Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

7. september 2017*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2010/18/EU – den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov – § 5, stk. 1 og 2 – tilbagevenden fra forældreorlov – ret til at vende tilbage til den samme stilling eller en tilsvarende eller lignende stilling – opretholdelsen af erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve – en delstats tjenestemand forfremmet til tjenestemand på prøve i en stilling med ledelsesfunktion – nævnte delstats lovgivning, hvorefter den toårige prøvetid i en stilling med ledelsesfunktion udløber uden videre og uden mulighed for forlængelse, selv ved fravær på grund af forældreorlov – uforenelighed – konsekvenser«

I sag C-174/16,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Verwaltungsgericht Berlin (forvaltningsdomstolen i Berlin, Tyskland) ved afgørelse af 2. juli 2015, indgået til Domstolen den 24. marts 2016, i sagen

H.

mod

Land Berlin,

har

DOMSTOLEN (Anden Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. Ilešič, og dommerne A. Prechal (refererende dommer), A. Rosas, C. Toader og E. Jarašiūnas,

generaladvokat: P. Mengozzi,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– H., som selvmøder,

– Land Berlin ved M. Theis, E.-N. Voigt, K.-P. Nießner og A. Hollmann, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved C. Valero og M. Kellerbauer, som befuldmægtigede,

* Processprog: tysk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 26. april 2017,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af § 5, stk. 1 og 2, i den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, som blev indgået den 18. juni 2009 (herefter »den reviderede rammeaftale«), og som findes i bilaget til Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT 2010, L 68, s. 13), og artikel 14, stk. 1, litra a) og c), og artikel 15 og 16 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en sag mellem H. og Land Berlin (delstaten Berlin, Tyskland) vedrørende sidstnævntes afgørelse, fremsendt til H. under hendes forældreorlov, hvori hun blev oplyst om, at grundet fravær som følge af denne orlov var den toårige prøvetid i den stilling med ledelsesfunktion, som hun havde været ansat i forud for den nævnte orlov, ikke udstået på tilfredsstillende vis, hvorfor hendes ansættelse som tjenestemand på prøve ophørte, og at hun som følge heraf blev tildelt sin tidligere stilling på et lavere niveau.

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 2010/18 og den reviderede rammeaftale

3 Direktiv 2010/18 ophævede med virkning fra den 8. marts 2012 Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT 1996, L 145, s. 4), indgået den 14. december 1995 (herefter »rammeaftalen af 1995«).

4 8. og 11. betragtning til direktiv 2010/18 har følgende ordlyd:

»(8) Målene for direktivet, nemlig at fremme balancen mellem arbejdsliv og privat-/familieliv for forældre, som arbejder, samt lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet i hele Unionen, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. […]

[…]

(11) I overensstemmelse med de generelle principper for EU-retten inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken fremgår det af § 1, stk. 1, i den reviderede rammeaftale, at den indeholder minimumsforskrifter.«

5 Direktivets artikel 3, stk. 1, fastsætter følgende:

»Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, senest den 8. marts 2012. […]«

6 Følgende fremgår af indledningen til den reviderede rammeaftale:

»Denne rammeaftale […] reviderer [rammeaftalen af 1995] og indeholder minimumsforskrifter vedrørende forældreorlov som et vigtigt middel til at forene arbejdsliv og familieliv og til at fremme lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder.

[…]

I. Generelle betragtninger […]

3. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder af 7. december 2000 og dets artikel 23 og 33 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt familieliv og arbejdsliv […]

22. Forældreorlovsordninger har til formål at støtte forældre, som arbejder i en bestemt periode for at bibeholde og fremme deres arbejdsmarkedsdeltagelse […] […]«

7 Den reviderede rammeaftales § 1, stk. 1 og 2, bestemmer følgende:

»1. Denne aftale indeholder minimumsforskrifter, der skal gøre det lettere at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar for forældre, som arbejder, under hensyntagen til de mere og mere forskelligartede familiestrukturer, samtidig med at nationale love, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis overholdes.

2. Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.«

8 Rammeaftalens § 2 fastsætter følgende:

»1. I medfør af denne aftale har arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, individuel ret til forældreorlov i forbindelse med et barns fødsel eller i forbindelse med adoption af et barn, for at den pågældende kan passe dette barn, indtil barnet har nået en nærmere fastsat alder, der kan være op til otte år, og som fastlægges af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter.

2. Orloven bevilges i en periode på mindst fire måneder […]«

9 I rammeaftalens § 3, stk. 1, er følgende fastsat:

»Adgangsbetingelserne for og gennemførelsesbestemmelserne vedrørende forældreorlov fastlægges ved lov og/eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne under overholdelse af minimumsforskrifterne i denne aftale. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter kan især:

a) beslutte, om forældreorloven skal tildeles på fuldtid, på deltid, i flere dele eller i form af en afspadseringsordning under hensyntagen til både arbejdsgiveres og arbejdstageres behov

b) lade retten til forældreorlov være afhængig af en arbejdsperiode og/eller en anciennitetsperiode, som ikke må overstige et år […]

c) fastsætte, under hvilke omstændigheder det er tilladt arbejdsgiveren efter høring i overensstemmelse med lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis at udsætte forældreorloven under henvisning til berettigede årsager relateret til virksomhedens drift […]

d) i tilslutning til litra c) give tilladelse til særlige ordninger for at imødekomme behovet hos små virksomheder i forbindelse med drift og organisation.«

10 Rammeaftalens § 5 med overskriften »Arbejdstageres rettigheder og ikke-forskelsbehandling« fastsætter følgende:

»1. Ved orlovens ophør har arbejdstagerne ret til at vende tilbage til den samme stilling eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold.

2. Erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, opretholdes uændret, indtil forældreorloven ophører. Ved orlovens ophør gælder disse rettigheder med eventuelle ændringer som følge af national ret, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis.

3. Medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter fastsætter, hvorledes der skal forholdes med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet under orlovsperioden.

[…]«

Direktiv 2006/54

11 Artikel 14, stk. 1, i direktiv 2006/54 bestemmer følgende:

»Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse […] herunder i henseende til forfremmelse

[…]

c) ansættelses- og arbejdsvilkår […]

[…]«

12 Samme direktivs artikel 15 fastsætter følgende:

»En kvinde på barselsorlov har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende […]«

13 Dette direktivs artikel 16 bestemmer følgende:

»Dette direktiv gælder med forbehold af medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger […] for at sikre, at [mandlige og kvindelige arbejdstagere] ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem […]«

Tysk ret

14 Den tjenesteretlige stilling for en tjenestemand på prøve i en stilling med ledelsesfunktion i delstaten Berlin reguleres af § 97 i Landesbeamtengesetz af 19. marts 2009 (delstaten Berlins tjenestemandslov, herefter »LBG«).

15 LBG's § 97, stk. 1, fastsætter bl.a., at prøvetiden for en sådan stilling er på to år, som ikke kan forlænges.

16 LBG's § 97, stk. 2, andet punktum, har følgende ordlyd:

»Fra dagen for udnævnelsen bliver de rettigheder og forpligtelser vedrørende den stilling, som senest er tildelt en tjenestemand som fastansat tjenestemand […], suspenderet under prøvetiden […]«

17 Følgende fremgår i medfør af LBG's § 97, stk. 4, som ændret ved Dienstrechtsneuordnungsgesetz af 22. juni 2011 (lov om ændring og modernisering af forbundstjenestemandsloven):

»En prøvetidsansat, der har gennemført prøvetiden på tilfredsstillende vis, fastansættes […] Opnår den pågældende tjenestemand ikke fastansættelse ved udløbet af prøvetiden, bortfalder vedrørendes krav på aflønning svarende til den pågældende stilling. Den pågældende tjenestemand har ikke erhvervet yderligere rettigheder. Vedkommende kan heller ikke inden for et år på ny udnævnes til tjenestemand på prøve i den samme stilling. Såfremt den eneste grund til, at tjenestemanden ikke har gennemført prøvetiden på tilfredsstillende vis, er, at han i en længere periode ikke har været i stand til at varetage stillingen med ledelsesfunktion, kan vedkommendes overordnede tillade undtagelser fra syvende punktum.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

18 H. blev i 1999 ansat i delstaten Berlins forvaltning, hvor hun er fastansat tjenestemand. Hun har siden den 23. september 2008 været ansat som kontorchef i lønklasse A 16. Efter en udvælgelsesprocedure blev H. den 20. september 2011 forfremmet i medfør af LBG's § 97, stk. 1, til tjenestemand på prøve i en stilling som kontorchef i den højere lønklasse B 2. Den 18. oktober 2011 blev hun følgelig ansat i en stilling, der blev ledig i denne lønklasse, og som indebar ledelsesopgaver.

19 H. påbegyndte imidlertid ikke arbejdet i denne nye stilling. H. var nemlig fra den 25. juli 2011 til den 19. januar 2012 på sygeorlov på grund af hendes graviditet og derefter på barselsorlov fra den 20. januar til den 27. april 2012. Efter udløbet af denne barselsorlov var H. på orlov frem til den 29. maj 2012, hvorefter hun tog forældreorlov, som begyndte den 30. maj 2012, og som blev forlænget flere gange og afsluttet den 20. februar 2015.

20 I mellemtiden blev der i andet halvår af 2012 afholdt en udvælgelsesprocedure for den stilling, som H. havde været ansat i som tjenestemand på prøve, hvorefter den blev tildelt en anden.

21 Den 4. september 2014 oplyste Landesverwaltungsamt Berlin (delstaten Berlins forvaltningsmyndighed, Tyskland), at hun ikke havde gennemført den toårige prøvetid i den ovennævnte stilling på tilfredsstillende vis, idet hun reelt aldrig havde varetaget stillingen, og at hendes ansættelse som tjenestemand på prøve i henhold til LBG's § 97, stk. 4, ophørte den 19. september 2013. Endvidere oplyste denne myndighed den pågældende om, at hun ville blive genansat i sin tidligere stilling som kontorchef i lønklasse A 16.

22 Den af H. indgivne klage blev afvist af den nævnte myndighed ved afgørelse af 10. november 2014, hvorefter den pågældende anlagde søgsmål for Verwaltungsgericht Berlin (forvaltningsdomstolen i Berlin, Tyskland) med påstand om annullation af denne afgørelse og om, at det fastslås, at hun efter

den 19. september 2013 fortsat skulle være tjenestemand på prøve i en stilling med ledelsesfunktion i lønklasse B 2. Til støtte for sit søgsmål gjorde H. navnlig gældende, at den anfægtede afgørelse tilsidesatte direktiv 2006/54 og 2010/18.

23 Hvad angår direktiv 2010/18 og den reviderede rammeaftale ønsker Verwaltungsgericht Berlin (forvaltningsdomstolen i Berlin) navnlig oplyst, om LBG's § 97 er forenelig med rammeaftalens § 5, stk. 1, for så vidt som H. ved udløbet af sin forældreorlov ikke havde kunnet vende tilbage til den stilling, som hun havde været ansat i forud for denne orlov, eller en tilsvarende stilling, men var blevet omplaceret til en stilling på et lavere niveau. Denne ret rejser også tvivl om foreneligheden af § 97 med den nævnte rammeaftales § 5, stk. 2, der fastsætter retten til at opretholde erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, idet denne omplacering medførte en lønnedgang. Ifølge den nævnte ret, og som også delstaten Berlin har gjort gældende, kan det dog ikke udelukkes, at reglerne i LBG's § 97 kan udgøre en lovgivning som omhandlet i samme rammeaftales § 5, stk. 2, andet punktum, der ved udløbet af forældreorloven lovligt kunne medføre ændringer af arbejdstagerens rettigheder.

24 Den forelæggende ret har endvidere anført, at det, forudsat at LBG's § 97 tilsidesætter den ændrede rammeaftale og/eller direktiv 2006/54, er umuligt at fortolke § 97 således, at overensstemmelse med disse EU-retlige regler sikres, således at det i så fald bør undlades at anvende denne nationale regel.

25 I denne henseende har den nævnte ret lagt til grund, at den mest velegnede løsning ville være at forlænge prøvetiden med den periode, der endnu ikke var udløbet ved starten af forældreorloven, enten i den oprindelige stilling eller, hvis denne stilling, som det er tilfældet i nærværende sag, i mellemtiden er blevet tildelt en anden tjenestemand, i en tilsvarende lederstilling. Retten ønsker ligeledes oplyst, hvilken løsning den bør vælge i det tilfælde, hvor der ikke er nogen tilsvarende stillinger ledige. Endelig ønsker den forelæggende ret oplyst, om EU-retten, for så vidt som den nationale ret i tilfælde af tildeling af en ny stilling kræver, at der afholdes en ny udvælgelsesprøve, med risiko for i så fald, at en anden ansøger end den tjenestemand, der er tilbage fra forældreorlov, skal tages i betragtning, pålægger, at en sådan procedure ikke gennemføres.

26 Under disse omstændigheder har Verwaltungsgericht Berlin (forvaltningsdomstolen i Berlin) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal bestemmelserne i direktiv [2010/18] og bestemmelserne i [den reviderede] rammeaftale vedrørende forældreorlov fortolkes således, at de er til hinder for en ordning i national ret, hvorefter prøvetiden, hvori en stilling med ledelsesfunktion er overdraget til en tjenestemand på prøve, i henhold til loven og uden mulighed for forlængelse udløber, selv om den pågældende tjenestemand i hovedparten af denne prøvetid var og fortsat er på forældreorlov?

2) Skal bestemmelserne i direktiv [2006/54], navnlig direktivets artikel 14, stk. 1, litra a) og c), artikel 15 eller 16, fortolkes således, at en ordning i national ret med det i spørgsmål 1 anførte indhold udgør en indirekte forskelsbehandling på grund af køn, såfremt langt flere kvinder end mænd er berørt af eller kan berøres af denne ordning.

3) Såfremt spørgsmål 1 eller 2 besvares bekræftende: Er fortolkningen af de nævnte EU-retlige bestemmelser også til hinder for en sådan ordning i national ret, såfremt ordningen begrundes med, at egnetheden til at bestride en stilling med ledelsesfunktion, hvori der skal ske fastansættelse, kun kan fastslås, når opgaverne varetages over en længere periode i prøvetiden?

4) Såfremt spørgsmål 3 også besvares bekræftende: Tillader fortolkningen af EU-retten en anden retsvirkning end en fortsættelse af prøvetiden i umiddelbar fortsættelse af forældreorlovens ophør – for en periode svarende til den ved forældreorlovens begyndelse resterende del af prøvetiden – i den samme eller en lignende stilling, f.eks. når en sådan stilling eller en tilsvarende stilling ikke længere står til rådighed?

5) Kræver fortolkningen af EU-retten, at det i et sådant tilfælde med henblik på besættelse af en anden stilling eller en anden stilling med ledelsesfunktion skal undlades at gennemføre en ny udvælgelsesprocedure under inddragelse af andre ansøgere i henhold til bestemmelserne i national ret?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål og det tredje spørgsmåls første led

27 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, der underlægger den endelige forfremmelse til en tjenestemandsstilling med ledelsesfunktion den betingelse, at den udvalgte ansøger på tilfredsstillende vis gennemfører en forudgående toårig prøvetid i denne stilling, og i medfør af hvilken den nævnte prøvetid i en situation, hvor den udvalgte ansøger i størstedelen af prøvetiden har været og stadig befinder sig på forældreorlov, i henhold til loven ophører ved udløbet af denne toårige periode, uden at en forlængelse heraf er mulig, idet den pågældende følgelig ved sin tilbagevenden fra forældreorloven genansættes i den stilling på et lavere niveau såvel på det vedtægtsmæssige plan som lønmæssigt, som den pågældende havde været ansat i inden den nævnte prøvetid. I tilfælde af et bekræftende svar på dette første spørgsmål ønsker den forelæggende ret med det tredje spørgsmåls første led oplyst, om denne § 5, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at en sådan national lovgivning ikke desto mindre kan begrundes med det formål, der forfølges med samme prøvetid, som består i at gøre det muligt at vurdere egnetheden til at bestride den stilling med ledelsesfunktion, der skal besættes, og følgelig kræver, at den nævnte prøvetid strækker sig over en længere periode.

Indledende bemærkninger

28 Det bemærkes indledningsvis, at det, idet H. havde været fraværende som følge af forældreorlov i størstedelen af den prøvetid, som er påkrævet for at opnå den omhandlede stilling med ledelsesfunktion, og fortsat var på forældreorlov på det tidspunkt, hvor delstaten Berlins forvaltningsmyndighed meddelte hende, at hun ville blive genansat i sin tidligere stilling, alene er i lyset af direktiv 2010/18 og den revidere rammeaftale, at den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning skal undersøges.

29 Således som det fremgår af første afsnit i den reviderede rammeaftales indledning, udgør denne rammeaftale et tilsagn fra arbejdsmarkedets parter repræsenteret ved de generelle tværfaglige organisationer om ved hjælp af minimumsforskrifter for forældreorlov at indføre foranstaltninger til fremme af lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder ved at give dem mulighed for at forene deres erhvervsmæssige ansvar og deres familiemæssige forpligtelser.

30 I ottende betragtning til direktiv 2010/18 om iværksættelse af den nævnte reviderede rammeaftale fremhæves ligeledes, at målene for dette direktiv er at fremme balancen mellem arbejdsliv og privat-/familieliv for forældre, som arbejder, samt at skabe lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet i hele Unionen.

31 Det bemærkes i øvrigt, at princippet om ligestilling mellem kvinder og mænd, navnlig i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn, på den ene side, og retten til forældreorlov for at forene arbejdsliv og familieliv, på den anden side, er fastsat i henholdsvis artikel 23 og artikel 33, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«); bestemmelser, hvortil tredje punkt i de generelle betragtninger til den reviderede rammeaftale henviser.

32 Retten til forældreorlov blev nemlig indsat i chartrets artikel 33, stk. 2, blandt de grundlæggende sociale rettigheder, der er samlet i chartrets afsnit IV med overskriften »Solidaritet«. Denne bestemmelse fastslår, at for at kunne forene familieliv og arbejdsliv har enhver bl.a. ret til forældreorlov efter et barns fødsel eller ved adoption af et barn.

33 Endvidere er de formål, der forfølges med den reviderede rammeaftale, forbundet med forbedring af leve- og arbejdsvilkårene samt en passende social beskyttelse af arbejdstagere, der, som det fremgår af artikel 151 TEUF, indgår blandt de formål, der forfølges med EU's socialpolitik (jf. i denne retning for så vidt angår rammeaftalen af 1995 dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 37).

34 Endelig bemærkes, at den reviderede rammeaftale, i lighed med rammeaftalen af 1995, ligeledes finder anvendelse på arbejdstagere, der ligesom sagsøgeren i hovedsagen er tjenestemænd. Den reviderede rammeaftales § 1, stk. 2, omfatter nemlig generelt »alle arbejdstagere […], der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, som er defineret ved lov, kollektiv overenskomst og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat«, og samme rammeaftales § 2, stk. 1, omfatter »arbejdstagere«, uden at der sondres mellem vedkommende arbejdsgivers egenskab af enten offentlig eller privat arbejdsgiver, hvorved samtlige arbejdstagere omfattes (jf. i denne retning dom af 16.9.2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, præmis 28-30).

– Den reviderede rammeaftales § 5

35 Det bemærkes indledningsvis, at den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1-3, har en næsten identisk ordlyd med § 2, stk. 5-7, i rammeaftalen af 1995, således at Domstolens fortolkning for så vidt angår de sidste bestemmelser ligeledes gælder for så vidt angår de første bestemmelser (jf. i denne retning dom af 16.6.2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, præmis 47).

36 Det er med henblik på at gøre det muligt for nybagte forældre at afbryde deres erhvervsmæssige beskæftigelse for at hellige sig deres familiemæssige forpligtelser, at den reviderede rammeaftale, som fastsat i rammeaftalens § 5, stk. 1, giver dem sikkerhed for, at de kan vende tilbage til deres stilling, eller, hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold ved forældreorlovens udløb. Denne bestemmelse sikrer således en adgang til ved forældreorlovens udløb at vende tilbage til stillingen på samme betingelser som dem, der gjaldt på det tidspunkt, hvor den nævnte orlov blev påbegyndt (jf. i denne retning dom af 13.2.2014, TSN og YTN, C-512/11 og C-513/11, EU:C:2014:73, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

37 Den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2, første punktum, har med det samme sigte til formål at undgå ethvert tab eller forringelse af arbejdsrelaterede rettigheder, som arbejdstageren har erhvervet eller er i færd med at erhverve på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden, og at sikre, at arbejdstageren ved orlovens ophør med hensyn til disse rettigheder er stillet på samme måde som før denne orlov (jf. i denne retning dom af 16.7.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, præmis 39, og af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

38 Den nævnte bestemmelse regulerer ganske vist ikke de ansættelsesrelaterede rettigheder og forpligtelser under forældreorloven, som det i henhold til den reviderede rammeaftales § 5, stk. 3, tilkommer medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter at fastsætte. En sådan henvisning til den nationale lovgivning og til kollektive overenskomster berører imidlertid ikke, således som Domstolen har fastslået, de minimumsforskrifter, der er fastsat i den reviderede rammeaftale, og navnlig ikke dem, der er fastsat i rammeaftalens § 5, stk. 1 og 2 (jf. i denne retning dom af 16.7.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, præmis 46, og af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 45).

39 Henset til delstaten Berlins argumentation skal det, for det første, præciseres, at i modsætning til, hvad delstaten har gjort gældende, skal retten til at vende tilbage til den stilling, man tidligere havde, og opretholdelsen af erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, der således er sikret ved den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, også komme arbejdstageren til gode, selv når den forældreorlov, der er taget i medfør af gældende nationale bestemmelser, overskrider minimumsperioden på fire måneder som omhandlet i den reviderede rammeaftales § 2, stk. 2.

40 Ud over den omstændighed, som generaladvokaten har anført i punkt 20 i forslaget til afgørelse, at denne løsning kan udledes allerede indirekte af Domstolens retspraksis (jf. i denne retning dom af 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, præmis 12, 17, 32, 50 og 51), har det af delstaten Berlin forfægtede modsatte synspunkt nemlig ikke noget grundlag i den reviderede rammeaftales tekst, hvor § 5 i henholdsvis stk. 1 og 2 henviser til retten til at vende tilbage til sin stilling »ved orlovens ophør« og retten til at opretholde rettigheder, som er erhvervet eller er i færd med at blive erhvervet, »indtil forældreorloven ophører«.

41 Såfremt den pågældende arbejdstager endvidere fratages sikkerheden for at kunne vende tilbage til den stilling, denne tidligere havde, og for fortsat at nyde godt af de erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, når forældreorloven overstiger en minimumsperiode på fire måneder, har det den virkning, at denne arbejdstager afskrækkes fra at gøre brug af sin ret til en sådan orlov, hvilket således begrænser den effektive virkning af direktiv 2010/18 og den reviderede rammeaftale (jf. dom af 13.2.2014, TSN og YTN, C-512/11 og C-513/11, EU:C:2014:73, præmis 51) og modvirker det formål, der forfølges med den reviderede rammeaftale om at forene arbejdsmæssigt og familiemæssigt ansvar (jf. dom af 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, præmis 40).

42 For det andet kan delstaten Berlins påstand om, at H., idet hun reelt aldrig havde varetaget den i hovedsagen omhandlede stilling i prøvetiden, ikke i henhold til den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, har ret til at vende tilbage til den nævnte stilling efter sin forældreorlov og til fra starten af denne orlov fortsat at nyde godt af de erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, bl.a. i forbindelse med denne stilling, ikke tages til følge.

43 Udtrykket »stilling« og »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve« i den nævnte § 5, stk. 1 og 2, skal i mangel af en udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med henblik på at fastlægge deres betydning og rækkevidde normalt undergives en selvstændig og ensartet fortolkning i hele EU, som skal søges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning (jf. i denne retning dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 41).

44 Henset til de mål, som den reviderede rammeaftale og direktiv 2010/18 forfølger, som anført i denne doms præmis 29 og 30, og til den omstændighed, at den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, første punktum, dels giver udtryk for et princip i EU's sociallovgivning, dels fastsætter retten til forældreorlov i øvrigt garanteret som en grundlæggende ret i chartrets artikel 33, stk. 2, kan denne bestemmelse følgelig ikke fortolkes indskrænkende (jf. i denne retning dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 42, og af 27.2.2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, præmis 36).

45 Med henblik på anvendelse af den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, er det derfor tilstrækkeligt, at H. på det tidspunkt, hvor hun tog sin forældreorlov, allerede efter en udvælgelsesprøve og hendes forfremmelse var blevet ansat i den omhandlede stilling som tjenestemand på prøve og således ligeledes oppebar den løn, der svarer til den højere lønklasse, som stillingen er omfattet af. Den omstændighed, at den pågældende på tidspunktet, hvor denne ansættelse fandt sted, var på sygeorlov på grund af hendes graviditet, har derimod ingen indvirkning på den omstændighed, at denne nye stilling på det tidspunkt var blevet hendes, således at det må antages, at den pågældende, da hun

efterfølgende tog sin forældreorlov, allerede beklædte den nævnte stilling og nød godt af de erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, der eventuelt er forbundet med denne.

46 Lægges delstaten Berlins fortolkning til grund vil det bl.a. føre til, at de pågældende arbejdstagere afskrækkes fra at tage forældreorlov, og at det med denne aftale forfulgte formål undergraves.

47 For det tredje skal det vurderes, om en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede tilsidesætter den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, for så vidt som der ikke fastsættes nogen undtagelse fra prøvetiden, når den tjenestemand på prøve, der beklæder en stilling med ledelsesfunktion, befinder sig på forældreorlov.

48 Hvad for det første angår de rettigheder, der indrømmes arbejdstageren på forældreorlov i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, dvs. retten til ved udløbet af denne orlov at vende tilbage til sin stilling eller, hvis dette er umuligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, fremgår det af forelæggelsesafgørelsen, at LBG's § 97 dels har til følge, at det automatisk udelukkes, at en tjenestemand, som befinder sig i en situation som sagsøgeren i hovedsagen, ved udløbet af sin forældreorlov kan vende tilbage til den stilling som tjenestemand på prøve, som han havde inden forældreorloven. Idet den pågældende var på forældreorlov under den tilladte varighed af prøvetiden og som følge heraf ikke udøvede de funktioner, der er knyttet til denne stilling, og derfor ikke kunne vise, at hun var egnet til at blive endeligt udnævnt til stillingen, er det nemlig ubestridt, at hun efter at være vendt tilbage fra orlov ikke kunne vende tilbage til den nævnte stilling.

49 Dels har den nationale lovgivning, således som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, også den følge, at det automatisk er udelukket, at den pågældende ved udløbet af sin orlov kan tilbydes en stilling som tjenestemand på prøve, der er tilsvarende eller lignende med den, som hun havde inden denne orlov, eftersom den periode på to år, hvori hun var berettiget til at gennemføre en prøvetid med henblik på at vise sin egnethed til at bestride en stilling med ledelsesfunktion, således var udløbet og ikke kunne forlænges.

50 Det følger heraf, at den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, er til hinder for en lovgivning som den i hovedsagen omhandlede.

51 Hvad for det andet angår den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2, første punktum, der fastsætter bevarelsen af »erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve«, bemærkes, at dette udtryk omfatter enhver rettighed eller fordel i penge eller naturalier, som arbejdstageren direkte eller indirekte som følge af arbejdsforholdet kan gøre krav på over for arbejdsgiveren på tidspunktet for forældreorlovens ikrafttræden (jf. i denne retning dom af 22.10.2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, præmis 43).

52 Blandt disse rettigheder og fordele optræder de, der følger af de bestemmelser, der fastsætter betingelserne for adgang til et højere niveau i erhvervshierarkiet, idet disse nemlig kan udledes af arbejdsforholdet (jf. i denne retning dom af 18.11.2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, præmis 31). I den foreliggende sag er det således tilfældet med retten, reguleret i LBG's § 97, for en tjenestemand til at opnå en eventuel endelig forfremmelse til en stilling med ledelsesfunktion ved, i forbindelse med gennemførelse af arbejdsforholdet for delstaten Berlin og efter udløbet af en forudgående udvælgelsesprocedure, at gennemføre en prøvetid af en vis varighed.

53 Det skal i denne henseende imidlertid konstateres, at LBG's § 97 i det foreliggende tilfælde førte til, at H. som følge af den omstændighed, at hun havde forældreorlov, blev frataget enhver mulighed for at vise sin egnethed til at varetage den ansøgte stilling med ledelsesfunktion, og til i givet fald at blive forfremmet til denne stilling ved udløbet af den prøvetid, som hun var blevet udvalgt til inden den nævnte orlov.

54 Det følger heraf, at den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2, første punktum, også er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede. Idet den nævnte lovgivning er i stand til at afskrække en arbejdstager, der befinder sig i en situation som H.'s, fra at tage en beslutning om at anvende sin ret til forældreorlov, påvirker den desuden denne rettigheds effektivitet som sikret ved den reviderede rammeaftale.

55 Hvad angår den argumentation, som den forelæggende ret har påberåbt sig, hvorefter bestemmelserne i LBG's § 97, stk. 1, og § 97, stk. 2, andet punktum, kunne udgøre bestemmelser i »national ret« som omhandlet i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2, andet punktum, som på lovlig vis ved udløbet af forældreorloven kunne medføre ændringer i arbejdstagerens rettigheder som de i hovedsagen omhandlede, skal det indledningsvis bemærkes, at der er forskelle mellem de forskellige sprogversioner af denne bestemmelse. Mens visse sprogversioner, navnlig den tyske, fastsætter, at erhvervede rettigheder eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, herunder de ændringer, der bl.a. følger af den nationale lovgivning, finder anvendelse ved udløbet af forældreorloven, fastsætter den franske sprogversion for sit vedkommende, at rettigheder omfattet af den nævnte rammeaftales § 5, stk. 2, første punktum, finder anvendelse ved udløbet af forældreorloven ligesom ændringerne i bl.a. »den nationale lovgivning«.

56 I denne henseende bemærkes, at det følger af fast retspraksis, at i tilfælde af uoverensstemmelse mellem de forskellige sproglige versioner af en EU-bestemmelse skal den pågældende bestemmelse fortolkes på baggrund af den almindelige opbygning af og formålet med den ordning, som den er led i (jf. bl.a. dom 4.9.2014, Vnuk, C-162/13, EU:C:2014:2146, præmis 46, og af 26.4.2017, Popescu, C-632/15, EU:C:2017:303, præmis 35).

57 Henset til de formål, som forfølges med den reviderede rammeaftale, som anført i denne doms præmis 29 og 30, og til vigtigheden af den beskyttelse, der er indrømmet arbejdstagerne i medfør af den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, fremhævet i samme doms præmis 44, kan den nævnte rammeaftales § 5, stk. 2, andet punktum, i det foreliggende tilfælde ikke fortolkes på en måde, der er til hinder for den effektive virkning af den beskyttelse, der er indrømmet arbejdstagerne i medfør af rammeaftalens § 5, stk. 2, første punktum. Dette ville være tilfælde, hvis det under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede blev lagt til grund, at det i medfør af den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2, andet punktum, er muligt at begrunde fortabelsen af en erhvervet rettighed eller rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve, som følge af den omstændighed, at den nationale lovgivning fastsætter, at en sådan rettighed lovligt ophører ved udløbet af en frist, der ikke kan forlænges, og som fortsat løber under den pågældende arbejdstagers fravær, der følger af dennes forældreorlov.

58 For det fjerde og sidste skal den forelæggende rets spørgsmål undersøges, nemlig hvorvidt tilsidesættelsen af rettighederne sikret i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, der således følger af anvendelsen af LBG's § 97, i givet fald vil kunne være begrundet i formålet med den i hovedsagen omhandlede prøvetid, der har til formål at gøre det muligt at vurdere egnetheden til at bestride den stilling med ledelsesfunktion, der skal besættes, en egnethed, som kun kan godtgøres ved en faktisk gennemførelse af opgaver forbundet med denne stilling i en længere periode.

59 Det bemærkes i denne henseende, i lighed med generaladvokaten i punkt 30 i forslaget til afgørelse, at den reviderede rammeaftale ikke indeholder nogen bestemmelse, der tillader undtagelser fra således sikrede rettigheder. Under alle omstændigheder synes tilsidesættelsen af disse i nærværende sag på ingen måde nødvendige for at opnå det således forfulgte formål. Et formål som det af den forelæggende ret anførte vil nemlig kunne bevares ved hjælp af visse tilpasninger med det formål at muliggøre, således som det kræves i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2, første punktum, at processen med den igangværende jobmæssige forfremmelse fuldt ud opretholdes, og prøvetiden videreføres i den krævede periode ved udløbet af forældreorloven, enten i den stilling, som blev beklædt på det tidspunkt, hvor denne orlov blev taget, eller, hvis dette er umuligt, i en tilsvarende eller lignende stilling, således som det kræves i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1.

60 Delstaten Berlins argument, hvorefter den omstændighed, at arbejdsgiveren skal garantere, at arbejdstageren kan vende tilbage til den tidligere stilling i en periode, der kan være op til den maksimale tilladte varighed af forældreorloven, som i Tyskland er tre år, ved i givet fald at være tvunget til at lade denne stilling være ledig under en sådan periode, vil kunne bringe delstaten Berlins hensigtsmæssige funktion i fare, og i den private sektor endog selve virksomhedens eksistens, kan heller ikke tages til følge.

61 I overensstemmelse med den reviderede rammeaftales § 3, stk. 1, tilkommer det medlemsstaterne at fastsætte gennemførelsesbestemmelserne for forældreorloven og bl.a. at fastlægge den tilladte varighed af denne under overholdelse af de minimumsforskrifter, der er fastsat i den nævnte rammeaftale. Som det fremgår af selve ordlyden af den nævnte § 3, stk. 1, optræder arbejdsgiverens behov og bl.a. de behov, der er forbundet med virksomheders funktion og organisation, og navnlig små virksomheders, ligesom arbejdstagerens behov, blandt de kriterier, på baggrund af hvilke medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter i givet fald skal fastlægge betingelserne for adgang til forældreorlov og gennemførelsesbestemmelserne for denne.

62 Det kan således ikke tillades, at de arbejdstagere, der har valgt en forældreorlov på den således tilladte periode, ved den tilladte orlovsperiodes udløb i medfør af den nævnte bestemmelse, henset til disse samme behov, kan fratages de minimumsforskrifter, der er sikret i den reviderede rammeaftale, såsom navnlig de i § 5, stk. 1 og 2, fastsatte forskrifter.

63 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal det første spørgsmål og det tredje spørgsmåls første led besvares således, at den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2, skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som underlægger den endelige forfremmelse til en tjenestemandsstilling med ledelsesfunktion den betingelse, at den udvalgte ansøger på tilfredsstillende vis gennemfører en toårig prøvetid i denne stilling, og i medfør af hvilken den nævnte prøvetid i en situation, hvor den udvalgte ansøger i størstedelen af prøvetiden har været og stadig befinder sig på forældreorlov, i henhold til loven ophører ved udløbet af denne toårige periode, uden at en forlængelse heraf er mulig, idet den pågældende følgelig ved sin tilbagevenden fra forældreorloven genansættes i den stilling på et lavere niveau såvel på det vedtægtsmæssige plan som lønmæssigt, som den pågældende havde været ansat i inden den nævnte prøvetid. Tilsidesættelsen af denne bestemmelse kan ikke begrundes med det formål, der forfølges med samme prøvetid, som består i at gøre det muligt at vurdere egnetheden til at bestride den stilling med ledelsesfunktion, der skal besættes.

Det andet spørgsmål og det tredje spørgsmåls andet led

64 Henset til besvarelsen af det første spørgsmål og det tredje spørgsmåls første led er det ufornødent at besvare det andet spørgsmål og det tredje spørgsmåls andet led.

Det fjerde og det femte spørgsmål

65 Med det fjerde og det femte spørgsmål, som skal behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvilke konsekvenser der under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede følger af EU-retten af uforeneligheden af en bestemmelse som den i hovedsagen omhandlede med den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1 og 2.

66 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af fast retspraksis, at det påhviler de nationale retter ved anvendelsen af nationale retsforskrifter i videst muligt omfang at fortolke dem i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat fremkaldes, og for dermed at handle i overensstemmelse med artikel 288, stk. 3, TEUF (jf. bl.a. dom af 24.1.2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis). Dette er også

tilfældet med de nærværende aftaler, der ligesom den reviderede rammeaftale er blevet gennemført ved et rådsdirektiv, som disse aftaler derved er blevet en del af (jf. analogt dom af 16.9.2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, præmis 43 og 44).

67 I det foreliggende tilfælde har den forelæggende ret imidlertid i anmodningen om præjudiciel afgørelse udtrykkeligt fremhævet, at en sådan overensstemmende fortolkning ikke er mulig for så vidt angår den i hovedsagen omhandlende lovgivning.

68 Under disse omstændigheder skal det ligeledes bemærkes, at borgerne, således som det fremgår af fast retspraksis, i alle tilfælde, hvor bestemmelserne i et direktiv ud fra et indholdsmæssigt synspunkt fremstår som ubetingede og tilstrækkeligt præcise, ved de nationale domstole kan påberåbe sig disse bestemmelser over for staten, bl.a. i dennes egenskab af arbejdsgiver. Som Domstolen i øvrigt allerede har fastslået, er det muligt at overføre denne retspraksis til aftaler, der som rammeaftalen vedrørende forældreorlov udspringer af drøftelser mellem arbejdsmarkedets parter på EU-plan, og som i overensstemmelse med deres respektive retsgrundlag er blevet gennemført ved et rådsdirektiv, som disse aftaler derved er blevet en integreret del af (jf. i denne retning dom af 22.4.2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, præmis 22 og 23).

69 Den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, og § 5, stk. 2, første punktum, fastsætter generelt og i utvetydige vendinger arbejdstagerens ret til at vende tilbage til sin stilling eller, hvis dette er umuligt, til en tilsvarende eller en lignende stilling og til ved udløbet af orloven at bevare erhvervede rettigheder og rettigheder, som arbejdstageren er i færd med at erhverve ved starten af forældreorloven. Sådanne bestemmelser har dermed et indhold, der fremstår som ubetinget og tilstrækkeligt præcist til, at de kan påberåbes af borgerne og anvendes af en retsinstans (jf. analogt dom af 16.7.2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, præmis 36).

70 Ifølge Domstolens praksis følger heraf, at når der ikke kan foretages en fortolkning og en anvendelse af national lovgivning, som er i overensstemmelse med EU-retten, har de nationale retsinstanser og forvaltningsorganer pligt til at anvende EU-retten fuldt ud og til at beskytte de rettigheder, som EU-retten tillægger private, idet de skal undlade at anvende enhver modstridende bestemmelse i national lov (jf. i denne retning dom af 25.11.2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

71 Det tilkommer følgelig den forelæggende ret navnlig at efterprøve, om det for delstaten Berlin i dens egenskab af arbejdsgiver under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede faktisk var umuligt at garantere H., at hun kunne vende tilbage til sin stilling ved udløbet af hendes forældreorlov, og – i bekræftende fald – at sikre, således som den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, kræver, at hun tildeles en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med hendes ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, med henblik på, at hun kunne udstå en prøvetid under betingelser, der i øvrigt er i overensstemmelse med de krav, der følger af denne rammeaftales § 5, stk. 2 (jf. analogt dom af 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, præmis 51).

72 Hvad angår den omstændighed, at den stilling med ledelsesfunktion, som H. var blevet ansat i som tjenestemand på prøve den 18. oktober 2011, efter at hun var gået på forældreorlov den 30. maj 2012, blev endeligt tildelt en anden tjenestemand efter en udvælgelsesprocedure afholdt i løbet af andet semester i 2012, bemærkes, at delstaten Berlin ikke over for Domstolen har redegjort for, hvad der gjorde det faktisk umuligt at sikre, at H. ved udløbet af sin orlov kunne vende tilbage til sin stilling som tjenestemand på prøve i stillingen med ledelsesfunktion. Navnlig har delstaten ikke anført de objektive grunde, der gjorde det faktisk umuligt for den enten at fastholde denne stilling som midlertidig ledig eller, om nødvendigt, at udnævne en anden tjenestemand midlertidigt, indtil H. vendte tilbage.

73 Selv om Domstolen ganske vist allerede har anerkendt, at med henblik på rationel styring af en virksomhed står det arbejdsgiveren frit for at reorganisere sine tjenestegrene, har Domstolen ikke desto mindre påpeget, at det er på betingelse af, at gældende bestemmelser i EU-retten overholdes (jf. analogt hvad angår rammeaftalen af 1995 dom af 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, præmis 36).

74 I denne forbindelse påhviler det således arbejdsgiveren for den forelæggende ret at godtgøre, at det af objektive grunde var umuligt for denne at sikre, at sagsøgeren i hovedsagen ved udløbet af sin forældreorlov kunne vende tilbage til den stilling med ledelsesfunktion, som hun var blevet ansat i som tjenestemand på prøve, inden hun havde taget denne orlov.

75 Hvis det antages, at den forelæggende ret fastslår, at der foreligger en sådan umulighed i denne sag, forholder det sig under alle omstændigheder således, at den stilling, som delstaten Berlin igen tildelte H. ved udsigten til hendes tilbagevenden til arbejdet efter udløbet af forældreorloven, ikke kan anses for »tilsvarende eller lignende« med den stilling med ledelsesfunktion, som den pågældende havde, inden hun tog denne forældreorlov, jf. den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, idet det er ubestridt, at den pågældende blev genansat i den stilling, som hun var ansat i, inden hun blev forfremmet til stillingen med ledelsesfunktion, dvs. en stilling på et lavere niveau såvel på det vedtægtsmæssige plan som lønmæssigt.

76 En overholdelse af den nævnte § 5, stk. 1, kræver nemlig, at delstaten Berlin placerer H. som tjenestemand på prøve i en stilling med ledelsesfunktion, der mindst er karakteriseret ved en vedtægtsmæssig rang, et lønniveau og ledelsesopgaver svarende til den stilling, som hun oprindeligt var blevet udvalgt til.

77 Endvidere skal den forelæggende ret sikre sig, at fortsættelsen af prøvetiden i den oprindelige stilling med ledelsesfunktion, eller, såfremt det fastslås, at dette er objektivt umuligt, i en tilsvarende eller lignende stilling, med hensyn til varigheden af prøvetiden gennemføres under overholdelse af kravene i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2.

78 En sådan overholdelse forudsætter, at H. ved udløbet af sin forældreorlov bevarer retten til at fortsætte sin prøvetid i den ene eller den anden af disse stillinger, således at hun får en faktisk prøvetid med en samlet varighed svarende til den, som hun ville have fået, hvis hun ikke havde taget forældreorlov. Den pågældende skal nemlig fortsat ved udløbet af sin forældreorlov have de samme muligheder for at vise sin egnethed til at bestride den besatte stilling med ledelsesfunktion og følgelig have den samme udsigt til eventuelt at blive endeligt udnævnt til denne stilling ved prøvetidens udløb.

79 Hvad endelig angår det eventuelle krav om at lade tildelingen af en tilsvarende eller lignende stilling til sagsøgeren i hovedsagen i sin egenskab af tjenestemand være betinget af afholdelsen af en ny forudgående udvælgelsesprøve skal det konstateres, at dette ville udhule den ret, som tildeles en arbejdstager som den i hovedsagen omhandlede, der har taget forældreorlov, til at blive overført til en anden stilling på de vilkår, der er fastsat i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, for i denne stilling at udstå en prøvetid under betingelser, der i øvrigt er i overensstemmelse med kravene i denne rammeaftales § 5, stk. 2, første punktum (jf. analogt dom af 20.6.2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, præmis 54).

80 Ses der bort fra den omstændighed, at den pågældende allerede har deltaget i en sådan udvælgelsesprocedure, der ledte til hendes udnævnelse til tjenestemand på prøve og ansættelse i den stilling med ledelsesfunktion, som hun var ansat i på det tidspunkt, hvor hun tog sin forældreorlov, bevirker en sådan udvælgelsesprocedure nemlig, at både den pågældendes udnævnelse til den nye stilling og følgelig muligheden for denne til at vise sin egnethed til at blive endeligt udnævnt til stillingen forsinkes. Desuden og mere grundlæggende bevirker den også, at en sådan udnævnelse får en vilkårlig karakter, eftersom denne vil ske på grundlag af resultaterne fra udvælgelsesproceduren.

81 Et krav som det i denne doms præmis 79 nævnte kan således ikke tillades, og det påhviler følgelig den forelæggende ret at undlade at anvende det i overensstemmelse med den i denne doms præmis 70 anførte retspraksis.

82 På baggrund af ovenstående betragtninger skal det fjerde og det femte spørgsmål besvares med, at det tilkommer den forelæggende ret, ved om nødvendigt at bortse fra den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, at efterprøve, således som den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, kræver det, om det for den pågældende delstat i dennes egenskab af arbejdsgiver under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede faktisk var umuligt at gøre det muligt for den pågældende at vende tilbage til sin stilling ved udløbet af forældreorloven og, i bekræftende fald, at sikre, at denne tildeles en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, uden at denne tildeling af en stilling gøres betinget af en ny forudgående udvælgelsesprocedure. Det tilkommer ligeledes den forelæggende ret at sikre, at den pågældende ved udløbet af forældreorloven kan gennemføre en prøvetid i den stilling, som vedkommende har fået tilbage, eller i en ny tildelt stilling under betingelser, som er i overensstemmelse med kravene i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2.

Sagsomkostninger

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

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

1) § 5, stk. 1 og 2, i den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, som findes i bilaget til Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning som den i hovedsagen omhandlede, som underlægger den endelige forfremmelse til en tjenestemandsstilling med ledelsesfunktion den betingelse, at den udvalgte ansøger på tilfredsstillende vis gennemfører en toårig prøvetid i denne stilling, og i medfør af hvilken den nævnte prøvetid i en situation, hvor den udvalgte ansøger i størstedelen af prøvetiden har været og stadig befinder sig på forældreorlov, i henhold til loven ophører ved udløbet af denne toårige periode, uden at en forlængelse heraf er mulig, idet den pågældende følgelig ved sin tilbagevenden fra forældreorloven genansættes i den stilling på et lavere niveau såvel på det vedtægtsmæssige plan som lønmæssigt, som den pågældende havde været ansat i inden den nævnte prøvetid. Tilsidesættelsen af denne bestemmelse kan ikke begrundes med det formål, der forfølges med samme prøvetid, som består i at gøre det muligt at vurdere egnetheden til at bestride den stilling med ledelsesfunktion, der skal besættes.

2) Det tilkommer den forelæggende ret, ved om nødvendigt at bortse fra den i hovedsagen omhandlede nationale lovgivning, at efterprøve, således som den reviderede rammeaftales § 5, stk. 1, kræver det, om det for den pågældende delstat i dennes egenskab af arbejdsgiver under omstændigheder som de i hovedsagen omhandlede faktisk var umuligt at gøre det muligt for den pågældende at vende tilbage til sin stilling ved udløbet af forældreorloven og, i bekræftende fald, at sikre, at denne tildeles en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med sin ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, uden at denne tildeling af en stilling gøres betinget af en ny forudgående udvælgelsesprocedure. Det tilkommer ligeledes den forelæggende ret at sikre, at den pågældende ved udløbet af

forældreorloven kan gennemføre en prøvetid i den stilling, som vedkommende har fået tilbage, eller i en ny tildelt stilling under betingelser, som er i overensstemmelse med kravene i den reviderede rammeaftales § 5, stk. 2.

Underskrifter