

Zaak C-32/93

C. L. Webb
tegen
EMO Air Cargo (UK) Ltd

(verzoek van het House of Lords
om een prejudiciële beslissing)

„Gelijke behandeling van mannen en vrouwen — Richtlijn 76/207/EEG —
Vervanging van werknemster met zwangerschapsverlof —
Vervangster zwanger — Ontslag”

Conclusie van advocaat-generaal G. Tesouro van 1 juni 1994 I - 3569
Arrest van het Hof (Vijfde kamer) van 14 juli 1994 I - 3578

Samenvatting van het arrest

Sociale politiek — Mannelijke en vrouwelijke werknemers — Toegang tot arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden — Gelijke behandeling — Ontslag van vrouwelijke werknemer die is aangesteld voor onbepaalde duur ter vervanging van andere werknemster met zwangerschapsverlof en die tot deze vervanging niet in staat is wegens zwangerschap — Ontoelaatbaarheid (Richtlijn 76/207 van de Raad, art. 2, lid 1, en 5, lid 1)

Artikel 2, lid 1, juncto artikel 5, lid 1, van richtlijn 76/207 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, verzet zich tegen het ontslag van een werknemster die voor onbepaalde duur is aangesteld, in eerste instantie ter vervanging van een andere werknemster gedurende het zwangerschapsverlof van laatstgenoemde, en die tot deze vervanging niet in staat is, doordat zij kort na haar indienstneming zelf zwanger blijkt te zijn.

Eenzijds immers vormt ontslag van een vrouwelijke werknemer wegens zwangerschap een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht en kan de situatie van een vrouw die niet in staat is de taak te vervullen waarvoor zij in dienst is genomen, wegens een zwangerschap die zeer kort na het sluiten van de arbeidsovereenkomst is gebleken,

niet worden vergeleken met die van een man die om medische of andere redenen daartoe evenmin in staat is, aangezien zwangerschap op geen enkele wijze vergelijkbaar is met een toestand van ziekte, en zeker niet met een situatie waarin iemand om niet-medische redenen niet beschikbaar is. Anderzijds kan het ontslag van een zwangere vrouw die voor onbepaalde tijd in dienst is genomen, niet worden gebaseerd op redenen die zijn ontleend aan haar ongeschiktheid om aan een van de essentiële voorwaarden van haar arbeidsovereenkomst te voldoen, ook al is de beschikbaarheid van de werknemer voor de werkgever noodzakelijkerwijs een essentiële voorwaarde voor de goede uitvoering van de arbeidsovereenkomst, aangezien de door het gemeenschapsrecht aan de zwangere vrouw gegarandeerde bescherming er niet van mag afhangen, of de aanwezigheid van de betrokkene tijdens de periode van zwangerschap en bevalling voor de goede gang van zaken bij de onderneming waar zij werkzaam is, onontbeerlijk is. Een andere uitlegging zou de bepalingen van de richtlijn hun nuttig effect ontnemen.