DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)
den 20 september 2007 *

I mål C-116/06,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Tampereen käräjäoikeus (Finland) genom beslut av den 24 februari 2006, som inkom till domstolen den 28 februari 2006, i målet

Sari Kiiski

mot

Tampereen kaupunki,

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts samt domarna R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (referent) och T. von Danwitz,

generaladvokat: J. Kokott,
justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 februari 2007,

* Rättegångsspråk: finska.

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Sari Kiiski, genom A. Vainio, asianajaja,

— Tampereen kaupunki, genom T. Kyöttilä, i egenskap av ombud,

— Finlands regering, genom E. Bygglin och J. Himmanen, båda i egenskap av ombud,

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

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. van Beek och M. Huttunen, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 15 mars 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 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), i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den

23 september 2002 (EGT L 269, s. 15) (nedan kallat direktiv 76/207), och tolkningen av artiklarna 8 och 11 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 Begäran har framställts i ett mål mellan Sari Kiiski och Tampereen kaupunki (Tammerfors stad). Målet rör Tammerfors stads beslut att avslå Sari Kiiskis ansökan om att ändra längden på sin föräldraledighet för vård av barn.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I artikel 2 i direktiv 76/207 föreskrivs följande:

"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.

2. I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

— direkt diskriminering: när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

— indirekt diskriminering: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

...

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

En kvinna som är mammaledig skall vid mammaledighetens slut ha rätt att 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 hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

Mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller mammaledighet i den mening som avses i direktiv 92/85/EEG skall anses utgöra diskriminering enligt detta direktiv.

..."

4 I artikel 8 i direktiv 92/85 med rubriken "Barnledighet" [*] föreskrivs följande [* I överensstämmelse med terminologin i bland annat rådets direktiv 96/34/EG används nedan begreppet mammaledighet, övers. anm.]:

"1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande [mammaledighet] under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

2. Av den [mammaledighet] som föreskrivs i punkt 1 skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis."

5 I artikel 11 i direktiv 92/85 med rubriken "Arbetstagarnas rättigheter" föreskrivs 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) I de fall som avses i artikel 5–7 skall de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis för sådana arbetstagare som avses i artikel 2.

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

a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

b) Bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.

3) Den ersättning som avses i punkt 2 b skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.

4) Medlemsstaterna får ställa som villkor för den rätt till lön eller ersättning som avses i punkterna 1 och 2 b att arbetstagaren i fråga skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning.

Det får under inga omständigheter ställas som villkor att arbetstagaren skall ha varit anställd viss tid som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden."

6 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) genomför det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995 mellan dessa allmänna branschövergripande organisationer (nedan kallat ramavtalet).

7 I bilagan till detta ramavtal föreskrivs följande:

"...

9. Detta avtal är ett ramavtal som ger minimiföreskrifter och bestämmelser för föräldraledighet, till skillnad från mammaledighet ...,

...

§ 1: Syfte och tillämpningsområde

1. I detta avtal anges minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

2. Detta avtal skall tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.

§ 2: Föräldraledighet

1. Om inte annat följer av punkt 2.2 ges arbetstagare, kvinnor och män, genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter.

2. För att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män anser de undertecknande parterna att den rätt till föräldraledighet som föreskrivs i punkt 2.1 i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas.

3. Kvalifikationkraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet skall fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i detta [avtal]. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat

...

d) fastställa anmälningsperioder inom vilka den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet för arbetsgivaren skall uppge tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut,

...

...

7. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten.

..."

Den nationella lagstiftningen

8 Enligt 4 kap. 3 § arbetsavtalslagen (työsopimuslaki (26.1.2001/55)) får arbetstagaren av grundad anledning ändra tidpunkten för föräldraledigheten för vård av barn och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

9 Enligt 5 kap. 11 och 12 §§ i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2003/2004 (kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2003/2004) (nedan kallat kollektivavtalet), har en kommunal tjänsteinnehavare eller arbetstagare rätt att efter ansökan ändra tidpunkten för den beviljade föräldraledigheten för vård av barn och dess längd, om det föreligger oförutsedd och grundad anledning. Sådan anledning föreligger vid en oförutsedd och grundläggande förändring av möjligheterna att vårda barnet som tjänstemannen inte kunde ta med i beräkningen vid tidpunkten för ansökan om föräldraledighet för vård av barn.

10 Enligt cirkulären med tillämpningsföreskrifter till kollektivavtalet föreligger grundad anledning till exempel om barnet eller den andra föräldern drabbas av en allvarlig sjukdom eller avlider, och vid skilsmässa. Däremot innebär en flytt till en annan ort, en ny anställning eller en ny graviditet i regel inte att det föreligger grundad anledning. Om ledigheten avbryts skall tjänstemannen återgå i tjänst.

Tvisten i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

11 Sari Kiiski är lärare vid Tampereen Lyseon Lukio (gymnasieskolan i Tammerfors). Hennes arbetsgivare är Tammerfors stad, med vilken hon har ett offentligrättsligt

anställningsförfarande på vilket kollektivavtalet är tillämpligt. Den 3 maj 2004 beviljade gymnasieskolans rektor Sari Kiiskis ansökan om föräldraledighet för att vårda sitt barn, som föddes år 2003, under perioden den 11 augusti 2004–4 juni 2005.

12 Efter att Sari Kiiski åter blivit gravid ansökte hon den 1 juli 2004 om ändring av beslutet om beviljande av föräldraledighet för vård av barn, så att denna ledighet härefter skulle omfatta perioden den 11 augusti–22 december 2004.

13 Gymnasieskolans rektor meddelade emellertid Sari Kiiski att hon inte hade åberopat någon omständighet i sin ansökan som innebar att det förelåg sådan oförutsedd och grundad anledning som enligt kollektivavtalet kunde motivera en ändring av längden på föräldraledigheten för vård av barn. Den 9 augusti 2004 kompletterade Sari Kiiski sin ansökan och meddelade att hon var gravid i femte veckan och att graviditeten innebar en grundläggande förändring av hennes möjligheter att vårda barnet. Sari Kiiski angav att hon önskade återgå i tjänst den 23 december 2004, eftersom hon bedömde att ledigheten inte kunde upphävas helt. Barnets far avsåg för sin del att vara föräldraledig för vård av barn under våren 2005.

14 Gymnasieskolans rektor avslog Sari Kiiskis ansökan genom beslut av den 19 augusti 2004, varvid han med hänvisning till cirkulären med tillämpningsföreskrifter till kollektivavtalet och finsk rättspraxis gjorde gällande att en ny graviditet inte utgör en grundad anledning att ändra längden på föräldraledigheten för vård av barn.

15 Barnets far beviljades inte föräldraledighet för vård av barn för våren 2005, eftersom det enligt Statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)* bara är tillåtet för en förälder åt gången att ta ut sådan ledighet. Sari Kiiski förklarade då att hon önskade avbryta sin ledighet den 31 januari 2005 och från och med samma datum vara mammaledig, för att göra det möjligt för hennes

make att ta ut föräldraledighet för vård av barn. Gymnasieskolans rektor avslog dock även denna ansökan genom beslut av den 10 december 2004, med motiveringen att beslutet av faderns arbetsgivare att neka honom föräldraledighet för vård av barn inte utgjorde en grundad anledning i den mening som avses i kollektivavtalet eller i den aktuella finska lagen.

16 Sari Kiiski ansåg att hon blivit utsatt för otillåten diskriminering och väckte talan mot sin arbetsgivare vid Tampereen käräjäoikeus (Tammerfors tingsrätt). Hon yrkade skadestånd för den materiella och ideella skada som hon ansåg sig ha lidit. Till stöd för sin talan åberopade hon särskilt domstolens dom av den 27 februari 2003 i mål C-320/01, Busch (REG 2003, s. I-2041). Hon ansåg nämligen att hon hade utsatts för direkt och indirekt könsdiskriminering på grund av sin nya graviditet, när hennes arbetsgivare avslog hennes ansökan om att få ändra föräldraledighetsperioden för vård av barn med motiveringen att hennes nya graviditet inte utgjorde en grundad anledning och därmed hindrade henne från att återuppta sitt arbete, och till och med från att vara mammaledig.

17 Enligt Tammerfors stad hade Sari Kiiskis ansökan om att få avbryta sin föräldraledighet för vård av barn inte avslagits på grund av hennes nya graviditet, utan på grund av att en ny graviditet enligt tillämpligt kollektivavtal och tillämplig finsk rättspraxis inte utgör en oförutsedd och grundad anledning att avbryta föräldraledigheten. Den nya graviditeten medförde inte en sådan oförutsedd och grundläggande förändring av möjligheterna att vårda det första barnet som varaktigt hindrade modern från att göra detta.

18 Tammerfors stad bedömde vidare att domen i det ovannämnda målet Busch inte var relevant i det aktuella fallet. Även om det möjligen förelåg en presumtion för att det förekommit diskriminering, fanns det under alla omständigheter sakliga och giltiga skäl för stadens beslut. Staden anförde vidare att om en arbetstagare som är föräldraledig för vård av barn tidigarelägger sin återgång i tjänst påverkar detta situationen för de andra arbetstagarna och särskilt för vikarien.

19 Tammerfors tingsrätt har mot denna bakgrund beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Innebär det direkt eller indirekt diskriminering som strider mot artikel 2 i direktiv 76/207 ... att en arbetsgivare avslår en arbetstagares ansökan om att ändra tidpunkten för en tidigare beviljad föräldraledighet för vård av barn eller om att avbryta en sådan ledighet på grund av en ny graviditet som arbetstagaren fick kännedom om innan ledigheten inleddes, och arbetsgivaren därvid stöder sig på en etablerad tolkning av de nationella bestämmelserna, enligt vilken en ny graviditet i allmänhet inte innebär att det föreligger sådan oförutsedd och grundad anledning som motiverar en ändring av tidpunkten för denna ledighet eller ledighetens längd?

2) Kan en arbetsgivare mot bakgrund av direktiv [76/207] tillräckligt motivera ett sådant handlande som beskrivits [ovan i fråga 1], och som kan utgöra indirekt diskriminering, med hänvisning till att en ändring av undervisningsplaneringen för lärarna och undervisningens kontinuitet skulle medföra vissa problem, men inga allvarliga störningar, eller att arbetsgivaren enligt nationella bestämmelser måste ersätta vikarien för den lärare som är föräldraledig för vård av barn för förlorad inkomst, om den sistnämnda återupptar sitt arbete innan ledighetens slut?

3) Är direktiv 92/85 ... tillämpligt, och strider arbetsgivarens beteende som beskrivits [ovan i fråga 1] i så fall mot artiklarna 8 och 11 i detta direktiv, om arbetstagaren genom att fortsätta sin föräldraledighet för vård av barn förlorar möjligheten att åtnjuta de ekonomiska förmåner som gäller vid mammaledighet och som hon kan få på grund av sin anställning inom den offentliga sektorn?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första och den tredje frågan

20 Domstolen anmärker inledningsvis att det enligt de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat var arbetsgivarens beslut att inte låta Sari Kiiski avbryta sin föräldraledighet för vård av barn som fråntog henne de rättigheter som enligt direktiv 92/85 gäller vid mammaledighet. Domstolen anmärker vidare att även om det var olika skäl som låg till grund för Sari Kiiskis arbetsgivares beslut att avslå de tre ansökningar som hon gett in efter varandra, var samtliga dessa beslut, i vart fall indirekt och underförstått, grundade på en tillämpning av nationella bestämmelser om föräldraledighet för vård av barn enligt vilka graviditet i regel inte utgör en grundad anledning att ändra ledighetens längd. Domstolen anser slutligen att handlingarna i målet inte visar att nämnda föräldraledighet för vård av barn är av ett slag som inte omfattas av ramavtalets bestämmelser om föräldraledighet.

21 I detta sammanhang får den hänskjutande domstolen anses ha ställt den första och tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 76/207, som innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, i fråga om arbetsvillkor, samt artiklarna 8 och 11 i direktiv 92/85, vilka rör mammaledighet, utgör hinder för nationella bestämmelser om föräldraledighet för vård av barn enligt vilka graviditet, inbegripet graviditetens slutfas som svarar mot mammaledigheten, i regel inte utgör en grundad anledning att ändra mammaledighetens längd.

22 Det svar som den hänskjutande domstolen har begärt förutsätter således först att den som, i likhet med Sari Kiiski, gör anspråk på de rättigheter som gäller vid mammaledighet omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 92/85, det vill säga att hon är en "gravid arbetstagare" i den mening som avses i artikel 2 a i detta direktiv.

23 Enligt denna bestämmelse är en "gravid arbetstagare" en "gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis".

24 Av detta följer att gemenskapslagstiftaren för tillämpningen av direktiv 92/85 har avsett att ge en gemenskapsrättslig definition av begreppet "gravid arbetstagare", även om det i en av delarna av denna definition, nämligen den som avser hur arbetstagaren skall underrätta arbetsgivaren om sitt tillstånd, hänvisas till nationell lagstiftning eller praxis.

25 Begreppet arbetstagare skall enligt fast rättspraxis inte tolkas olika beroende på vilken nationell lagstiftning det är fråga om, utan begreppet måste ges en gemenskapsrättslig definition. Detta begrepp skall definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning (se, bland annat, dom av den 3 juli 1986 i mål 66/85, Lawrie-Blum, REG 1986, s. 2121, punkterna 16 och 17; svensk specialutgåva, volym 8, s. 661, av den 13 april 2000 i mål C-176/96, Lehtonen och Castors Braine, REG 2000, s. I-2681, punkt 45, av den 23 mars 2004 i mål C-138/02, Collins, REG 2004, s. I-2703, punkt 26, av den 7 september 2004 i mål C-456/02, Trojani, REG 2004, s. I-7573, punkt 15, och av den 26 april 2007 i mål C-392/05, Alevizos, REG 2007, s. I-3505, punkt 67).

26 Däremot saknar frågan huruvida anställningsförhållandet enligt nationell rätt är ett rättsförhållande *sui generis* betydelse vid bedömningen av om en person skall betecknas som arbetstagare i gemenskapsrättslig mening (se dom av den 23 mars 1982 i mål 53/81, Levin, REG 1982, s. 1035, punkt 16, svensk specialutgåva, volym 6, s. 335, av den 31 maj 1989 i mål 344/87, Bettray, REG 1989, s. 1621, punkterna 15 och 16, och av den 19 november 2002 i mål C-188/00, Kurz, REG 2002, s. I-10691, punkt 32, samt domen i det ovannämna målet Trojani, punkt 16).

27 Det är visserligen ostridigt att Sari Kiiski innan hon inledde sin föräldraledighet för vård av barn hade ett anställningsförhållande med det kännetecken som angetts i punkt 25 i denna dom och att hon därmed var en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. För att hon skall kunna göra anspråk på de rättigheter som följer av direktiv 92/85 krävs emellertid därutöver att uttaget av föräldraledighet för vård av barn inte har medfört att hon har förlorat denna ställning som arbetstagare.

28 Det skall i detta avseende för det första påpekas att direktiv 92/85 inte innebär att arbetstagare som redan är lediga, till exempel föräldralediga för vård av barn, faller utanför tillämpningsområdet för direktiv 92/85.

29 Det är riktigt att direktivet enligt första, femte och sjätte skälen syftar till att förbättra arbetsmiljön i syfte att förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa, särskilt för gravida kvinnor i arbetslivet. Gemenskapslagstiftaren har emellertid i fjortonde skälet i samma direktiv ansett att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar måste ha en rätt till mammaledighet med hänsyn till deras särskilda känslighet.

30 Gemenskapslagstiftaren har visserligen på detta sätt särskilt avsett att ge gravida arbetstagare ett generellt skydd mot de risker som de kan utsättas för i arbetet, genom att tillerkänna dem en rätt till mammaledighet som gör att de kan vara lediga från arbetet under en begränsad tid. Det står emellertid klart att gemenskapslagstiftaren inte har uppställt ett krav, för att komma i fråga för denna rätt, som innebär att en gravid kvinna som gör anspråk på denna ledighet personligen måste befinna sig i en situation där hon är utsatt för en sådan risk.

31 Den omständigheten att syftet med direktiv 92/85 är att förbättra skyddet för gravida arbetstagare i arbetslivet innebär inte i sig att gemenskapslagstiftaren har avsett att rätten till mammaledighet inte skall gälla för arbetstagare som vid den tidpunkt då de önskar att ta ut denna ledighet redan är tillfälligt borta från arbetet, eftersom de har tagit ut annan ledighet.

32 För det andra följer av klausul 2.7 i ramavtalet att medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under sådan föräldraledighet som föreskrivs i ramavtalet. Av detta följer att gemenskapslagstiftaren genom att anta direktiv 96/34, som genomför det nämnda avtalet, ansåg att anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren alltjämt består under denna ledighet. Den som är föräldraledig för vård av barn skall därför under ledigheten alltjämt betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening.

33 Det har i övrigt inte bestritts att Sari Kiiski, vid tidpunkten för beslutet av den 10 december 2004, vilket enligt den hänskjutande domstolen medförde att hon delvis fråntogs rätten till lön eller skälig ersättning enligt artikel 11 i direktiv 92/85, hade underrättat sin arbetsgivare om sitt tillstånd i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Vid denna tidpunkt omfattades hon således av direktivets tillämpningsområde.

34 Det är därför viktigt att klargöra huruvida de bestämmelser om föräldraledighet för vård av barn, särskilt de som anger under vilka villkor ledighetens längd kan ändras, kunde medföra att Sari Kiiski fråntogs de rättigheter som gäller vid mammaledighet.

35 Enligt klausul 2.1 i ramavtalet har arbetstagare, kvinnor och män, en individuell rätt till föräldraledighet under minst tre månader. Föräldrar ges rätt till föräldraledighet för att vårda sitt barn. Denna ledighet kan tas ut till dess att barnet har uppnått en bestämd ålder och får vara upp till åtta år (se dom av den 14 april 2005 i mål C-519/03, kommissionen mot Luxemburg, REG 2005, s. I-3067, punkterna 31 och 32).

36 Som angetts ovan i punkt 32 i denna dom är det enligt ramavtalet medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter som skall fastställa vad som skall gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under sådan föräldraledighet som föreskrivs i ramavtalet.

37 Eftersom beviljandet av sådan föräldraledighet inverkar på organisationen av det företag eller den avdelning där den föräldraledige har sin anställning, och särskilt kan göra det nödvändigt att rekrytera en vikarie, är det motiverat att i den nationella rätten fastställs restriktiva villkor för att ändra längden på nämnda föräldraledighet.

38 Med hänsyn till att ramavtalet syftar till att ge både kvinnliga och manliga arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn, är det emellertid likaledes motiverat att den berörde arbetstagaren, för att få till stånd en ändring av längden på föräldraledigheten, kan åberopa sådana händelser som, i och med att de inträffar efter att ansökan om denna ledighet har getts in eller beviljats, obestridligen gör det omöjligt för denna arbetstagare att vårda sitt barn på de ursprungligen planerade villkoren.

39 I målet vid den nationella domstolen förhåller det sig så, att den berörda tjänstemannen i kollektivavtalet tillerkänns en rätt att efter ansökan ändra tidpunkten för en beviljad föräldraledighet för vård av barn och ledighetens längd, om det föreligger oförutsedd och grundad anledning. Sådan anledning föreligger enligt samma avtal vid en oförutsedd och grundläggande förändring av möjligheterna att vårda barnet som tjänstemannen inte kunde ta med i beräkningen vid tidpunkten för ansökan om denna ledighet.

40 I cirkulären med tillämpningsföreskrifter till kollektivavtalet anges att sådan grundad anledning föreligger till exempel om barnet eller den andra föräldern drabbas av en allvarlig sjukdom eller avlider, och vid skilsmässa. Däremot innebär en flytt till en annan ort, en ny anställning eller en ny graviditet i regel inte att det i enlighet med cirkulären föreligger oförutsedd och grundad anledning.

41 Även om det finns fog för att anse att en flytt till en annan ort eller en ny anställning inte utgör oförutsedda händelser, eftersom de endast beror på den berörda personens vilja, kan en graviditet inte likställas med sådana händelser i detta avseende.

42 Eftersom en graviditet i huvudsak är en oförutsedd händelse skall den snarare jämföras med sådana händelser som att barnet eller den andra föräldern drabbas av en allvarlig sjukdom eller avlider, och skilsmässa.

43 Dessa händelser, som i de cirkulär som är aktuella i målet vid den nationella domstolen betecknas som oförutsedda, ändrar på ett grundläggande sätt situationen för en familj samt förhållandet mellan föräldrarna och mellan föräldrarna och barnet. De kännetecknas av en förlorad eller väsentligt minskad tillgänglighet till en av familjemedlemmarna, eller av förlorade eller väsentligt minskade verkliga möjligheter för den berörde föräldern att vårda barnet eller för barnet att bli vårdat. Dessa händelser medför därför att det blir omöjligt att vårda barnet på det sätt som det var tänkt, i överensstämmelse med syftet med denna ledighet, när ansökan om ledigheten ingavs.

44 Det kan inte bestridas att en graviditet förändrar förhållandena inom en familj eller att de risker som är förenade med detta tillstånd såväl för mamman som för fostret påverkar den berörda personens tillgänglighet och möjligheter att vårda ett barn i samband med en föräldraledighet för vård av barn. Detta innebär dock inte att en graviditet i sig i princip medför förändringar som är grundläggande eller som är av en sådan betydelse att det blir omöjligt att vårda barnet på det sätt som det var tänkt när ansökan om ledigheten ingavs.

45 Det kan emellertid inte förbises att en graviditet ofrånkomligen fortskrider och att den berörda kvinnans levnadsvillkor med nödvändighet kommer att förändras i grunden under graviditetens slutfas och under de första veckorna efter förlossningen, så att det blir omöjligt för henne att vårda sitt första barn.

46 Det är precis denna utveckling som lagstiftaren har beaktat genom att ge gravida arbetstagare en särskild rätt, det vill säga den rätt till mammaledighet som föreskrivs i direktiv 92/85, vars syfte är att säkerställa dels skyddet av kvinnans fysiska tillstånd under och efter graviditeten, dels skyddet av det särskilda förhållandet mellan modern och hennes barn under den tid som följer efter graviditeten och förlossningen för att förhindra att förhållandet störs genom den ökade belastning som ett samtidigt utövande av en yrkesverksamhet innebär (se, för ett liknande resonemang, dom av den 29 november 2001 i mål C-366/99, Griesmar, REG 2001, s. I-9383, punkt 43, och av den 18 mars 2004 i mål C-342/01, Merino Gómez, REG 2004, s. I-2605, punkt 32, samt domen i det ovannämnda målet kommissionen mot Luxemburg, punkt 32).

47 Medlemsstaterna skall därför enligt artikel 8 i direktiv 92/85 vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att kvinnliga arbetstagare är berättigade till mammaledighet under minst 14 veckor.

48 Det framgår i detta avseende av femte och sjätte skälen i detta direktiv att gemenskapslagstiftaren har avsett att på så sätt säkerställa målen i gemenskapsstadgan om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989. I artikel 136 EG hänvisas också till den europeiska sociala stadgan, som undertecknades i Turin den 18 oktober 1961, och reviderades i Strasbourg den 3 maj 1996. Alla medlemsstater är part i denna stadga genom att de har anslutit sig till den ursprungliga stadgan, den reviderade stadgan eller till båda versionerna. Artikel 8 i den europeiska sociala stadgan, som rör kvinnliga arbetstagares rätt till skydd vid

graviditet och barnsbörd, syftar till att säkerställa kvinnliga arbetstagares rätt till mammaledighet. Enligt den ursprungliga versionen av stadgan är de berättigade till mammaledighet under minst 12 veckor, och enligt den reviderade versionen av stadgan är de berättigade till mammaledighet under minst 14 veckor.

49 Under dessa omständigheter skall den rätt till mammaledighet som tillerkänns gravida arbetstagare anses som ett sätt att skydda denna sociala rättighet som är av särskild betydelse. Gemenskapslagstiftaren har således ansett att de grundläggande förändringar av gravida arbetstagares levnadsvillkor som inträffar under en begränsad period på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen utgör en grundad anledning för dem att avbryta utövandet av sin yrkesverksamhet, utan att detta kan ifrågasättas av offentliga myndigheter eller av arbetsgivaren.

50 Såsom framgår av domstolens rättspraxis som det har erinrats om i punkt 46 i förevarande dom, syftar det skydd som modern ges i form av mammaledighet till att förhindra en ökad belastning. Den vård som modern i enlighet med syftet med den föräldraledighet som föreskrivs i ramavtalet skall ge det första barnet utgör emellertid i graviditetens slutfas en ökad belastning för modern av en jämförbar beskaffenhet och betydelse. Det är således motiverat att kräva att en sådan ökad belastning skall kunna förhindras genom att låta den berörda kvinnan, som följd av detta tillstånd, ändra denna ledighet.

51 Av det anförda följer att den begränsade perioden på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen skall anses utgöra en situation som, mot bakgrund av syftet med den föräldraledighet som föreskrivs i ramavtalet, förhindrar förverkligandet av detta syfte, och därmed en grundad anledning att ändra denna ledighetsperiod.

52 I sådana nationella bestämmelser som är aktuella i målet vid den nationella domstolen utgör emellertid i allmänhet inte graviditet en grundad anledning. Däremot utgör allvarlig sjukdom eller dödsfall, som drabbar barnet eller den andra föräldern, samt skilsmässa, anledningar som medför att det är tillåtet att ändra föräldraledighetsperioden för vård av barn.

53 Under dessa omständigheter är sådana bestämmelser diskriminerande, eftersom de innebär en särbehandling av en situation som, mot bakgrund av syftet med den föräldraledighet som föreskrivs i ramavtalet och de hinder som kan förhindra dess förverkligande, likväl är jämförbar med att barnet eller den andra maken drabbas av en allvarlig sjukdom eller avlider, eller med skilsmässa. Det saknas emellertid sakliga skäl för en sådan särbehandling.

54 Enligt fast rättspraxis innebär likhets- och icke-diskrimineringsprincipen att lika situationer inte får behandlas olika och olika situationer inte får behandlas lika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (se, bland annat, dom av den 26 oktober 2006 i mål C-248/04, Koninklijke Coöperatie Cosun, REG 2006, s. I-10211, punkt 72, och dom av den 3 maj 2007 i mål C-303/05, Advocaten voor de Wereld, REG 2007, s. I-3633, punkt 56).

55 Eftersom en diskriminerande behandling som följer av sådana bestämmelser som de som är aktuella i målet vid den nationella domstolen enbart kan beröra kvinnor, innebär nämnda bestämmelser, som anger villkoren för det under föräldraledigheten för vård av barn fortfarande gällande anställningsförhållandet, att det föreligger sådan direkt könsdiskriminering som är förbjuden enligt artikel 2 i direktiv 76/207 (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Busch, punkt 38).

56 Domstolen har för övrigt redan slagit fast att en ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten inte kan påverka rätten till en annan ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten (domen i det ovannämnda målet kommissionen mot Luxemburg, punkt 33, och dom av den 6 april 2006 i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, REG 2006, s. I-3423, punkt 24).

57 Av detta följer att gemenskapsrätten utgör hinder för att en arbetsgivare fattar ett sådant beslut som det i målet vid den nationella domstolen aktuella beslutet av den 10 december 2004, vilket medför att en gravid arbetstagare saknar möjlighet att efter ansökan få till stånd en ändring av längden på sin föräldraledighet för vård av barn i samband med att hon ansöker om mammaledighet, och att hon därmed fråntas de rättigheter som gäller vid mammaledighet enligt artiklarna 8 och 11 i direktiv 92/85.

58 Av det anförda följer att den första och den tredje frågan skall besvaras på följande sätt: Artikel 2 i direktiv 76/207, som innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, i fråga om arbetsvillkor, samt artiklarna 8 och 11 i direktiv 92/85, vilka rör mammaledighet, utgör hinder för nationella bestämmelser om föräldraledighet för vård av barn som, i den utsträckning det enligt dessa bestämmelser inte tas hänsyn till de förändringar som en graviditet medför för den berörda arbetstagaren under en begränsad period på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen, innebär att arbetstagaren saknar möjlighet att efter ansökan få till stånd en ändring av längden på sin föräldraledighet för vård av barn i samband med att hon gör anspråk på sin rätt att vara mammaledig, och att hon därmed fråntas de rättigheter som gäller vid mammaledighet.

Den andra frågan

59 Den andra frågan har enbart ställts för det fall att domstolen skulle anse att de nationella bestämmelser som är aktuella i målet vid den nationella domstolen innebär att det föreligger en indirekt diskriminering.

60 Av den bedömning som gjorts i punkt 55 i förevarande dom framgår att sådana nationella bestämmelser som de som är aktuella i målet vid den nationella domstolen innebär att det föreligger en direkt, och inte en indirekt, diskriminering i den mening som avses i artikel 2.2 i direktiv 76/207.

61 Det saknas därför anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

62 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 (fjärde avdelningen) följande:

Artikel 2 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, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002, vilken innebär att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, i fråga om arbetsvillkor, samt artiklarna 8 och 11 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), vilka rör mammaledighet, utgör hinder för nationella bestämmelser om föräldraledighet för vård av barn som, i den utsträckning det enligt dessa bestämmelser inte tas hänsyn till de förändringar som en graviditet medför för den berörda arbetstagaren under en begränsad period på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen, innebär att arbetstagaren saknar möjlighet att efter ansökan få till stånd en ändring av längden på sin föräldraledighet för vård av barn i samband med att hon gör anspråk på sin rätt att vara mammaledig, och att hon därmed fråntas de rättigheter som gäller vid mammaledighet.

Underskrifter