



# Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 6 mars 2014\*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2006/54/EG — Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet — Utbildning för att få ställning som fast anställd offentlig tjänsteman — Uteslutning på grund av långvarig frånvaro — Frånvaro på grund av mammaledighet”

I mål C-595/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italien) genom beslut av den 4 oktober 2012, som inkom till domstolen den 19 december 2012, i målet

**Loredana Napoli**

mot

**Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria,**

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Tizzano samt domarna E. Levits, M. Berger, S. Rodin och F. Biltgen (referent),

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Europeiska kommissionen, genom C. Cattabriga och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

\* Rättegångsspråk: italienska.

## Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2.2 c, 14.2 och 15 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, s. 23).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Loredana Napoli och Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (justitieministeriet, fängvårdsförvaltningen, nedan kallat Amministrazione penitenziaria) angående beslutet att utesluta Loredana Napoli från utbildningen till biträdande polisintendent vid fängvårdsvårdspoliserna på grund av att hon varit frånvarande från utbildningen under mer än 30 dagar. Detta beslut hade fattats trots att hennes frånvaro var en följd av en obligatorisk mammaledighet.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

- 3 I skälen 2, 23, 25 och 28 i direktiv 2006/54 anges följande:
  - ”(2) Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip i gemenskapslagstiftningen enligt artiklarna 2 och 3.2 i [EG-]fördraget och domstolens rättspraxis. Enligt dessa bestämmelser i fördraget är jämställdhet mellan kvinnor och män en 'uppgift' och ett 'syfte' för gemenskapen och de inför en uttrycklig skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet.
  - ...
  - (23) Det framgår tydligt av domstolens rättspraxis att ogynnsam behandling av kvinnor som är relaterad till havandeskap eller moderskap utgör direkt könsdiskriminering. Detta direktiv bör därför uttryckligen omfatta sådan behandling.
  - ...
  - (25) Av tydlighetsskäl är det därför lämpligt att anta särskilda bestämmelser om skyddet av kvinnors anställningsrättigheter vid moderskapsledighet och särskilt deras rätt att återuppta samma arbete eller ett likvärdigt arbete, inte få försämrade villkor på grund av denna ledighet samt rätten att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.
  - ...
  - (28) För att principen om likabehandling skall kunna genomföras i praktiken måste medlemsstaterna införa lämpliga förfaranden.”
- 4 Artikel 1 i direktivet har följande lydelse:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

  - a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.

- b) Arbetsvillkor, inklusive lön.
- c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.”

- 5 I artikel 2.2 c i direktivet föreskrivs följande:

”I detta direktiv avses med diskriminering

...

- c) varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses 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).”

- 6 Artikel 14 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”1. Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

...

- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i fördraget.

...

2. Medlemsstaterna får i fråga om tillträde till anställning, inbegripet den utbildning som leder därtill, föreskriva att en sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till kön inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap, på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att dess mål är berättigat och kravet är rimligt.”

- 7 Artikel 15 i direktivet, som rör återgång till arbete efter mammaledighet, har följande lydelse:

”En kvinna som är moderskapsledig skall vid ledighetens 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.”

#### *Italiensk rätt*

- 8 I beslutet om hänskjutande redogörs för föreskrifterna i artikel 9 i lagstiftningsdekret nr 146 om anpassning av fängvårdsförvaltningens struktur och personal och om den centrala enheten för slutna ungdomsvård och om inrättande av ordinarie och speciella arbetsledande befattningar vid kriminalvårdspolisens, enligt artikel 12 i lag nr 266 av den 28 juli 1999 (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell’Amministrazione penitenziaria e dell’Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell’articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266), av den 21 maj 2000 (GURI nr 132 av den 8 juni 2000, s. 3) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 146/2000). Enligt denna

bestämmelse ska sökande som med godkänt resultat genomgått uttagningsprovet avseende tillsättning av biträdande polisintendenter med ordinarie arbetsledande befattningar vid fängårdspolisen omedelbart tillsättas som provanställda biträdande polisintendenter och genomgå en teoretisk och praktisk utbildning under 12 månader som avslutas med ett examensprov. De sökande som får godkänt resultat i examensprovet utnämns till biträdande polisintendent. I annat fall måste de delta i påföljande utbildning.

- 9 Artikel 10.2 i nämnda lagstiftningsdekret har följande lydelse:

”Medlemmar av personalen som av giltiga skäl har varit frånvarande från utbildningen under mer än 30 dagar har rätt att delta i påföljande utbildning. Kvinnliga medlemmar av personalen som på grund av att de fött barn har varit frånvarande mer än 30 dagar har rätt att delta i den utbildning som äger rum efter slutet av den ledighet som föreskrivs i bestämmelserna om skydd för arbetstagare som är mödrar.”

- 10 Enligt artikel 3 i lagstiftningsdekret nr 151 med konsoliderade bestämmelser om skydd och stöd vid föräldraskap enligt artikel 15 i lag nr 53 av den 8 mars 2000 (decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), av den 26 mars 2001 (ordinarie tillägg nr 93 till GURI nr 96 av den 26 april 2001) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 151), är all diskriminering på grund av kön förbjuden och även all mindre gynnsam behandling i samband med graviditet och moderskap. I artikel 16 föreskrivs en obligatorisk mammaledighet och bestämmelsen innebär särskilt ett förbud mot att den nyblivna modern återvänder till arbetet tidigare än tre månader efter förlossningen. I artikel 22.3 i lagstiftningsdekret nr 151 föreskrivs att perioder av mammaledighet fullt ut ska räknas in i tjänstetiden för berörda kvinnor.
- 11 I artikel 1494.5 i lagstiftningsdekret nr 66 i lag om militärväsendet (decreto legislativo n. 66 – Codice dell’ordinamento militare), av den 15 mars 2010 (ordinarie tillägg till GURI nr 106 av den 8 maj 2010) (nedan kallat lagstiftningsdekret nr 66), som rör kvinnlig militär personal inom de väpnade styrkorna, karabinjärskåren och finanspolisen föreskrivs att sådan personal inte får delta i påbörjad utbildning under den period som följer förlossningen. I bestämmelsen föreskrivs emellertid även att en person som med godkänt resultat genomgår påföljande utbildning ska tillgodoräknas samma anställningstid som om hon hade genomgått den utbildning som först påbörjats.

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 12 Loredana Napoli genomgick med godkänt resultat det uttagningsprov som anordnades den 20 april 2009 avseende tillsättning av biträdande polisintendenter med ordinarie arbetsledande befattningar vid fängårdspolisen. Den 5 december 2011 antogs hon till utbildningen som skulle börja den 28 december samma år.
- 13 Den 7 december födde Loredana Napoli barn. I enlighet med den nationella lagstiftningen var hon obligatoriskt mammaledig under tre månader, det vill säga till den 7 mars 2012.
- 14 Genom skrivelse av den 4 januari 2012 underrättade Amministrazione penitenziaria Loredana Napoli om att det beslutats att hon, enligt artikel 10.2 i lagstiftningsdekret nr 146/2000, skulle förlora sin plats på utbildningen 30 dagar efter det att mammaledigheten påbörjats och att hon då även skulle förlora rätten till lön. Amministrazione penitenziaria underrättade henne om att hon automatiskt skulle antas till påföljande utbildning när den anordnades.
- 15 Den 27 februari 2012 överklagade Loredana Napoli för det första beslutet av den 4 januari 2012 till Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (förvaltningsdomstolen i Lazioregionen, nedan även kallad den hänskjutande domstolen). För det andra överklagade hon till samma domstol, med

åberopande av ytterligare grunder, dekretet utfärdat av avdelningschefen vid Amministrazione penitenziaria den 9 mars 2012 genom vilket det slutgiltigt fastställdes att Loredana Napoli var tvungen att lämna den pågående utbildningen och att hon förlorade rätten till lön, samtidigt som det angavs att hon hade möjlighet att delta i nästkommande utbildning.

- 16 Till stöd för sina överklaganden gjorde Loredana Napoli i första hand gällande att Amministrazione penitenziaria hade tillämpat artikel 10 i lagstiftningsdekret nr 146/2000 felaktigt. Enligt den bestämmelsen är det nämligen endast arbetande mödrars frivilliga frånvaroperioder som ska räknas som frånvaro från utbildningen och inte perioder av lagstadgad obligatorisk mammaledighet. För det fall det fastställdes att de överklagade besluten överensstämmer med nämnda lagstiftningsdekret gjorde Loredana Napoli i andra hand gällande att lagstiftningsdekretet strider mot den italienska konstitutionen.
- 17 Den hänskjutande domstolen beslutade interimistiskt att överklagandet inte kunde vinna bifall på den grund som åberopats i första hand men biföll det däremot såvitt avsåg den grund som åberopats i andra hand. Den domstolen fann nämligen att artikel 10 i lagstiftningsdekret nr 146/2000 var oförenlig med, bland annat, direktiv 2006/54 såsom det tolkats av EU-domstolen i dom av den 16 februari 2006 i mål C-294/04, Sarkatzis Herrero (REG 2006, s. I-1513). Den hänskjutande domstolen förordnade att det ovannämnda dekretet av den 9 mars 2012 inte skulle tillämpas och följaktligen att Loredana Napoli skulle återinsättas i utbildningen när den obligatoriska mammaledigheten var till ända.
- 18 I beslutet om hänskjutande angav den domstolen att det inte var möjligt att tolka artikel 10 i lagstiftningsdekret nr 146/2000 på ett sätt som är förenligt med konstitutionen och unionsrätten. Med hänsyn till den klara ordalydelsen av bestämmelsen, i vilken det hänvisas till frånvaroperioder som föreskrivs i bestämmelserna till skydd för arbetstagare som blir mödrar (till vilka artikel 16 i lagstiftningsdekret nr 151 rörande obligatorisk mammaledighet med nödvändighet hör) får den hänskjutande domstolen inte, bland bestämmelsens möjliga betydelser, välja den som bäst överensstämmer med nationella konstitutionella principer och grundläggande unionsrättsliga principer, eftersom det skulle innebära att bestämmelsen gavs en innebörd som lagstiftaren inte eftersträvat. På samma sätt som frivillig frånvaro skulle dessutom även obligatorisk frånvaro medföra att det blev svårare att uppnå målet med artikel 10 i lagstiftningsdekret nr 146/2000, nämligen att varje provanställd biträdande polisintendent ska få en adekvat och komplett utbildning innan han eller hon tilldelas institutionella uppgifter.
- 19 Den hänskjutande domstolen har angett att det finns andra nationella bestämmelser om bland annat anställning inom försvarsmakten, såsom artikel 1494.5 i lagstiftningsdekret nr 66, vilka innebär att vissa kvinnor som har haft obligatorisk mammaledighet utesluts från utbildningar. I dessa bestämmelser föreskrivs emellertid att en person som med godkänt resultat genomgår påföljande utbildning ska tillgodoräknas samma anställningstid som om hon hade genomgått den utbildning som först påbörjats. Denna bestämmelse gäller allmänt inom militärväsendet, men den är inte direkt tillämplig på fångvårdspolisens personal, vilken är civil personal.
- 20 Loredana Napoli lider således skada till följd av moderskapet, eftersom hon omfattas av mindre fördelaktiga villkor än sina manliga kolleger som klarat samma uttagningsprov och som antagits till samma ursprungliga yrkesutbildning. Även om det antas att hon genom analog tillämpning kunde omfattas av en sådan garanti rörande tidpunkten då utnämningens rättsverkningar ska inträda som den som föreskrivs i artikel 1494.5 i lagstiftningsdekret nr 66, skulle den garantin inte ha några retroaktiva ekonomiska verkningar. Loredana Napoli skulle under alla omständigheter gå miste om den lön och de förmåner av de sociala avgifterna som hon skulle ha fått om hon hade kunnat fullgöra den först påbörjade utbildningen.
- 21 Den hänskjutande domstolen har vidare angett att den rätt att beredas plats på påföljande utbildning som tillkommer en kvinnlig arbetstagare som efter mammaledigheten uteslutits från den först påbörjade utbildningen inte innebär att den berörda myndigheten är skyldig att anordna en sådan

utbildning. Frågan huruvida en utbildning ska anordnas omfattas av myndighetens skönsmässiga bedömning rörande behovet av att tillsätta lediga tjänster och rörande tillgängliga budgetmedel i detta avseende. Eftersom det kan gå flera år mellan utbildningarna är det följaktligen osäkert huruvida denna arbetstagare kommer att ha möjlighet att delta i en annan utbildning. Den skada som hon kan komma att åsamkas kan således vara betydande.

- 22) Genom att ge kvinnliga arbetstagare möjligheten att delta i påföljande utbildning eftersträvas förvisso i den italienska lagstiftningen en balans mellan kvinnors rättigheter och det allmänna intresset av att det endast är personer som genomgått lämplig utbildning som anställs inom fångvårdspoliserna för att där utföra föreskrivna uppgifter. Enligt den hänskjutande domstolen uppkommer emellertid frågan huruvida detta mål av allmänintresse kan motivera den ogynnsamma behandling av en kvinna som är en följd av att hon utesluts från en utbildning efter en obligatorisk mammaledighet.
- 23) Mot denna bakgrund beslutade Tribunale amministrativo regionale per il Lazio att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:
- ”1) Ska artikel 15 i direktiv [2006/54] tillämpas i fråga om deltagande i en yrkesutbildning som ingår i ett anställningsförhållande, och ska bestämmelsen tolkas så, att en kvinnlig arbetstagare, efter mammaledighetens slut, har rätt att återuppta samma utbildning som fortfarande pågår, eller kan bestämmelsen tolkas så, att hon kan antas till den därpå följande utbildningen även om det är osäkert åtminstone när den kommer att ordnas?
  - 2) Ska artikel 2.2 c i direktiv [2006/54], enligt vilken varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med mammaledighet anses utgöra diskriminering, tolkas så, att den innebär ett absolut skydd för kvinnliga arbetstagare – på vilket inte någon intresseavvägning får inkräkta – mot varje form av faktisk särbehandling (domstolens dom av den 30 april 1998 i mål C-136/95, Thibault), vilket innebär att artikeln utgör hinder för en nationell bestämmelse som, genom att föreskriva uteslutning från en yrkesutbildning samtidigt som möjligheten att delta i påföljande utbildning säkerställs, har till syfte att garantera att lämplig utbildning tillhandahålls men som innebär att kvinnliga arbetstagare inte har möjlighet att, vid en tidigare tidpunkt, tillträda en ny befattning och erhålla därtill svarande lön samtidigt som de manliga deltagarna i uttagningsprovet och utbildningen?
  - 3) Ska artikel 14.2 i direktiv [2006/54], enligt vilken särbehandling som grundas på egenskaper som utgör ett verkligt yrkeskrav inte utgör diskriminering, tolkas så, att en medlemsstat får fördröja tillträdet till anställning ... för kvinnliga arbetstagare som på grund av mammaledighet inte har kunnat genomgå en fullständig yrkesutbildning?
  - 4) I så fall och om det antas att artikel 14.2 [i direktiv 2006/54] i teorin är tillämplig i den situation som avses i [föregående] fråga ska den bestämmelsen, i förening med den allmänna proportionalitetsprincipen, tolkas så, att den utgör hinder för en nationell bestämmelse som föreskriver att en kvinnlig arbetstagare, som på grund av mammaledighet är frånvarande från en utbildning, ska uteslutas från denna i stället för att föreskriva att parallell extraundervisning ska ges för att kompensera för frånvaron och på detta sätt finna en balans mellan de rättigheter som tillkommer den arbetstagare som fött barn och allmänintresset, även om detta medför organisatoriska och finansiella kostnader?
  - 5) För det fall direktiv [2006/54] ska tolkas så, att det utgör hinder för den ovannämnda nationella lagstiftningen, är direktivets bestämmelser *self-executing*, det vill säga kan de tillämpas direkt av nationella domstolar?”

## Prövning av tolkningsfrågorna

### *Den första och den andra frågan*

- 24 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den andra frågan, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 2.2 c och artikel 14.1 c i direktiv 2006/54 i förening, samt artikel 15 i samma direktiv ska tolkas så, att de utgör hinder för nationella bestämmelser som med hänvisning till allmänintresset föreskriver att en kvinna som är mammaledig ska uteslutas från en yrkesutbildning som ingår i hennes tjänst och som är obligatorisk för att hon ska kunna bli fast anställd offentlig tjänstman och kunna komma i åtnjutande av förbättringar av arbetsvillkoren, samtidigt som hon garanteras en plats på påföljande utbildning, vars starttidpunkt emellertid är osäker.
- 25 För att besvara denna fråga erinrar domstolen inledningsvis om att det i artikel 2.2 c i direktiv 2006/54 föreskrivs att mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller mammaledighet utgör diskriminering på grund av kön. I artikel 14.1 i direktivet anges de områden där ingen diskriminering får förekomma. Härav följer att direkt och indirekt diskriminering är förbjuden vad gäller villkor, inbegripet urvalskriterier och rekryteringsvillkor, för tillträde till anställning, alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, fortbildning och omskolning samt praktik, anställnings- och arbetsvillkor samt medlemskap och medverkan i arbetstagarorganisationer eller liknande (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet *Sarkatzis Herrero*, punkt 36).
- 26 Vidare föreskrivs i artikel 15 i direktivet att en mammaledig kvinna vid ledighetens slut ska 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.
- 27 Av beslutet om hänskjutande framgår att Loredana Napoli står i ett anställningsförhållande och att den utbildning som hon uteslutits från till följd av frånvaron på grund av mammaledighet, ges inom ramen för detta anställningsförhållande och är avsedd att förbereda henne inför det examensprov som – om hon klarar det – medför att hon kan erhålla en högre befattning.
- 28 Det ska följaktligen anses att denna utbildning, både mot bakgrund av artikel 14.1 c i direktiv 2006/54 och artikel 15 i direktivet, ingår bland de arbetsvillkor som gäller för Loredana Napolis anställning (se, analogt, domen i det ovannämnda målet *Thibault*, punkt 27, och dom av den 18 november 2004, i mål C-284/02, *Sass*, REG 2004, s. I-11143, punkterna 30 och 31).
- 29 I och med att det nationella målet rör återgång till arbete efter mammaledighet och således – enligt vad som framgår av föregående punkt – angår en kvinnlig arbetstagares arbetsvillkor när hon återgår till arbetet efter mammaledigheten, ska dock tolkningsfrågan prövas mot bakgrund av artikel 15 i direktivet, vilket är den bestämmelse som specifikt rör den situationen.
- 30 Vad gäller frågan huruvida en kvinnlig arbetstagar, i en sådan situation som den som är för handen i det nationella målet, efter mammaledigheten återgår till sitt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och kommer i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro, ska det påpekas att mammaledigheten inte har påverkat den aktuella arbetstagarens ställning, eftersom Loredana Napoli behåller ställningen som provanställd biträdande polisintendent, vilken garanterar henne plats på nästkommande utbildning. Hon har likaså återgått till samma arbete som hon hade före mammaledigheten.
- 31 Inte desto mindre har den omständigheten att Loredana Napoli uteslöts från yrkesutbildningen på grund av mammaledigheten haft negativ inverkan på hennes arbetsvillkor.

- 32 De andra arbetstagare som antagits till den första utbildningen har nämligen kunnat delta i hela utbildningen och, förutsatt att de klarade det avslutande examenprovet, få tillträde till den högre tjänsten biträdande polisintendent med därtill svarande lön före Loredana Napoli. Hon är för sin del tvungen att invänta påföljande utbildning och tidpunkten då den inleds kan, enligt vad den hänskjutande domstolen har konstaterat, dessutom vara osäker.
- 33 Beslutet att utesluta Loredana Napoli från utbildningen och den omständigheten att hon därigenom inte hade rätt att delta i det avslutande examensprovet får till följd att hon går miste om en möjlighet att, på samma sätt som sina kolleger, komma i åtnjutande av förbättringar av arbetsvillkoren. Detta beslut ska följaktligen anses innebära ogynnsam behandling i den mening som avses i artikel 15 i direktiv 2006/54.
- 34 Denna slutsats påverkas inte av argumentet att kravet – vilket grundar sig på hänsyn till allmänintresset – att det endast är sökande som genomgått lämplig utbildning för sina nya uppgifter som får delta i nämnda examensprov förutsätter att de deltar i samtliga moment i den aktuella utbildningen.
- 35 De nationella myndigheterna har, beroende på omständigheterna, ett visst utrymme för skönsmässig bedömning när de beslutar om åtgärder som de anser är nödvändiga för att säkerställa allmän säkerhet i en medlemsstat (se, bland annat, dom av den 11 januari 2000 i mål C-285/98, Kreil, REG 2000, s. I-69, punkt 24). Om de inför undantag från en grundläggande rättighet, såsom likabehandling av kvinnor och män vilken direktiv 2006/54 är avsedd att genomföra, måste de emellertid iaktta proportionalitetsprincipen, som är en av unionsrättens allmänna principer (se, för ett liknande resonemang, bland annat, domen i det ovannämnda målet Kreil, punkt 23).
- 36 En sådan bestämmelse som den här aktuella som föreskriver automatisk uteslutning från utbildningen och som medför att det inte är möjligt att genomgå det avslutande examensprovet, utan att hänsyn tas till, i synnerhet, i vilket skede av utbildningen personen är frånvarande på grund av mammaledighet och inte heller till omfattningen av den utbildning personen redan genomgått, utan endast föreskriver en rätt för den kvinna som varit mammaledig att delta i en utbildning som kommer att anordnas vid en senare, okänd, tidpunkt kan inte anses förenlig med proportionalitetsprincipen.
- 37 Att denna princip åsidosätts är än mer uppenbart, eftersom den omständigheten att det är osäkert när nästa utbildning kommer att anordnas, såsom den hänskjutande domstolen har angett, beror på att behöriga myndigheter inte är skyldiga att anordna utbildningen med förutbestämda intervall.
- 38 I syfte att uppnå den faktiska jämställdhet mellan män och kvinnor som direktiv 2006/54 är avsett att leda till (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Thibault, punkt 26) har medlemsstaterna ett visst utrymme för skönsmässig bedömning, och det är tänkbart att åtgärder som innebär ett mindre ingrepp i principen om likabehandling av män och kvinnor än de som är aktuella i det nationella målet får vidtas. Såsom den hänskjutande domstolen har angett skulle de nationella myndigheterna, i förekommande fall, kunna söka finna en balans mellan kravet att redan påbörjade utbildningar genomförs på ett ändamålsenligt sätt och kravet att de sökande genomgår en fullständig utbildning genom att för en kvinnlig arbetstagare som återgår till arbete efter mammaledighet inrätta parallell extrautbildning som är likvärdig med den ursprungliga utbildningen. På detta sätt skulle den kvinnliga arbetstagaren i rätt tid kunna genomgå det examensprov som gör det möjligt att snabbare nå en högre befattning. Hennes karriär skulle därigenom inte heller få ett mindre gynnsamt förlopp än vad som gäller de manliga kolleger som genomgått samma uttagningsprov och antagits till samma ursprungliga utbildning.
- 39 Av det ovan anförda följer att den första och den andra frågan ska besvaras enligt följande. Artikel 15 i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser som med hänvisning till allmänintresset föreskriver att en kvinna som är mammaledig ska uteslutas från en yrkesutbildning



som ingår i hennes tjänst och som är obligatorisk för att hon ska kunna bli fast anställd offentlig tjänstman och kunna komma i åtnjutande av förbättringar av arbetsvillkoren, samtidigt som hon garanteras en plats på påföljande utbildning, vars starttidpunkt emellertid är osäker.

#### *Den tredje frågan*

- 40 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida artikel 14.2 i direktiv 2006/54 är tillämplig på sådana nationella bestämmelser som de här aktuella, som inte innebär att viss yrkesverksamhet är förbehållen manliga arbetstagare men som fördröjer tillträdet till denna yrkesverksamhet för kvinnliga arbetstagare, vilka på grund av obligatorisk mammaledighet inte har kunnat genomgå en fullständig yrkesutbildning.
- 41 Det ska härvid noteras att artikel 14.2 i direktiv 2006/54, i likhet med artikel 2.2 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), som ersatts av den förstnämnda bestämmelsen, utgör ett undantag från en i direktiv 2006/54 föreskriven individuell rättighet i så måtto att medlemsstaterna enligt den artikeln får föreskriva att särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till kön, under vissa villkor, inte ska utgöra diskriminering i direktivets mening. Bestämmelsen ska följaktligen tolkas restriktivt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 maj 1986 i mål 222/84, Johnston, REG 1986, s. 1651, punkt 36; svensk specialutgåva, volym 8, s. 597, och av den 26 oktober 1999 i mål C-273/97, Sirdar, REG 1999, s. I-7403, punkt 23).
- 42 Det har i det nationella målet varken gjorts gällande eller ens påståtts att det i relevanta nationella bestämmelser föreskrivs att en egenskap som hänförs till kön utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav för att fullgöra de aktuella uppgifterna, eller att behöriga nationella myndigheter, vad gäller befattningen biträdande polisintendent vid fängsvårdsvårdspolis, har utnyttjat det utrymme för skönsmässig bedömning som de medgett enligt direktivet eller haft för avsikt att utnyttja detta utrymme för skönsmässig bedömning.
- 43 Av det ovan anförda följer att den tredje frågan ska besvaras enligt följande. Artikel 14.2 i direktiv 2006/54 är inte tillämplig på sådana nationella bestämmelser som de här aktuella, som inte innebär att viss yrkesverksamhet är förbehållen manliga arbetstagare men som fördröjer tillträdet till denna yrkesverksamhet för kvinnliga arbetstagare, vilka på grund av obligatorisk mammaledighet inte har kunnat genomgå en fullständig yrkesutbildning.

#### *Den fjärde frågan*

- 44 Med hänsyn till svaret på den tredje frågan saknas det anledning att besvara den fjärde frågan.

#### *Den femte frågan*

- 45 Den hänskjutande domstolen har ställt den femte frågan för att få klarhet i huruvida bestämmelserna i artiklarna 14.1 c och 15 i direktiv 2006/54 är så klara, precisa och ovillkorliga att de kan ha direkt effekt.
- 46 I detta hänseende följer det av fast rättspraxis att enskilda, i alla de fall då bestämmelserna i ett direktiv med avseende på innehållet framstår som ovillkorliga och tillräckligt precisa, har rätt att åberopa dem inför nationell domstol gentemot medlemsstaten (se, bland annat, dom av den 12 juli 1990 i mål C-188/89, Foster m.fl. REG 1990, s. I-3313, punkt 16, svensk specialutgåva, volym 10, s. 479, och av den 20 mars 2003 i mål C-187/00, Kutz-Bauer, REG 2003, s. I-2741, punkt 69).

- 47 Artiklarna 14.1 c och 15 i direktiv 2006/54 uppfyller dessa krav.
- 48 Artikel 14.1 c i direktivet, vilken innehåller bestämmelser som genomför principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, förbjuder nämligen i allmänna och otvetydiga ordalag all diskriminering på grund av kön på de områden som anges i bestämmelsen (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Sarkatzis Herrero, punkt 36).
- 49 På samma sätt föreskrivs i artikel 15 i samma direktiv i klara, precisa och ovillkorliga ordalag att en mammaledig kvinna vid ledighetens slut ska 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.
- 50 Eftersom båda bestämmelserna har direkt effekt ska det vidare erinras om att det följer av fast rättspraxis att en nationell domstol som inom ramen för sin behörighet ska tillämpa unionsbestämmelser är skyldig att säkerställa att dessa bestämmelser ges full verkan genom att, med stöd av sin egen behörighet, om det behövs, underlåta att tillämpa varje motstridande bestämmelse i nationell lagstiftning utan att den behöver begära eller avvakta ett föregående upphävande av denna genom lagstiftning eller något annat konstitutionellt förfarande (se, bland annat, dom av den 9 mars 1978 i mål 106/77, Simmenthal, REG 1978, s. 629, punkt 24, svensk specialutgåva, volym 4, s. 75, och domen i det ovannämnda målet Kutz-Bauer, punkt 73). Artiklarna 14.1 c och 15 i direktiv 2006/54 kan således återopas av enskilda gentemot den berörda medlemsstaten och tillämpas av nationella domstolar för att hindra tillämpningen av nationella bestämmelser som inte är förenliga med nämnda artiklar.
- 51 Av det ovan anförda följer att den femte frågan ska besvaras enligt följande. Bestämmelserna i artiklarna 14.1 c och 15 i direktiv 2006/54 är så klara, precisa och ovillkorliga att de kan ha direkt effekt.

### **Rättegångskostnader**

- 52 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 (första avdelningen) följande:

- 1) Artikel 15 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet ska tolkas så, att den utgör hinder för nationella bestämmelser som med hänvisning till allmänintresset föreskriver att en kvinna som är mammaledig ska uteslutas från en yrkesutbildning som ingår i hennes tjänst och som är obligatorisk för att hon ska kunna bli fast anställd offentlig tjänstman och kunna komma i åtnjutande av förbättringar av arbetsvillkoren, samtidigt som hon garanteras en plats på påföljande utbildning, vars starttidpunkt emellertid är osäker.**
- 2) Artikel 14.2 i direktiv 2006/54 är inte tillämplig på sådana nationella bestämmelser som de här aktuella, som inte innebär att viss yrkesverksamhet är förbehållen manliga arbetstagare men som fördröjer tillträdet till denna yrkesverksamhet för kvinnliga arbetstagare, vilka på grund av obligatorisk mammaledighet inte har kunnat genomgå en fullständig yrkesutbildning.**

- 3) Bestämmelserna i artiklarna 14.1 c och 15 i direktiv 2006/54 är så klara, precisa och ovillkorlig att de kan ha direkt effekt.**

Underskrifter