

DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)  
den 2 oktober 1997 \*

I mål C-1/95,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

**Hellen Gerster**

och

**Freistaat Bayern,**

angående tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget, av rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om harmonisering av medlemsstaternas lagstiftning i fråga om tillämpningen av principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare (EGT L 45, s.19) och 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),

meddelar

\* Rättegångsspråk: tyska.

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden på fjärde avdelningen, J. L. Murray (referent), tillförordnad avdelningsordförande på sjätte avdelningen, samt domarna P. J. G. Kapteyn och G. Hirsch,

generaladvokat: A. La Pergola,  
justitiesekreterare: avdelningsdirektören H. A. Rühl,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

- Hellen Gerster, genom advokaten Martina Schilke, Nürnberg,
- Freistaat Bayern, genom Walter Rzepka, Generallandesanwalt bei der Landes-anwaltschaft Bayern,
- Irlands regering, genom Michael A. Buckley, Chief State Solicitor, i egenskap av ombud, biträdd av Mary Finlay, Senior Counsel at the Bar of Ireland, och Finola Flanagan, barrister,
- Förenade kungarikets regering, genom Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud, biträdd av David Pannick, QC,
- Europeiska gemenskapernas kommission, genom Christopher Docksey, rätts-tjänsten, och Horstpeter Kreppel, nationell tjänsteman med förordnande vid kommissionens rättstjänst, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 13 juni 1996 av: Hellen Gerster, företrädd av Martina Schilke, Freistaat Bayern, företrädd av Gerald Weber, Oberlandesanwalt bei der Landesanstalt für Arbeitsschutz Bayern, den grekiska regeringen, företrädd av Vassileios Kontolaimos, biträdande juridisk rådgivare vid statens juridiska råd, i egenskap av ombud, den irländska regeringen, företrädd av Mary Finlay och Finola Flanagan, den brittiska regeringen, företrädd av John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, i egenskap av ombud, biträdd av David Pannick, och kommissionen, företrädd av Marie Wolfcarius, rättstjänsten, i egenskap av ombud, biträdd av advokaten Klaus Bertelsmann, Hamburg,

och efter att den 22 oktober 1996 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

### Dom

- 1 Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach har genom beslut av den 23 november 1994, som inkom till domstolen den 5 januari 1995, enligt artikel 177 i EG-fördraget begärt ett förhandsavgörande angående tre frågor om tolkningen av artikel 119 i EG-fördraget, av rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om harmonisering av medlemsstaternas lagstiftning i fråga om tillämpningen av principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare (EGT L 45, s. 19) och av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40).

- 2 Frågorna har uppkommit i en tvist mellan å ena sidan Hellen Gerster och å andra sidan Freistaat Bayern om den senares avslag på Hellen Gersters ansökan om en tjänst som skulle tillsättas genom befordran.
- 3 I artikel 119 i fördraget fastläggs principen om lika lön för lika arbete för manliga och kvinnliga arbetstagare. Enligt andra stycket i artikeln skall i denna med lön förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.
- 4 I artikel 1 i direktiv 75/117 hänvisas till likalönsprincipen, som innebär att "för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen".
- 5 I artikel 1.1 i direktiv 76/207 preciseras att syftet med direktivet är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas "likabehandlingsprincipen". Enligt artikel 3.1 "[innebär tillämpningen] av likabehandlingsprincipen ... 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".
- 6 Enligt artikel 3.2 i den tyska grundlagen har män och kvinnor lika rättigheter. Det preciseras likaså att staten skall uppmuntra det effektiva genomförandet av likställdhet beträffande rättigheterna för kvinnor och män och skall bemöda sig om att sätta stopp för existerande ojämlikhet. Vad gäller offentligt anställda som är tjänstemän, anställda eller arbetare föreskrivs i artikel 33.2 följande: "Likställdhe-

ten beträffande tillträde till offentlig anställning tillförsäkras alla tyska medborgare med hänsyn till deras skicklighet, kvalifikationer och yrkesmässiga kompetens.”

- 7 Beamtenrechtsrahmengesetz (ramlag för harmoniseringen av rätten för offentligt anställda, nedan kallad BRRG) ålägger delstaterna att följa vissa regler när de inom ramen för sin behörighet antar lagar och andra bestämmelser och lämnar dem en skönsmarginer på icke tvingande punkter. I BRRG föreskrivs sålunda i artikel 7 att utnämningar sker på grundval av vars och ens skicklighet, kvalifikationer och yrkesmässiga kompetens utan hänsyn bland annat till kön.
- 8 Inom förbundsstaten liksom i delstaterna är karriärförordningar tillämpliga på offentligt anställda och är underordnade förbundsstatens lagbestämmelser eller, vad beträffar delstaterna, de olika delstaternas lagbestämmelser. Rekryteringen, provanställningen och karriären är på så sätt reglerade för varje kategori anställda inom förvaltningen.
- 9 Den reglering som är tillämplig på tjänstemän i delstaten Bayern är Laufbahnverordnung (nedan kallad karriärförordningen). Enligt denna förordning sker befordran till en anställning i en högre grad med hänsyn till kriterier grundade på meriter och anställningstid. Efter bedömningen som den överordnade gör av en tjänsteman följer en tidsfrist, kallad minimiprövotid, som löper från tjänstemannens senaste befordran och vid vars slut tjänstemannen kan befordras till en anställning av högre grad. På detta sätt kan en tjänsteman som har fått bedömningen ”mycket bra” befordras till en tjänst i en högre grad efter en anställningstid på minst tre och ett halvt år. Om samma tjänsteman hade fått bedömningen ”överskrider vida kraven” skulle denna period i gengäld ha varit fem år. Vid utgången av minimiprövotiden kan tjänstemannen när han har uppnått ”datum för teoretisk befordran” faktiskt befordras om en tjänst är ledig. Vid utgången av den första

prövotiden finns tjänstemannen på en "lista över personer som kan befordras". De berörda förekommer på denna i den ordning som datum för teoretisk befordran infaller.

- 10 I artikel 13.2 i karriärförordningen, i den version som var tillämplig vid tiden för omständigheterna i målet vid den nationella domstolen, preciseras att "de anställningsperioder då den fullgjorda arbetstiden understiger hälften av den normala arbetstiden tas inte med i beräkningen av anställningstiden. De perioder då den fullgjorda arbetstiden motsvarar minst halva arbetstiden räknas som två tredjedelar av denna vid beräkningen av anställningstiden. De anställningsperioder då den fullgjorda arbetstiden överstiger två tredjedelar av normal arbetstid tas i sin helhet med i beräkningen av anställningstiden".
- 11 Artikel 13.2 i karriärförordningen ändrades år 1995. Det föreskrivs numera i denna att deltidsarbetande och heltidsarbetande från den 17 oktober 1995 behandlas likadant vid beräkning av anställningstiden vid befordran. I bestämmelsen föreskrivs vidare att det, för att bestämma i vilken mån perioder med kortare arbetstid skall tas med i denna beräkning, är nödvändigt att beakta de samlade omständigheterna i varje enskilt fall. Emellertid är med hänsyn till det datum då Hellen Gerster överklagade beslutet om avslag på hennes ansökan denna ändring inte tillämplig på henne.
- 12 Hellen Gerster inträdde i tjänst i finansförvaltningen i Freistaat Bayern den 1 augusti 1966. Hon utnämndes till provanställd tjänsteman den 1 maj 1968, blev fast anställd den 27 juni 1977 och var mellan den 7 september 1984 och den 6 september 1987 tjänstledig utan lön. Från sistnämnda datum har hon arbetat halvtid vid Freistaat Bayerns lokala kontor.
- 13 I skrivelse av den 2 december 1993 ansökte Hellen Gerster om en ledig tjänst vid Finanzamt Nürnberg West och begärde att vid bedömningen av hennes ansökan

den period då hon hade arbetat deltid, från september 1987, i sin helhet skulle tas med i beräkningen av hennes anställningstid.

- 14 Oberfinanzdirektion Nürnberg avslog genom beslut av den 5 januari 1994 Hellen Gersters ansökan, på den grund att den lediga tjänsten skulle besättas med en tjänsteman som kom före henne på "listan över personer som kan befordras". Genom beslut av den 25 april 1994 avslog samma förvaltning sökandens överklagande av beslutet av det skälet att det saknade grund.
- 15 Den 20 maj 1994 väckte Hellen Gerster talan vid den hänskjutande domstolen och gjorde gällande att beslutet om avslag på hennes ansökan stred mot gemenskapsrätten och särskilt mot artikel 119 i fördraget och direktiven 75/117 och 76/207.
- 16 Under dessa omständigheter beslutade den hänskjutande domstolen om vilandeförklaring och hänsköt följande tre frågor till domstolen för förhandsavgörande:
  - ”1) Kan artikel 119 i EG-fördraget tillämpas på offentligt anställda tjänstemän?
  - 2) För det fall den första frågan besvaras jakande: Föreligger det en överträdelse av artikel 119 i EG-fördraget och av rådets direktiv 75/117/EEG i form av en 'indirekt diskriminering av kvinnor', när det i artikel 13 andra stycket andra meningen i karriärförordningen föreskrivs, att vid beräkningen av anställningstiden för offentligt anställda anställningstiden för en deltidstjänst som omfattar en arbetstid från minst hälften upp till två tredjedelar av en heltidstjänstgöring endast tillgodoräknas till två tredjedelar?

- 3) För det fall den första frågan besvaras jakande: Föreligger det en överträdelse av rådets direktiv 76/207/EEG i form av en 'indirekt diskriminering av kvinnor' beträffande möjlighet till karriärutveckling (befordran) när det i artikel 13 andra stycket andra meningen i karriärförordningen föreskrivs, att vid beräkningen av anställningstiden för offentligt anställda anställningstiden för en deltidstjänst som omfattar en arbetstid från minst hälften upp till två tredjedelar av en heltidstjänstgöring endast tillgodoräknas till två tredjedelar?"

### Den första frågan

- 17 Det bör erinras om att artikel 119 i fördraget fastlägger principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare för lika arbete. Som domstolen redan har konstaterat i dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Defrenne II (Rec. 1976, s. 455, punkt 12) utgör denna princip en av gemenskapens grundvalar.
- 18 Det finns anledning att konstatera att det skulle vara att gå emot syftet med artikel 119 om offentligt anställda skulle uteslutas från dess tillämpningsområde. För övrigt konstaterade domstolen i dom av den 21 maj 1985 i mål 248/83, kommissionen mot Tyskland (Rec. 1985, s. 1459, punkt 16) att direktiv 76/207, liksom direktiv 75/117, är tillämpligt på anställningar inom den offentliga sektorn. Den preciserade vidare att dessa direktiv liksom artikel 119 har en allmän räckvidd som ingår som en del i själva den princip som direktiven definierar.
- 19 Det finns alltså anledning att besvara den första frågan med att artikel 119 i fördraget skall tolkas på så sätt att den är tillämplig på anställningsförhållanden inom den offentliga sektorn.



## Den andra frågan

- 20 Genom den andra frågan vill den hänskjutande domstolen ha klarhet i huruvida artikel 119 i fördraget och direktiv 75/117 utgör hinder för en bestämmelse där det föreskrivs att, vid beräkning av anställningstiden för tjänstemän, de anställningsperioder då arbetstiden uppgick till mellan hälften och två tredjedelar av en heltids-tjänstgöring endast tillgodoräknas till två tredjedelar.
- 21 Inledningsvis bör det erinras om att domstolen i domen av den 15 juni 1978 i mål 149/77, Defrenne III (Rec. 1978, s. 1365, punkt 20) underströk att artikel 119 inte kan ges den räckvidden att den avser andra faktorer i ett anställningsförhållande än dem som uttryckligen anges i artikeln.
- 22 Hellen Gerster hävdar att det i målet vid den nationella domstolen, liksom i domen av den 7 februari 1991 i mål C-184/89, Nimz (Rec. 1991, s. I-297), är fråga om ett nästan automatiskt system för klassificering av löner som härrör från begreppet lön, i den mening som avses i artikel 119 och som strider mot direktiv 75/117.
- 23 Det bör understrykas att när, som i målet vid den nationella domstolen, en tjänsteman upptas på listan över dem som kan befordras, är dennes förflyttning till en tjänst av högre grad och således med högre lön inte en rättighet utan endast en möjlighet. Den faktiska befordran beror på olika omständigheter och i första hand på huruvida det finns en ledig tjänst i den högre graden och i andra hand på huruvida den anställde behåller sin plats på listan över personer som kan befordras. En bestämmelse som artikel 13.2 andra stycket i karriärförordningen är således huvudsakligen ägnad att, från anställningstidssynpunkt, reglera tjänstemannens upptagande på listan över personer som kan befordras till överordnade funktioner. Den har följaktligen bara indirekta verkningar på den lönenivå som den berörde har rätt till när ett befordringsförfarande har avslutats.

- 24 Det finns skäl att erinra om att det i domen i målet Nimz var fråga om en befordran efter en provperiod som grundades på en viss anställningstid. Denna befordran var nästan automatisk när den berörda personen hade fullgjort den önskade perioden utan att bli avskedad. De bestämmelser som är tillämpliga i målet vid den nationella domstolen gäller tillträde till yrkesmässig befordran, även om de har indirekt samband med lönen. Denna ojämlikhet faller således inte under artikel 119 i fördraget och direktiv 75/117.
- 25 Den andra frågan bör således besvaras med att en nationell bestämmelse, som för beräkningen av tjänstemäns anställningstid föreskriver att de anställningsperioder då arbetstiden uppgick till mellan hälften och två tredjedelar av full arbetstid endast räknas som två tredjedelar, inte faller under artikel 119 i fördraget eller under direktiv 75/117.

### Den tredje frågan

- 26 Genom den tredje frågan vill den hänskjutande domstolen i huvudsak ha klarhet i huruvida direktiv 76/207 utgör hinder för en nationell bestämmelse som föreskriver att vid beräkningen av tjänstemäns anställningstid de anställningsperioder då arbetstiden uppgick till mellan hälften och två tredjedelar av full arbetstid endast räknas som två tredjedelar.
- 27 Det bör erinras om att syftet med direktiv 76/207 enligt artikel 1 är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran.
- 28 I artikel 3 i direktivet preciseras att all diskriminering på grund av kön i villkoren, som till exempel urvalskriterier, för tillgång till alla arbetsuppgifter eller befattningar i någon som helst sektor eller verksamhetsgren och på alla nivåer är förbjuden.

- 29 Det finns anledning att konstatera att den nationella bestämmelse varom är fråga i målet vid den nationella domstolen inte utgör någon direkt diskriminering eftersom beräkningssättet för anställningstiden som gäller för deltidsarbetande inte är bestämt på grund av kön. Det bör därför undersökas om en sådan bestämmelse kan utgöra en indirekt diskriminering.
- 30 Enligt fast rättspraxis föreligger indirekt diskriminering när tillämpning av en nationell bestämmelse missgynnar ett mycket större antal kvinnor än män även om den är formulerad på ett neutralt sätt (se i detta hänseende domar av den 14 december 1995 i mål C-444/93, Megner och Scheffel, REG 1995, s. I-4741, punkt 24, och av den 24 februari 1994 i mål C-343/92, Roks m. fl., Rec. 1994, s. I-571, punkt 33).
- 31 Enligt artikel 13.2 i karriärförordningen tas arbetstiden för personer som arbetar deltid med mer än två tredjedelar av full arbetstid i sin helhet med i beräkningen av anställningstiden. De som har en arbetstid som uppgår till minst hälften av full arbetstid betraktas vid beräkningen av anställningstiden som arbetande två tredjedelar av full arbetstid, medan arbetstiden för personer som arbetar mindre än hälften av full arbetstid inte alls beaktas vid beräkningen av anställningstiden.
- 32 Det är ostridigt att den nationella bestämmelsen missgynnar deltidsarbetande i förhållande till heltidsarbetande i det att de inte förrän senare kan befordras, eftersom deras anställningstid ökar långsammare.
- 33 Enligt Hellen Gerster är 87 procent av de deltidsanställda vid den avdelning där hon har förvärvat sin anställningstid kvinnor. Det framgår av den hänskjutande domstolens konstateranden att detta procenttal även gäller inom det större sammanhang som utgörs av de offentligt anställda i Bayern.

- 34 I ett sådant fall bör det konstateras att bestämmelser som dem varom är fråga vid den nationella domstolen faktiskt leder till att kvinnliga arbetstagare diskrimineras i förhållande till manliga och bör i princip anses strida mot direktiv 76/207. Det skulle förhålla sig annorlunda om skillnaden i behandling av de två kategorierna arbetstagare kunde rättfärdigas av omständigheter som inte hade något med könsdiskriminering att göra (se bland annat domar av den 13 maj 1986 i mål 170/84, Bilka, Rec. 1986, s. 1607, punkt 29, av den 13 juli 1989 i mål 171/88, Rinner-Kühn, Rec. 1989, s. 2743, punkt 12, och av den 6 februari 1996 i mål C-457/93, Lewark, REG 1996, s. I-243, punkt 31).
- 35 Det framgår av domstolens fasta rättspraxis att det tillkommer den nationella domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna och att tolka nationell lagstiftning, att på grundval av samtliga omständigheter avgöra om och i vilken utsträckning en lagbestämmelse, som är tillämplig oberoende av arbetstagarens kön men som faktiskt slår hårdare mot kvinnor än mot män, kan rättfärdigas av objektiva skäl som inte har något med könsdiskriminering att göra (se domar av den 31 mars 1981 i mål 96/80, Jenkins, Rec. 1981, s. 911, punkt 14, domen i det ovannämnda målet Bilka, punkt 36, samt domen i det ovannämnda målet Rinner-Kühn, punkt 15).
- 36 I detta hänseende bör det anmärkas att enligt svaranden i målet vid den nationella domstolen denna diskriminering objektivt kan rättfärdigas om systemet grundas på en nödvändighet för förvaltningen att på ett allmänt sätt fastställa en parameter för bedömning av arbetstagarnas yrkeserfarenhet innan de kan anses kunna befordras till en anställning i en högre grad. Freistaat Bayern anser att en tjänsteman som arbetar deltid måste utöva sin verksamhet längre än den som arbetar heltid innan han förvärvar den kompetens och yrkesskicklighet som är nödvändig för att få tillträde till uppgifter på högre nivå.
- 37 I gengäld påstår käranden vid den nationella domstolen att hon såsom deltidssarbete under loppet av de senaste tio åren av sin yrkesverksamhet har fullgjort uppgifter på den högre nivå till vilken hon önskade befordras.

- 38 I detta hänseende bör först anmärkas att enligt den hänskjutande domstolen käranden vid denna har anfört att den ändring som gjorts i karriärförordningen år 1995 var "ägnad att bidra till och förbättra förenligheten mellan familjeliv och yrkesliv". Värnandet om såväl kvinnans roll i familjelivet som om hennes roll i yrkeslivet är precis som för mannen en princip som vidsträckt beaktas i medlemsstaternas rättsordningar såsom en naturlig följd av jämställdheten mellan män och kvinnor och som är erkänd i gemenskapsrätten.
- 39 Det bör vidare erinras om att domstolen i domen i det ovannämnda målet Nimz ansåg att påståendet att det föreligger ett särskilt samband mellan antalet yrkesverksamma år och förvärvandet av en viss kunskaps- eller erfarenhetsnivå inte möjliggör att objektiva kriterier som inte har med könsdiskriminering att göra härleds, eftersom påståendet utgörs av en enkel generalisering beträffande vissa kategorier arbetstagare. Fastän anställningstiden löper jämsides med yrkeserfarenheten, som i princip möjliggör för arbetstagaren att bättre fullgöra sina uppgifter, beror kriteriets objektivitet på alla omständigheter i varje enskilt fall och särskilt på förhållandet mellan den utövade uppgiftens art och den erfarenhet som denna uppgift ger efter ett visst antal utförda arbetstimmar.
- 40 Om den nationella domstolen konstaterar att, fastän käranden i målet vid den nationella domstolen redan på deltid har utfört de uppgifter på den högre nivå som hon siktar mot och anställningstiden inte har beräknats enligt ett strikt proportionellt kriterium, deltidsanställda normalt förvärvar förmåga och kompetens beträffande sin verksamhet långsammare än heltidsanställda och att de behöriga myndigheterna kan fastslå att de former som valts svarar mot ett legitimt mål i den sociala politiken och är väl lämpade för att målet uppnås samt är nödvändiga för detta, kan inte endast den omständigheten att lagbestämmelsen drabbar ett mycket högre antal kvinnor än män betraktas som ett överskridande av direktiv 76/207.
- 41 Om den hänskjutande domstolen kommer fram till att anställningstiden inte har något särskilt samband med förvärvet av en viss kunskapsnivå eller erfarenhet, måste skyldigheten som föreskrivs i artikel 13.2 andra stycket andra meningen i karriärförordningen för deltidsarbetande, att fullgöra en anställningstid som med

en tredjedel överstiger den som krävs för heltidsanställda för att ha i stort sett samma möjlighet till befordran, anses stå i strid med bestämmelserna i direktiv 76/207.

- 42 Det finns således anledning att besvara den tredje frågan på så sätt att direktiv 76/207 utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken det föreskrivs att, vid beräkning av anställningstiden, de perioder då arbetstiden uppgick till mellan hälften och två tredjedelar av full arbetstid endast räknas som två tredjedelar, såvida inte den nämnda lagstiftningen kan rättfärdigas av objektiva kriterier som inte har något med könsdiskriminering att göra.

### Rättegångskostnader

- 43 De kostnader som har förorsakats av den grekiska, den irländska och den brittiska regeringen och Europeiska gemenskapernas kommission, 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 (sjätte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 23 november 1994 förts vidare av Bayerisches Verwaltungsgericht Ansbach — följande dom:

- 1) Artikel 119 i EG-fördraget skall tolkas på så sätt att den är tillämplig på anställningsförhållanden i den offentliga sektorn.

- 2) En nationell bestämmelse, som föreskriver att, vid beräkning av tjänstemäns anställningstid, de anställningsperioder under vilka arbetstiden uppgick till mellan hälften och två tredjedelar av full arbetstid endast tillgodoräknas till två tredjedelar, faller inte under artikel 119 i EG-fördraget eller under rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.
- 3) Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken det föreskrivs att, vid beräkningen av tjänstemäns anställningstid, de anställningsperioder då arbetstiden uppgick till mellan hälften och två tredjedelar av full arbetstid endast tillgodoräknas till två tredjedelar, såvida inte den nämnda lagstiftningen kan rättfärdigas av objektiva kriterier som inte har något med könsdiskriminering att göra.

Murray

Kapteyn

Hirsch

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 2 oktober 1997.

R. Grass

J. L. Murray

Justitiesekreterare

Tillförordnad ordförande på sjätte avdelningen