

Sag C-32/93

Carole Louise Webb mod EMO Air Cargo (UK) Ltd

(anmodning om præjudiciel afgørelse
indgivet af House of Lords)

»Ligebehandling af mænd og kvinder — direktiv 76/207/EØF —
afløsning af en ansat på barselsorlov —
afløseren gravid — afskedigelse«

Forslag til afgørelse fra generaladvokat G. Tesauro fremsat den 1. juni 1994	3569
Domstolens dom (Femte Afdeling) af 14. juli 1994	3578

Sammendrag af dom

Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse og arbejdsvilkår — ligebehandling — afskedigelse af en kvindelig ansat, som er ansat på ubestemt tid, men i første omgang for at afløse en anden kvindelig ansat under dennes barselsorlov, og som ikke kan afløse denne på grund af graviditet — ikke tilladt

(Rådets direktiv 76/207, art. 2, stk. 1, og art. 5, stk. 1)

Bestemmelsen i artikel 2, stk. 1, sammenholdt med artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 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.

Dels er afskedigelse af en kvinde på grund af graviditet direkte forskelsbehandling på grundlag af køn, og 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 arbejdskontraktens indgåelse, befinder sig ikke 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, idet en graviditet på ingen måde kan sammenlignes med en patologisk tilstand, endsige med et fravær, der ikke har lægelige årsager. Dels kan afskedigelse af en gravid kvinde, som er ansat på ubestemt tid, ikke begrundes med, at hun er ude af stand til at opfylde en af de væsentlige betingelser i arbejdskontrakten, selv om det nødvendigvis for arbejdsgiveren er en væsentlig betingelse for rigtig opfyldelse af arbejdskontrakten, at arbejdstageren er til stede. Den beskyttelse, fællesskabsretten sikrer en gravid kvinde, kan nemlig 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, idet den modsatte fortolkning ville bevirke, at direktivets bestemmelser ikke fik effektiv virkning.