

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT
GIUSEPPE TESAURO

fremsat den 1. juni 1994 *

*Hr. afdelingsformand,
De herrer dommere,*

1. Det præjudicielle spørgsmål, House of Lords har forelagt Domstolen, vedrører fortolkningen af visse bestemmelser i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår¹ (herefter benævnt »direktivet«).

Den nationale ret ønsker navnlig at få fastslået, om princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, således som det er formuleret i direktivet, er til hinder for afskedigelse af en gravid kvinde, som er blevet ansat i henhold til en kontrakt, som er indgået på ubestemt tid, men med det specielle formål — i første omgang — at afløse en anden ansat under dennes barselsorlov.

2. En sammenfatning af de relevante fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser er nødvendig for at kunne forstå spørgsmålet.

I direktivets artikel 2, stk. 1, hedder det, at »princippet om ligebehandling ... indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling«. Artikel 5, stk. 1, bestemmer, at »anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn«. Endelig bemærkes, at det i direktivets artikel 2, stk. 3, anføres, at dette »ikke [er] til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab«.

Med hensyn til afskedigelsesvilkårene henvises der endvidere til bestemmelsen i artikel 10 i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som

* Originalsprog: italiensk.

1 — EFT L 39, s. 40.

ammer². Heri fastsættes der nemlig et forbud mod afskedigelse af arbejdstagere »i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den ... fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke«. Det omhandlede direktiv er imidlertid endnu ikke trådt i kraft; det skal være gennemført i national ret inden den 19. oktober 1994.

3. Med hensyn til den relevante nationale lovgivning bemærkes for det første, at Employment Protection (Consolidation) Act 1978 forbyder urimelige afskedigelser (section 54), og at afskedigelse på grund af graviditet anses for en urimelig afskedigelse (section 60). Disse bestemmelser finder imidlertid ikke anvendelse, når afskedigelsen — som i det foreliggende tilfælde — finder sted i de første to år af ansættelsen (artikel 64).

Sex Discrimination Act 1975 definerer på sin side direkte forskelsbehandling på grundlag af køn som det forhold, at kvinden på grund af sit køn behandles ringere end en mand, og forbyder en sådan forskelsbehandling [section 1(a)]. Endvidere forbydes indirekte forskelsbehandling, som består i, at der for kvindens vedkommende anvendes et krav eller et vilkår, som, skønt det anvendes på

samme måde, hvis der er tale om en mand, er til skade for kvinden eller i hvert fald vanskeligere for hende at opfylde [section 1(b)]. I section 2 i Sex Discrimination Act hedder det dernæst, at bestemmelserne vedrørende forskelsbehandling af kvinder på grundlag af køn skal forstås således, at de finder anvendelse på samme måde for så vidt angår behandlingen af mænd, idet der dog ikke skal tages hensyn til særbehandlingen af kvinder i forbindelse med graviditet eller barsel. Af særlig interesse er section 5(3), som bestemmer, at ved en sammenligning mellem personer af forskelligt køn eller med forskellig ægteskabelig stilling »skal de relevante omstændigheder i det ene tilfælde være de samme som eller ikke afgørende forskellige fra det andet«. Med henblik på den foreliggende sag bemærkes endelig, at det i section 6(2) i Sex Discrimination Act bestemmes, at arbejdsgiveren ikke må forskelsbehandle en kvinde, der er beskæftiget hos ham, ved at afskedige hende eller på anden måde påføre hende skade.

4. Jeg vil nu gå over til de faktiske omstændigheder i den foreliggende sag. Ved skrivelse af 26. juni 1987 blev Carole Louise Webb ansat som kontorassistent i importafdelingen i EMO Air Cargo (UK) Ltd (herefter benævnt »EMO«) med en prøvetid på tre måneder. Ved ansættelsessamtalen fik Carole Louise Webb at vide, at stillingen var ledig, fordi en anden af kontorassistenterne i importafdelingen, Valerie Stewart, var gravid. For at kunne afløse sidstnævnte, som ville fortsætte med at arbejde til årets udgang og vende tilbage efter barselsorloven, skulle Carole Louise Webb oplæres i seks måneder;

² — EFT L 348, s. 1.

hun begyndte derfor at arbejde den 1. juli. Jeg skal her gøre opmærksom på, at Valerie Stewart's tilbagekomst — som det klart fremgår af Industrial Tribunal's redegørelse for de faktiske omstændigheder — ikke ville være ensbetydende med, at Carole Louise Webb blev afskediget, hvilket bestyrker, at sidstnævntes kontrakt var indgået på ubestemt tid.

To uger efter, at Carole Louise Webb var begyndt at arbejde, blev hun klar over, at også hun var gravid, hvilket medførte, at EMO's administrerende direktør meddelte hende, at han ikke havde andet valg end at afskedige hende. Den 30. juli 1987 modtog Carole Louise Webb derfor et brev, hvori der henvistes til, at den stilling, hun havde fået, var blevet ledig, fordi en af de ansatte var blevet gravid, og hvori det videre hed: »Da De først nu har fortalt mig, at også De er gravid, har jeg ikke andet valg end at bringe Deres ansættelse i selskabet til ophør.«

5. Industrial Tribunal, som Carole Louise Webb indbragte afskedigelsen for, gav hende ikke medhold i, at hun havde været udsat for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn, men fandt derimod, at den virkelige grund til, at hun var blevet afskediget, var, at hun ville være ude af stand til at udføre den opgave, hun primært var blevet ansat til, nemlig at afløse Valerie Stewart, mens denne var på barselsorlov. Den nationale ret nåede

til denne konklusion, fordi den var overbevist om, at en mand, som var blevet ansat til at afløse en kvindelig ansat under dennes barselsorlov, også ville være blevet afskediget, hvis han havde anmodet om orlov i det pågældende tidsrum.

Carole Louise Webb ankede, først til Employment Appeal Tribunal og derefter til Court of Appeal, uden at få medhold. Til sidst appellerede hun til House of Lords, som fandt det formålstjenligt at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er det forskelsbehandling på grundlag af køn, som er i strid med direktiv 76/207/EØF, at en arbejdsgiver afskediger en kvindelig ansat (appellanten), som han har ansat med det udtrykkelige formål, at hun (efter oplæring) skal afløse en anden kvindelig ansat under dennes forestående barselsorlov, under omstændigheder, hvor

- a) arbejdsgiveren ganske kort tid efter ansættelsen opdager, at appellanten selv vil være fraværende på barselsorlov under den anden ansattes barselsorlov, og arbejdsgiveren afskediger hende, fordi det er nødvendigt, at den, der beklæder stillingen, er på arbejde i denne periode, og

- b) arbejdsgiveren ikke ville have ansat appellant, hvis han havde haft kendskab til graviditeten på tidspunktet for ansættelsen, og
- c) arbejdsgiveren også ville have afskediget en mandlig ansat, som var blevet ansat med dette formål for øje, og som af lægelige eller andre grunde anmodede om orlov på det pågældende tidspunkt?«

I betragtning af, at den forelæggende ret har anmodet om fortolkning af et direktiv, der allerede er gennemført i national ret, må det erkendes, at det kan være nyttigt at få besvaret dette spørgsmål med henblik på fortolkningen og anvendelsen af de relevante bestemmelser i Sex Discrimination Act 1975. Desuden har House of Lords i forelæggelseskendelsen præciseret, at »en domstol i Det Forenede Kongerige [skal] fortolke den nationale lovgivning ... således, at den er i overensstemmelse med den fortolkning af direktivet, der er anlagt af EF-Domstolen, hvis dette kan ske, uden at meningen med den nationale lovgivning forvanskes«.

6. Før jeg går over til realiteten, skal jeg kort beskæftige mig med et spørgsmål, som er blevet rejst flere gange under sagen, nemlig spørgsmålet om, hvorvidt direktivet finder anvendelse i den foreliggende sag, når henses til, at der er tale om en tvist mellem to borgere, og Domstolen indtil nu ikke har anerkendt, at direktiver har direkte horisontal virkning.

7. Herefter er det første spørgsmål, der opstår, om afskedigelsen i et tilfælde som det i hovedsagen omhandlede er direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i direktivets forstand. Med henblik herpå må det fastslås, om det, der er den væsentlige grund til afskedigelsen, uden forskel gør sig gældende for arbejdstagere af begge køn eller tværtimod kun for det ene køn.

Hvad det angår, skal det først og fremmest bemærkes, at den nationale domstol ved anvendelsen af nationale retsfor skrifter, hvad enten de er ældre eller yngre end direktivet, »er forpligtet til at fortolke dem i lyset af direktivets ordlyd og formål og at fremkalde det med direktivet tilsigtede resultat, og således handle i overensstemmelse med traktatens artikel 189, stk. 3«³.

Det er indlysende, at det kun er kvinder, hvis arbejdskontrakter ophører på grund af graviditet, og at der derfor er tale om direkte forskelsbehandling på grundlag af køn. Domstolen har allerede haft lejlighed til at udtale sig i den retning, dels i Dekker-dommen⁴

3 — Dom af 13.11.1990, sag C-106/89, Marleasing, Sml. I, s. 4135, præmis 8.

4 — Dom af 8.11.1990, sag C-179/88, Dekker, Sml. I, s. 3941.

om nægtelse af at ansætte en gravid kvinde, dels i Hertz-dommen⁵ om afskedigelse af kvinden. Med hensyn til afskedigelse af en gravid kvinde, som der er tale om her, anførte Domstolen, at »afskedigelse af en kvinde på grund af graviditet er direkte forskelsbehandling på grundlag af køn; det samme er tilfældet, såfremt en kvinde nægtes ansættelse på grund af graviditet«⁶.

8. Det er klart, at det synspunkt, at det kun er kvinder, der kan nægtes ansat og/eller afskediges på grund af graviditet, og at der derfor er tale om direkte forskelsbehandling på grundlag af køn, indebærer, at en reel ligestilling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse forudsætter, at der hverken på ansættelsestidspunktet eller under ansættelsesforholdet tages hensyn til en begivenhed, som — pr. definition — kun rammer kvinder. Logikken bag Dekker- og Hertz-dommen indebærer derfor — det kan ikke forholde sig anderledes — at direktivet må fortolkes således, at ligestillingen bliver reel, ikke kun formel, hvilket ville være negationen af selve begrebet ligestilling.

Heraf følger, at afskedigelsen af en kvindelig ansat, blot fordi hun er gravid, er i strid med direktivets artikel 5, stk. 1, da der, i det

mindste principielt, er tale om direkte forskelsbehandling på grundlag af køn⁷.

9. Den forelæggende ret har imidlertid henvist til, at forskelsbehandlingen i den foreliggende sag, til forskel fra Dekker-sagen, ikke direkte er baseret på den ansattes graviditet, men skyldes, at hun i en bestemt periode ikke kan udføre arbejde, hun specielt er ansat til. Med andre ord blev Carole Louise Webb ikke afskediget på grund af graviditeten, men fordi den ville bevirke, at hun ikke kunne arbejde i den periode, hvor hun skulle afløse Valerie Stewart.

Det er i virkeligheden vanskeligt at adskille og udsondre graviditet fra uarbejdsdygtighed i en bestemt periode, som ydermere falder sammen med barselsorloven. Fraværet fra arbejdet skyldes i et sådant tilfælde netop graviditeten, dvs. en tilstand, som kun berører kvinder. Selv om den pågældende kvinde blev ansat med henblik på i en kort periode at afløse en anden kvindelig ansat under dennes barselsorlov, står det ikke desto mindre fast, at hun blev ansat på grundlag af en kontrakt indgået på ubestemt tid, og at det derfor kun var i en begrænset

5 — Dom af 8.11.1990, sag C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, »Hertz«, Sml. I, s. 3979.

6 — »Hertz«-dommen, præmis 13.

7 — Set fra denne synsvinkel kan artikel 10 i det allerede omtalte direktiv 92/85/EØF, som fastsætter forbuddet mod afskedigelse af arbejdstagere i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, kun støtte den fortolkning, der her er anlagt af direktivets artikel 5, stk. 1.

periode set i forhold til kontraktens samlede varighed, at hun ikke kunne udføre det arbejde, hun var blevet ansat til.

10. Den dom, Domstolen for nylig har afsagt i Habermann-Beltermann-sagen⁸, har særlig betydning i denne forbindelse. Her skulle Domstolen tage stilling til, om det var lovligt at bringe et ansættelsesforhold til ophør, enten ved at erklære ansættelseskontrakten ugyldig eller ved at anfægte den, i et tilfælde, hvor forskelsbehandlingen ikke direkte var baseret på graviditeten, men skyldtes forbuddet mod natarbejde for gravide kvinder, et forbud, som direktivets artikel 2, stk. 3, danner grundlag for.

Domstolen fastslog, at de præjudicielle spørgsmål i sagen vedrørte en kontrakt, der var indgået på ubestemt tid, og at forbuddet mod, at gravide kvinder arbejder om natten, derfor kun havde betydning for en begrænset periode, set i forhold hertil. Domstolen konkluderede, at »den omstændighed, at en ansættelseskontrakt, der er indgået på ubestemt tid, bringes til ophør på grund af arbejdstagerens graviditet ... således ikke kan begrundes med, at et lovfæstet forbud, der gælder på grund af graviditeten, midlertidigt afskærer den ansatte fra at udføre natarbejde« (præmis 25), dvs. det arbejde, hun specielt var ansat til at udføre.

8 — Dom af 5.5.1994, sag C-421/92, Habermann-Beltermann, Sml. I, s. 1657.

11. Denne konklusion trænger sig efter min opfattelse i endnu højere grad på i den foreliggende sag i betragtning af, at arbejdsforholdets ophør ikke stod i forbindelse med et lovfæstet forbud som i det førnævnte tilfælde, men derimod blot skyldtes, at arbejdsgiveren ville undgå de økonomiske⁹ eller i hvert fald organisatoriske byrder, der ville blive lagt på ham, fordi han ville være nødt til at ansætte en person, som — midlertidigt — kunne udføre de opgaver, som den ansatte, der senere blev afskediget, var ansat til at udføre. Heraf følger, at en sådan afskedigelse, som skyldes, at den pågældende ansatte på grund af graviditeten ikke ville være i stand til at overholde en af de (udtrykkelige eller implicite) betingelser i forbindelse med arbejdskontrakten — dog kun midlertidigt, set i forhold til kontraktens varighed — derfor må anses for at være i strid med det ligebehandlingsprincip, som er opstillet i direktivet.

Set under denne synsvinkel har den omstændighed, som der lægges vægt på i det præjudicielle spørgsmål — nemlig at arbejdsgiveren ikke ville have antaget den pågældende, hvis han havde været bekendt med graviditeten — ingen betydning. I den forbindelse skal det blot bemærkes, at afskedigelsen i hvert fald ikke kan betragtes som retmæssig, når den pågældende, som det med

9 — I den foreliggende sag ser det i øvrigt ud til, at der ikke ville blive lagt særlige økonomiske byrder på arbejdsgiveren, da retten til ydelser under barselsorloven efter den nationale lovgivning på området er undergivet en række betingelser, som Carole Louise Webb ikke opfyldte. I hvert fald er det næppe nødvendigt at minde om, at en forskelsbehandling — som Domstolen udtrykkeligt fastslog i Dekker-dommen — ikke kan begrundes med det økonomiske tab, en arbejdstager, som ansætter en gravid kvinde, lider under hendes barselsorlov (præmis 12).

tilstrækkelig klarhed fremgår af forelæggelseskendelsen, ikke var klar over sin tilstand¹⁰. Dette er, om end indirekte, den konklusion, der må drages af dommen i Habermann-Beltermann-sagen, hvor Domstolen var blevet anmodet om at tage denne omstændighed i betragtning ved afgørelsen.

12. Det er imidlertid blevet gjort gældende, at spørgsmålet om forskelsbehandling heller ikke opstår i den foreliggende sag, fordi arbejdsgiveren også ville have afskediget en mandlig ansat, som — enten af lægelige eller andre grunde — havde anmodet om orlov i den periode, hvor han skulle afløse den kvindelige ansatte, som var på barselsorlov. Dette skulle være et »bevis« for, at afskedigelsen udelukkende var sket, fordi den, der beklædte stillingen, nødvendigvis måtte være til stede på arbejdspladsen i hele perioden.

Med andre ord skulle afskedigelsen i et tilfælde som det foreliggende ikke betragtes som (direkte) forskelsbehandling på grundlag af køn, eftersom den skyldtes et forhold (at den pågældende ikke ville kunne opfylde kontrakten i en forud angiven periode), som ville have samme konsekvenser, hvis der var

tale om en mandlig ansat i samme situation. Denne fortolkning forudsætter imidlertid, at en graviditet kan sammenlignes med en mandlig ansats tilstand, når han af lægelige eller andre grunde ikke kan udføre en bestemt arbejdsydelse i en given periode.

13. Denne mulighed er der udtrykkelig taget højde for i den nationale rets spørgsmål. Det fremgår i øvrigt af forelæggelseskendelsen, at det netop var disse vendinger, de forskellige nationale retsinstanser, som har beskæftiget sig med sagen, anvendte, da de rejste dette spørgsmål med henblik på i overensstemmelse med section 5(3) i Sex Discrimination Act at undersøge, om der findes en behandling, som faktisk kun mænd udsættes for, som kan danne grundlag for en sammenligning med en behandling, kvinder udsættes for i en situation som den, der er tale om her, og, nærmere bestemt, om det er berettiget at sammenligne den situation, hvor en kvinde er fraværende på grund af barsel, med den situation, hvor en mand er fraværende af lægelige eller andre grunde.

I den forbindelse mener jeg ikke, at det er nogen nytte til at henvise til Hertzdommen¹¹, hvori Domstolen fandt, at afskedigelse af en kvinde på grund af hyppigt sygefravær ikke er direkte forskelsbehandling på grundlag af køn, selv om sygdommen

10 — Efter min mening har det, undtagen i særlige tilfælde, der skal bedømmes hver for sig, absolut ingen betydning for, om arbejdsforholdet er gyldigt etableret, og — *a fortiori* — en eventuel afskedigelse, at den pågældende har kendskab til graviditeten på det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet etableres (jf. punkt 12 i mit forslag til afgørelse i Habermann-Beltermann-sagen).

11 — Dom af 8.11.1990, jf. ovenfor, navnlig præmis 14-17.

står i forbindelse med en graviditet eller fødsel, hvis fraværet ligger efter barselsorloven og under samme omstændigheder også ville have ført til afskedigelse af en mandlig ansat¹². I så fald gjaldt der nemlig de samme betingelser (et vist antal fravær i en bestemt periode) for ansatte af begge køn. I den foreliggende sag blev arbejdsforholdet imidlertid bragt til ophør på grund af en tilstand (graviditet), som ubestrideligt kun berører kvinder.

14. Det kan højst udledes af Hertz-dommen, at fravær på grund af sygdom ikke kan sidestilles med fravær, som skyldes barselsorlov. For så vidt som det fremgår af dommen, at afskedigelse på grund af fravær, der skyldes sygdom, som står i forbindelse med graviditeten eller fødslen, men først er opstået i perioden efter barselsorlovens udløb, ikke kan betragtes som forskelsbehandling, følger det — så meget desto mere — heraf, at graviditet ikke kan sidestilles med en sygdom. Hvad man derimod kan anføre — hvor banalt det end kan lyde — er, at en syg kvinde skal behandles på samme måde som en syg mand, uanset hvad årsagen til hendes sygdom er. En gravid kvinde kan derimod ikke, blot på grund af graviditeten, stilles så

ufordelagtigt, at hun udelukkes fra arbejdsmarkedet.

A fortiori mener jeg heller ikke, at der kan drages sammenligninger som dem, der blev skitseret under retsforhandlingerne, mellem en kvinde på barselsorlov og en mand, som ikke kan udføre arbejdet, fordi han for eksempel skal tage del i et sportsarrangement, selv om det drejer sig om de Olympiske Lege. Uden at gøre sig andre overvejelser kan man sige, at sportsudøveren, selv om han tilhører eliten (og hvad enten der er tale om en mand eller en kvinde), står over for et normalt valg, som vil afspejle hans behov og prioriteter her i livet; det samme kan man ikke med rimelighed sige om en gravid kvinde, med mindre det antages — hvilket imidlertid ville være absurd — at en kvinde, som ønsker at beholde sit arbejde, kan vælge ikke at få børn.

15. Under hensyn til det ovenfor anførte finder jeg det ikke nødvendigt at behandle det spørgsmål, Kommissionen har rejst under retsforhandlingerne vedrørende de situationer, hvor der ikke er tale om en kontrakt indgået på ubestemt tid, som det er tilfældet her, men om en kontrakt indgået for en bestemt periode, som eventuelt er begrænset til det tidsrum, hvor den nyansatte skulle være på barselsorlov.

12 — Dommen kan utvivlsomt ikke læses på den måde, at Domstolen har fundet det lovligt (eller i hvert fald berettiget) at afskedige en kvinde, der var fraværende fra arbejdet af en grund (sygdom), som stod i forbindelse med graviditeten. Ved nærmere eftersyn viser det sig nemlig, at Domstolen fandt det afgørende, at Birthe Vibeke Hertz' sygdom først opstod, efter at hun var vendt tilbage til arbejdet efter barselsorloven. Dette indebærer, at en sygdom, der står i forbindelse med graviditeten, er omfattet af direktivet, hvoraf følger, at afskedigelsen er ulovlig, for så vidt som sygdommen er opstået under barselsorloven, dvs. i en periode, som er fastlagt af medlemsstaterne med henblik på undtagelsen i direktivets artikel 2, stk. 3.

Jeg finder det heller ikke nødvendigt at opholde mig ved de forskellige mekanismer, Kommissionen har foreslået med henblik på at skåne arbejdsgiveren for de økonomiske konsekvenser, det kan have, hvis det viser sig, at den nyansatte — om end kun midlertidigt — ikke vil være i stand til at udføre det arbejde, den pågældende er ansat til at udføre. Spørgsmålet om, hvorvidt arbejds-

kontrakten kan suspenderes, og/eller der kan foretages ændringer af kontraktvilkårene som følge af, at en kvindelig ansat ikke kan udføre sit arbejde i en bestemt periode, er nemlig stadig undergivet reglerne i national ret¹³, naturligvis forudsat, at reglerne anvendes på en måde, der ikke er i strid med ligebehandlingsprincippet.

16. Herefter skal jeg foreslå, at det af House of Lords forelagte spørgsmål besvares således:

»Artikel 2, stk. 1, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207/EØF er til hinder for en fortolkning af national ret, hvorefter en kvinde, der er ansat i henhold til en arbejdskontrakt, som er indgået på ubestemt tid, kan afskediges på grund af, at hun — som følge af graviditet — må være fraværende fra arbejdet i den periode, hvor hun skulle afløse en anden ansat, som selv er fraværende på grund af barselsorlov.«

13 — Selv om direktiv 92/85/EØF, som skal træde i kraft den 19.10.1994, pålægger medlemsstaterne en række ubetingede forpligtelser med hensyn til behandlingen af arbejdstagere under barselsorloven, overlader direktivet det til medlemsstaterne at gøre retten til løn og visse ydelser betinget af, at arbejdstageren har arbejdet i en periode, der ikke kan overstige tolv måneder, umiddelbart inden det forventede fødselsudspunkt (artikel 11).