

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

14. juli 1994 *

I sag C-32/93,

angående en anmodning, som House of Lords i medfør af EØF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Carole Louise Webb

mod

EMO Air Cargo (UK) Ltd,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af 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 arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40),

har

* Processprog: engelsk.

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J. C. Moitinho de Almeida, og dommerne R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (refererende dommer) og M. Zuleeg,

generaladvokat: G. Tesauro
justitssekretær: fuldmægtig L. Hewlett,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

- Carole Louise Webb ved Solicitor Susan James, Hillingdon Legal Recourse Center, ved Barristers Laura Cox og Deborah King
- Det Forenede Kongerige ved John Collins, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af Derrick Wyatt, QC, Member of the Bar of England and Wales
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Nicholas Khan, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtiget,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at Carole Louise Webb, Det Forenede Kongerige og Kommissionen har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 21. april 1994,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 1. juni 1994,

afsagt følgende

Dom

- 1 Ved kendelse af 26. november 1992, indgået til Domstolen den 4. februar 1993, har House of Lords i medfør af EØF-traktatens artikel 177 forelagt et præjudicielt spørgsmål vedrørende fortolkningen af 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 arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40).
- 2 Spørgsmålet er blevet rejst under en sag mellem Carole Louise Webb og EMO Air Cargo (UK) Ltd (herefter benævnt »EMO«).
- 3 Det fremgår af forelæggelseskendelsen, at EMO i 1987 havde 16 ansatte. En af de fire personer, der arbejdede i importafdelingen, Valerie Stewart, blev gravid i juni 1987. EMO besluttede at ansætte en afløser, som Valerie Stewart kunne oplære i de seks måneder, før hun skulle have barselsorlov, i stedet for at vente, til hun gik på barselsorlov. Carole Louise Webb blev i første omgang ansat til efter en prøvetid at afløse Valerie Stewart. Imidlertid var det meningen, at Carole Louise Webb skulle fortsætte med at arbejde for EMO, selv efter at Valerie Stewart var vendt tilbage. Det fremgår af oplysningerne i sagen, at Carole Louise Webb ikke vidste, at hun var gravid, da arbejdskontrakten blev indgået.
- 4 Carole Louise Webb begyndte at arbejde hos EMO den 1. juli 1987. To uger senere blev hun klar over, at hun måske var gravid. Hendes arbejdsgiver fik dette at vide

ad omveje. Han kaldte hende ind på sit kontor og meddelte hende, at han ville afskedige hende. En uge senere blev det konstateret, at hun var gravid. Den 30. juli modtog Carole Louise Webb en opsigelse, hvori det bl.a. hed: »Som De vil erindre, fik De ved ansættelsessamtalen for ca. fire uger siden at vide, at den stilling, De havde ansøgt om og fået, var blevet ledig, fordi en af vore ansatte var blevet gravid. 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 Carole Louise Webb anlagde herefter sag ved Industrial Tribunal. Under sagen gjorde hun gældende, at der forelå direkte forskelsbehandling på grundlag af køn, subsidiært indirekte forskelsbehandling.

6 Den nationale lovgivning, der er af betydning i den foreliggende sag, er Sex Discrimination Act 1975. Det fremgår af oplysningerne i sagen, at Carole Louise Webb hverken kan påberåbe sig section 54 i Employment Protection (Consolidation) Act 1978, som forbyder urimelige afskedigelser, eller samme lovs section 60, hvorefter afskedigelse på grund af graviditet anses for en urimelig afskedigelse. I medfør af lovens section 64 er lønmodtagere, der har været ansat i mindre end to år, nemlig ikke omfattet af denne beskyttelse.

7 Section 1(1) i Sex Discrimination Act bestemmer følgende:

»En person udøver forskelsbehandling af en kvinde under omstændigheder, der er relevante for så vidt angår denne lovs bestemmelser, hvis

a) han på grund af hendes køn behandler hende ringere end han behandler eller ville behandle en mand ...«

8 I section 2 hedder det:

»(1) Section 1 og bestemmelserne i Parts II og III 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, med de ændringer, som måtte være nødvendige.

(2) Ved anvendelsen af subsection (1) skal der ikke tages hensyn til særbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet eller barsel.«

9 I section 5(3) hedder det nærmere:

»Ved en sammenligning i medfør af section 1(1) ... 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.«

10 Endelig bestemmer section 6(2) i Sex Discrimination Act:

»En person må ikke, når han beskæftiger en kvinde i en virksomhed i Storbritannien forskelsbehandle hende

...

b) ved at afskedige hende eller på anden måde påføre hende skade.«

- 11 Industrial Tribunal gav ikke Carole Louise Webb medhold. Denne instans fandt nemlig ikke, at hun havde været udsat for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn. Industrial Tribunal antog, at den virkelige og afgørende grund til, at hun var blevet afskediget, var, at hun forventedes at 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. Hvis en mand var blevet ansat med samme formål som Carole Louise Webb og havde meddelt sin arbejdsgiver, at han ville være fraværende i en periode svarende til den, hvori Carole Louise Webb sandsynligvis ville være fraværende, ville han ifølge Industrial Tribunal være blevet afskediget.
- 12 Industrial Tribunal fandt heller ikke, at Carole Louise Webb havde være udsat for indirekte forskelsbehandling. Det var sandsynligt, at flere kvinder end mænd ville være ude af stand til at udføre det arbejde, de var blevet ansat til, på grund af muligheden for graviditet. Imidlertid antog Industrial Tribunal, at arbejdsgiveren havde godtgjort, at virksomheden havde et rimeligt behov for, at den, der var ansat til at afløse Valerie Stewart under hendes barselsorlov, var til rådighed.
- 13 Carole Louise Webb ankede, uden at få medhold, til Employment Appeal Tribunal og derefter til Court of Appeal, som gav hende tilladelse til at appellere til House of Lords.
- 14 House of Lords konstaterede, at det særlige i den foreliggende sag var, at den afskedigede gravide kvinde netop var blevet ansat med det formål — i det mindste i første omgang — at afløse en ansat, som selv skulle på barselsorlov, og rejste

spørgsmålet, om Carole Louise Webb ikke kunne afskediges, fordi hun var gravid, eller om der måtte tillægges grundene til, at hun var blevet ansat, større vægt.

- 15 Da House of Lords fandt, at den nationale lovgivning måtte fortolkes således, at den er i overensstemmelse med fortolkningen af direktiv 76/207 som fastlagt af Domstolen, udsatte det sagen og forelagde 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 appellanten, 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?«

- 16 Det fremgår af oplysningerne i sagen, at det præjudicielle spørgsmål vedrører en arbejdskontrakt, som ikke er indgået for et begrænset tidsrum.
- 17 I henhold til artikel 1, stk. 1, i direktiv 76/207 tilsigter direktivet gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår.
- 18 I direktivets artikel 2, stk. 1, præciseres 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«. I artikel 5, stk. 1, hedder det, 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«.
- 19 Som Domstolen har udtalt i en dom af 8. november 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (sag C-179/88, Sml. I, s. 3979, præmis 13, herefter benævnt »Hertz-dommen«), og bekræftet i en dom af 5. maj 1994, Habermann-Beltermann (sag C-421/92, Sml. I, s. 1657, præmis 15), er afskedigelse af en kvinde på grund af graviditet direkte forskelsbehandling på grundlag af køn.
- 20 I øvrigt bemærkes, at artikel 2, stk. 3, i direktiv 76/207 giver medlemsstaterne ret til at opretholde eller indføre bestemmelser til beskyttelse af kvinder i forbindelse med »graviditet og moderskab«, og at det herved anerkendes, at det i forhold til princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er berettiget at beskytte kvinder i to henseender, nemlig for det første kvindens fysiske tilstand under graviditeten

og efter fødslen, og for det andet det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen (ovennævnte Habermann-Beltermann-dom, præmis 21, og dom af 12.7.1984, sag 184/83, Hofmann, Sml. s. 3047, præmis 25).

- 21 I betragtning af risikoen for, at en eventuel afskedigelse kan indvirke på den fysiske og psykiske tilstand hos arbejdstagere, som er gravide, lige har født eller ammer, herunder den særlig alvorlige risiko for, at den gravide arbejdstager fristes til frivilligt at lade sit svangerskab afbryde, har fællesskabslovgiver ved 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 ammer (EFT L 348, s. 1), senere indført en særlig beskyttelse af kvinder ved at udstede forbud mod afskedigelse i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af barselsorloven.
- 22 Det må desuden understreges, at der i artikel 10 i direktiv 92/85 ikke er fastsat bestemmelser om undtagelser fra eller mulighed for at fravige forbuddet mod afskedigelse af gravide kvinder i denne periode, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand.
- 23 Det af House of Lords forelagte spørgsmål vedrørende direktiv 76/207 må besvares ud fra denne sammenhæng.
- 24 For det første kan man ikke — som House of Lords har anført — rejse spørgsmålet, om en kvinde, der er ude af stand til at udføre den opgave, hun er blevet ansat til, på grund af en graviditet, der har vist sig kort tid efter arbejdskon-

traktens indgåelse, befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med den situation, en mand befinder sig i, når han ligeledes er ude af stand til at udføre en sådan opgave af lægelige eller andre grunde.

- 25 Som Carole Louise Webb med rette har gjort gældende, kan en graviditet på ingen måde sammenlignes med en patologisk tilstand, endsi­ge med et fravær, der ikke har lægelige årsager, idet begge disse situationer kan begrunde, at en kvinde afskediges, uden at afskedigelsen af den grund er udtryk for forskelsbehandling på grundlag af køn. I Hertz-dommen har Domstolen i øvrigt klart sondret mellem graviditet og sygdom, selv i det tilfælde, hvor sygdommen er forårsaget af graviditeten, men først viser sig efter barselsorloven. Domstolen har påpeget (præmis 16), at der ikke er grundlag for at sondre mellem sådanne sygdomme og andre sygdomme.
- 26 Hertil kommer — i modsætning til, hvad Det Forenede Kongerige har anført — at afskedigelse af en gravid kvinde, som er ansat på ubestemt tid, ikke kan begrundes med, at hun er ude af stand til at opfylde en af de væsentlige betingelser i arbejds­kontrakten. For arbejdsgiveren er det nødvendigvis en væsentlig betingelse for rigtig opfyldelse af arbejds­kontrakten, at arbejdstageren er til stede. Men den beskyttelse, fællesskabsretten sikrer kvinden under graviditeten og efter fødslen, kan ikke være afhængig af, om det er uomgængelig nødvendigt for driften af den virksomhed, hvor hun er ansat, at hun er til stede i svangerskabsperioden. Den modsatte fortolkning ville bevirke, at direktivets bestemmelser ikke fik effektiv virkning.
- 27 I en situation som den, Carole Louise Webb befinder sig i, kan en kontrakt, der er indgået på ubestemt tid, ikke bringes til ophør på grund af arbejdstagerens graviditet med den begrundelse, at arbejdstageren rent midlertidigt er afskåret fra at

udføre det arbejde, hun er ansat til (jf. i samme retning Habermann-Beltermann-dommen, præmis 25, og generaladvokatens forslag til afgørelse i den foreliggende sag, punkt 10 og 11).

- 28 Den omstændighed, at hovedsagen vedrører en kvinde, som i første omgang skulle afløse en anden kvindelig ansat under dennes barselsorlov, men som ganske kort tid efter ansættelsen viser sig selv at være gravid, har ingen betydning for besvarelsen af den nationale domstols spørgsmål.
- 29 Spørgsmålet må herefter besvares med, at bestemmelsen i artikel 2, stk. 1, sammenholdt med artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 er til hinder for afskedigelse af en kvindelig ansat, som er ansat på ubestemt tid — i første omgang med det formål at afløse en anden kvindelig ansat under dennes barselsorlov — men som ikke kan afløse denne, fordi hun selv bliver gravid kort tid efter sin ansættelse.

Sagens omkostninger

- 30 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongerige og af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Femte Afdeling)

vedrørende det spørgsmål, der er forelagt af House of Lords ved kendelse af 26. november 1992, for ret:

Bestemmelsen i artikel 2, stk. 1, sammenholdt med artikel 5, stk. 1, 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 arbejdsvilkår, er til hinder for afskedigelse af en kvindelig ansat, som er ansat på ubestemt tid — i første omgang med det formål at afløse en anden kvindelig ansat under dennes barselsorlov — men som ikke kan afløse denne, fordi hun selv bliver gravid kort tid efter sin ansættelse.

Moitinho de Almeida

Joliet

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Zuleeg

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 14. juli 1994.

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida

Justitssekretær

Formand for Femte Afdeling