549, punkterna 27—30).

42 Enligt den nederländska regeringen bör man göra åtskillnad mellan visstidsanställningar som upphör vid planerad tidpunkt, på vilka artikel 10 i direktiv 92/85 inte är tillämplig, och anställningar som upphör genom ensidig uppsägning från arbetsgivarens sida, vilka åtnjuter skydd enligt den sagda bestämmelsen.

43 I detta hänseende konstaterar domstolen att det i direktiv 92/85 inte görs någon åtskillnad beroende på det ifrågavarande anställningsförhållandets varaktighet vad gäller räckvidden av förbudet mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Om gemenskapslagstiftaren hade velat att avtal om visstidsanställning, som utgör en betydande del av alla anställningsavtal, inte skulle omfattas av tillämpningsområdet för det nämnda direktivet skulle han uttryckligen ha angivit detta (se dom denna dag i mål C-109/00, Tele Danmark, REG 2001, s. I-6993, punkt 33).

44 Det är således uppenbart att uppsägningsförbudet i artikel 10 i direktiv 92/85 är tillämpligt på såväl avtal om visstidsanställning som avtal om tillsvidareanställning.

45 Det är lika uppenbart att underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning när detta har löpt ut som planerat inte kan jämställas med uppsägning och således i princip inte strider mot artikel 10 i direktiv 92/85.

46 Som såväl generaladvokaten — i punkt 50 i sitt förslag till avgörande — som kommissionen har noterat kan underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning dock under vissa omständigheter anses innebära en vägran att anställa en viss person. Det följer av fast rättspraxis att vägran att anställa en arbetstagare på grund av hennes graviditet, trots att hon har bedömts vara förmögen att utföra arbetsuppgifterna i fråga, utgör sådan direkt diskriminering på grund av kön som strider mot artiklarna 2.1 och 3.1 i direktiv 76/207 (se de ovannämnda domarna i målen Dekker, punkt 12, och Mahlburg, punkt 20). Det ankommer på den nationella domstolen att utreda huruvida underlåtenheten att förnya ett anställningsavtal, när detta ingår i en serie på varandra följande avtal om visstidsanställning, i själva verket beror på arbetstagarens graviditet.

47 Följaktligen skall den tredje frågan besvaras så, att uppsägningsförbudet i artikel 10 i direktiv 92/85 visserligen är tillämpligt på såväl avtal om visstidsanställning som avtal om tillsvidareanställning, men att underlåtenhet att förnya ett sådant avtal när det löpt ut som planerat inte kan anses vara en uppsägning som är förbjuden enligt denna bestämmelse. Såvida underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning beror på arbetstagarens graviditet utgör den dock sådan direkt diskriminering på grund av kön som strider mot artiklarna 2.1 och 3.1 i direktiv 76/207.

Den fjärde frågan

48 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 skall tolkas så, att medlemsstaterna genom att det i denna artikel stadgas att uppsägning av en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar i undantagsfall kan ske "i tillämpliga fall, när den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande", åläggs en skyldighet att föreskriva att en nationell myndighet skall agera och, efter att ha fastställt att det föreligger ett undantagsfall i vilket det är motiverat att säga upp en sådan arbetstagare, ge sitt förhandsmedgivande till arbetsgivarens beslut i detta hänseende.

49 Maria Luisa Jiménez Melgar anser att det skydd som garanteras genom direktiv 92/85 kräver att denna fråga skall besvaras jakande.

50 I detta hänseende har den irländska och den nederländska regeringen samt kommissionen med rätta påpekat att själva ordalydelsen i artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 klart utgör hinder för den tolkning som sökanden i målet vid den

nationella domstolen företräder, då bisatsen "när den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande" föregås av adverbialet "i förekommande fall".

51 Domstolen anser att det i artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 i själva verket endast har beaktats den eventuella förekomsten i vissa medlemsstaters rättsordning av förfaranden för förhandsmedgivande som krävs för uppsägning av en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar. Om det inte finns något sådant förfarande i en medlemsstat innebär den nämnda bestämmelsen inte en skyldighet för denna stat att införa det.

52 Följaktligen skall den fjärde frågan besvaras så, att artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 skall tolkas så, att medlemsstaterna inte genom att det i denna bestämmelse stadgas att uppsägning av en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar i undantagsfall kan ske, "i tillämpliga fall, när den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande" åläggs någon skyldighet att föreskriva att en nationell myndighet skall agera och, efter att ha fastställt att det föreligger ett undantagsfall i vilket det är motiverat att säga upp en sådan arbetstagare, ge sitt förhandsmedgivande till arbetsgivarens beslut i detta hänseende.

Rättegångskostnader

53 De kostnader som har förorsakats den spanska, den irländska och den nederländska regeringen samt kommissionen, vilka 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 (femte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 10 november 1999 har ställts av Juzgado de lo Social Único de Algeciras — följande dom:

1) Artikel 10 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) har direkt effekt och skall tolkas så, att den ger enskilda rättigheter som de kan åberopa inför en nationell domstol gentemot myndigheterna i en medlemsstat om denna stat inte har vidtagit åtgärder för införlivande inom den tidsfrist som föreskrivs i detta direktiv.

2) Det förhållandet att medlemsstaterna enligt artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 får göra undantag från förbudet mot uppsägning av arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar om uppsägningen sker av skäl "som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund" innebär inte att medlemsstaterna är skyldiga att särskilt ange på vilka grunder sådana arbetstagare får sägas upp.

3) Uppsägningsförbudet i artikel 10 i direktiv 92/85 är visserligen tillämpligt på såväl avtal om visstidsanställning som avtal om tillsvidareanställning, men

underlåtenhet att förnya ett sådant avtal när det löpt ut som planerat kan inte anses vara en uppsägning som är förbjuden enligt denna bestämmelse. Såvida underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning beror på arbetstagarens graviditet utgör den dock sådan direkt diskriminering på grund av kön som strider mot artiklarna 2.1 och 3.1 i 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.

4) Artikel 10 punkt 1 i direktiv 92/85 skall tolkas så, att medlemsstaterna inte genom att det i denna artikel stadgas att uppsägning av en arbetstagare som är gravid, nyligen har fött barn eller ammar i undantagsfall kan ske "i tillämpliga fall, när den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande", åläggs någon skyldighet att föreskriva att en nationell myndighet skall agera och, efter att ha fastställt att det föreligger ett undantagsfall i vilket det är motiverat att säga upp en sådan arbetstagare, ge sitt förhandsmedgivande till arbetsgivarens beslut i detta hänseende.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 4 oktober 2001.

R. Grass

Justitiesekreterare

A. La Pergola

Ordförande på femte avdelningen