

PONTIN

ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

29 oktober 2009\*

In zaak C-63/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Tribunal du travail te Esch-sur-Alzette (Luxemburg) bij beslissing van 14 februari 2008, ingekomen bij het Hof op 18 februari 2008, in de procedure

**Virginie Pontin**

tegen

**T-Comalux SA,**

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Derde kamer),

samengesteld als volgt: J. N. Cunha Rodrigues, president van de Tweede kamer, waarnemend voor de president van de Derde kamer, P. Lindh, A. Rosas, U. Löhmus en A. Ó Caoimh (rapporteur), rechters,

\* Procestaal: Frans.

advocaat-generaal: V. Trstenjak,  
griffier: B. Fülöp, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 14 januari 2009,

gelet op de opmerkingen van:

- V. Pontin, vertegenwoordigd door L. Dupong, avocat,
  
- T-Comalux SA, vertegenwoordigd door A. Kronshagen en V. Tutak, avocats,
  
- de Luxemburgse regering, vertegenwoordigd door C. Schiltz als gemachtigde,
  
- de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. Bruni als gemachtigde, bijgestaan door W. Ferrante, avvocato dello Stato,
  
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. van Beek als gemachtigde,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 31 maart 2009,

het navolgende

### **Arrest**

- <sup>1</sup> Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (Tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1), alsmede van artikel 2 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 (PB L 39, blz. 40), zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15; hierna: „richtlijn 76/207”).
- <sup>2</sup> Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen V. Pontin en haar voormalige werkgever, de vennootschap T-Comalux SA (hierna: „T-Comalux”), naar aanleiding van haar ontslag in de loop van januari 2007.

## Toepasselijke bepalingen

### *Gemeenschapsrecht*

#### Richtlijn 92/85

- 3 Uit de negende overweging van de considerans van richtlijn 92/85 volgt dat de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen afbreuk mag doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk mag doen aan de richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
- 4 Deze richtlijn heeft luidens artikel 1, lid 1, daarvan ten doel maatregelen ten uitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.
- 5 Volgens artikel 2, sub a, van richtlijn 92/85 wordt onder een zwangere werknemer verstaan, „elke zwangere werknemer die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken”.
- 6 De lidstaten dienen overeenkomstig artikel 8, lid 1, van deze richtlijn de nodige maatregelen te nemen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

7 Artikel 10 van richtlijn 92/85 luidt onder het kopje „Ontslagverbod”, als volgt:

„Teneinde werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van haar veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

- 1) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werkneemsters in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;
- 2) wanneer een werkneemster in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;
- 3) de lidstaten nemen de nodige maatregelen om werkneemsters in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is.”

8 Krachtens artikel 12 van richtlijn 92/85:

„De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werkneemster die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te haren aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om haar

rechten voor de gerechten en/of, overeenkomstig de respectieve nationale wettelijke regelingen en/of praktijken, voor andere bevoegde instanties te doen gelden.”

### Richtlijn 76/207

- 9 Blijkens artikel 1, lid 1, van richtlijn 76/207, beoogt deze richtlijn de tenuitvoerlegging in de lidstaten 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.
- 10 Artikel 2, lid 1, van diezelfde richtlijn bepaalt dat dit beginsel „[inhoudt] dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie”.
- 11 In artikel 2, lid 7, eerste alinea, van bedoelde richtlijn wordt bepaald dat deze laatste „bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet [laat]”. De derde alinea van deze bepaling luidt dat „het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van richtlijn [92/85] een discriminatie in de zin van deze richtlijn [vormt]”.
- 12 Ingevolge artikel 3, lid 1, sub c, van richtlijn 76/207, houdt de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvindt in de openbare of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden. De lidstaten moeten krachtens lid 2, sub a, van ditzelfde artikel

de nodige maatregelen nemen om alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling af te schaffen.

*Nationaal recht*

<sup>13</sup> Artikel L. 124-11, leden 1 en 2, van de Luxemburgse Code du Travail (arbeidswetboek; hierna: „Code du Travail”) bepaalt:

„(1) Ontslag in strijd met de wet of zonder werkelijke en ernstige reden in verband met de bekwaamheid of het gedrag van de werknemer of zonder noodzaak in verband met de werking van de onderneming, de vestiging of de dienst is onrechtmatig en vormt een sociaal en economisch abnormale handeling.

Hetzelfde geldt wanneer het ontslag in strijd is met de in artikel L. 423-1, sub 3, bedoelde algemene criteria.

(2) De vordering tot schadevergoeding wegens onrechtmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst moet op straffe van verval van recht binnen een termijn van drie maanden na kennisgeving van het ontslag of van de motivering ervan worden ingesteld bij de arbeidsrechtbank. Bij gebreke van motivering, gaat de termijn in bij het verstrijken van de termijn van artikel L. 124-5, lid 2.

Deze termijn wordt geldig geschorst indien door de werknemer, zijn vertegenwoordiger of zijn vakbond schriftelijk bezwaar wordt ingediend bij de werkgever. Met dit bezwaar gaat, op straffe van verval, een nieuwe termijn van één jaar in.”

14 Artikel L. 124-12, lid 4, van dit wetboek luidt:

„In geval van de bij de wet voorziene nietigheid van het ontslag, moet de arbeidsrechtbank op vordering van de werknemer gelasten dat deze bij het bedrijf in dienst blijft. [...]

De bepalingen van artikel L. 124-11 zijn van toepassing op de vordering tot nietigverklaring.”

15 Artikel L. 337-1 van hoofdstuk VII, getiteld „Ontslagverbod”, in boek III, titel III, van de Code du Travail, luidt als volgt:

„(1) Ontslagaanzegging door de werkgever of in voorkomend geval oproeping van een werknemster tot een voorafgaand gesprek is verboden indien medisch is vastgesteld dat zij zwanger is en zulks tot twaalf weken na de bevalling.

Indien ontbinding is aangezegd vóórdat de zwangerschap medisch is vastgesteld, kan de werknemster binnen acht dagen na de ontslagaanzegging haar toestand bewijzen door bij aangetekende brief een verklaring over te leggen.

Elk ontslag dat in strijd met het in de twee vorige alinea's bedoelde ontslagverbod is aangezegd en in voorkomend geval de oproeping tot een voorafgaand gesprek zijn nietig en zonder rechtsgevolgen.

De werkneemster kan binnen twee weken na de opzegging van de overeenkomst bij gewoon verzoekschrift de president van de arbeidsrechtbank, die, partijen gehoord en geldig opgeroepen, in een summiere spoedprocedure uitspraak doet, verzoeken om het ontslag nietig te verklaren en overeenkomstig artikel L. 124-12, lid 4, de voortzetting van haar dienstverband, en in voorkomend geval haar herintegratie, te gelasten.

[...]"

16 Artikel L. 337-6 van dit wetboek bepaalt:

„De werkneemster die is ontslagen wegens haar huwelijk kan de nietigheid van haar ontslag invoeren en haar werkgever binnen twee maanden na kennisgeving van dat ontslag per aangetekende brief verzoeken om voortzetting van het dienstverband. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst voortbestaan en houdt de werkneemster recht op volledige doorbetaling van haar loon.

Indien de werkneemster zich niet op de nietigheid van haar ontslag heeft beroepen en binnen voormelde termijn om voortzetting van het dienstverband heeft verzocht, heeft zij recht op de in lid 1 van artikel L.124-7 bedoelde vergoedingen [bij vertrek na een ononderbroken dienstverband bij dezelfde werkgever van ten minste vijf jaar]. Bovendien kan zij op basis van de artikelen L. 124-11 en L. 124-12 in rechte een vordering tot schadevergoeding wegens onrechtmatige ontbinding van de arbeidsovereenkomst instellen.”

## Hoofdinging en prejudiciële vragen

- 17 T-Comalux heeft Pontin vanaf november 2005 voor onbepaalde tijd en voltijds in dienst genomen.
- 18 Pontin is bij aangetekende brief van 18 januari 2007, die haar op 22 januari 2007 werd betekend, ontslagen met een opzegtermijn welke was vastgesteld op 31 januari tot en met 30 maart 2007. De reden voor dit ontslag met opzegtermijn komt niet uit het besluit van de verwijzende rechter naar voren.
- 19 Pontin beweert voor deze rechter dat zij op 19 januari 2007 per gewone brief een doktersverklaring aan T-Comalux heeft gestuurd. Dit bedrijf betwist voor deze rechter een dergelijke verklaring te hebben ontvangen.
- 20 Pontin heeft T-Comalux op 24 januari 2007 een e-mail verstuurd waarin zij vermeldde dat „haar gezondheidstoestand niet veel beter was”, dat zij de volgende dag niet naar kantoor kon komen en zo snel mogelijk een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid zou opsturen.
- 21 T-Comalux heeft Pontin per aangetekende brief van 25 januari 2007 medegedeeld dat zij op staande voet was ontslagen wegens een „ernstige fout” op basis van een „ongerechtvaardigde afwezigheid van meer dan drie dagen”.
- 22 Pontin heeft in een aangetekende brief van 26 januari 2007, die op 30 januari 2007 was ingekomen bij T-Comalux, gemeld dat zij zwanger was. Zij stelde dat het ontslag dat haar door T-Comalux was aangezegd, derhalve nietig was.

- 23 Daar T-Comalux deze brief onbeantwoord liet, heeft Pontin de verwijzende rechter op 5 februari 2007 verzocht de nietigheid van haar ontslag vast te stellen.
- 24 Bij vonnis van 30 maart 2007 heeft dit gerecht, in een andere samenstelling dan die van het gerecht dat onderhavig verzoek om een prejudiciële beslissing heeft ingediend, zich onbevoegd verklaard om kennis te nemen van Pontin's vordering tot vaststelling van de nietigheid van het ontslag van 18 januari 2007. Volgens het gerecht in eerstgenoemde samenstelling verleent artikel L. 337-1 van de Code du Travail de president van het Tribunal du travail een bijzondere bevoegdheid om, ter bescherming, het ontslag dat is gegeven op een moment dat de werkneemster zwanger is, met spoed nietig te verklaren, zodat Pontin haar verzoekschrift strekkende tot vaststelling van de nietigheid van haar ontslag aan de president van genoemd tribunal had moeten richten. Uit de stukken die bij het Hof zijn ingediend blijkt dat Pontin, die toentertijd kennelijk niet door een advocaat was vertegenwoordigd, haar verzoekschrift in de vorm van een brief had verstuurd aan het „Tribunal du travail — Ter overhandiging aan de heer President en zijn Assessoren” en haar schriftelijke opmerkingen was begonnen met de aanhef „Geachte President”.
- 25 Pontin heeft tegen dit vonnis geen hoger beroep aangetekend. Tijdens de terechtzitting bij het Hof meldde zij dienaangaande dat zij liever het risico dat met een dergelijk beroep gepaard gaat wilde vermijden dan de termijn van drie maanden waarover de werknemer overeenkomstig artikel L. 124-11, leden 1 en 2, van de Code du Travail beschikt om in rechte een vordering tot schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag (hierna: „vordering tot schadevergoeding”) in te dienen, te laten verstrijken.
- 26 Pontin heeft de verwijzende rechter in een tweede beroep, ingesteld op 18 april 2007, verzocht om T-Comalux te veroordelen tot een schadevergoeding. Ter ondersteuning van dit beroep, stelt zij met name dat zowel haar ontslag met opzegtermijn van 18 januari 2007 als het latere ontslag op staande voet in strijd zijn met de wet en dus onrechtmatig krachtens artikel L. 124-11.

- 27 T-Comalux is van mening dat het Luxemburgse gemeen recht inzake de vordering tot schadevergoeding niet van toepassing is op de zwangere werkneemster, die overeenkomstig artikel L. 337-1 van de Code du Travail niet kan kiezen tussen een bij deze bepaling voorziene vordering tot nietigverklaring en herintegratie (hierna: „vordering tot nietigverklaring en herintegratie”) en een vordering tot schadevergoeding, maar, zoals bepaald in lid 1, tweede alinea, van genoemd artikel, binnen een week na de ontslagaanzegging een doktersverklaring ten bewijze van haar zwangerschap aan haar werkgever moet overleggen (hierna: „termijn van een week”), en binnen twee weken na opzegging van de overeenkomst een vordering tot nietigverklaring en herintegratie moet indienen bij de president van de Tribunal du travail, welke termijn staat vermeld in de vierde alinea van lid 1 (hierna: „termijn van twee weken”).
- 28 Volgens de verwijzende rechter kan uit de in dit verband relevante Luxemburgse wettelijke regeling worden afgeleid dat een zwangere werkneemster die om enige reden, zelfs buiten haar wil om, de termijnen van één respectievelijk twee weken heeft laten verlopen, geen rechtsvordering meer tegen haar ontslag kan indienen, zodat het ontslag van deze zwangere werkneemster na verloop van deze termijnen niet nietig of onrechtmatig is, maar geheel geldig. In de verwijzingsbeslissing wordt tevens verwezen naar rechtspraak van de Luxemburgse gerechten, volgens welke de termijn om een vordering tot nietigverklaring in te stellen ingaat op de datum dat de ontslagbrief bij het postkantoor wordt aangeboden, en niet op de datum van ontvangst hiervan.
- 29 Onder deze omstandigheden heeft het Tribunal du travail te Esch-sur-Alzette, wegens twijfel omtrent de verenigbaarheid van deze nationale wettelijke regeling met het gemeenschapsrecht, en in het bijzonder met de richtlijnen 92/85 en 76/207, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:
- „1) Moeten de artikelen 10 en 12 van [richtlijn 92/85] aldus worden uitgelegd dat zij zich er niet tegen verzetten dat de nationale wetgever voor de instelling van de rechtsvordering van de zwangere werkneemster die tijdens haar zwangerschap wordt ontslagen, voorziet in vooraf bepaalde termijnen zoals de termijn van een week van de tweede alinea van lid 1 van artikel 337 van de Code du Travail respectievelijk de termijn van twee weken van de vierde alinea van hetzelfde lid 1?

- 2) Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord, moet de termijn van een week respectievelijk twee weken dan niet als te kort worden beschouwd om de tijdens haar zwangerschap ontslagen zwangere werkneemster in staat te stellen haar rechten in rechte te verdedigen?
  
- 3) Moet artikel 2 van [richtlijn 76/207] aldus worden uitgelegd dat het zich er niet tegen verzet dat de nationale wetgever de tijdens haar zwangerschap ontslagen zwangere werkneemster de vordering tot schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag ontzegt, die krachtens artikel L. 124-11, [leden] 1 en 2, van de Code du Travail voor de andere ontslagen werknemers geldt?"

### **Beantwoording van de prejudiciële vragen**

- 30 Uit de aan het Hof overgelegde stukken blijkt dat de verwijzende rechter met zijn drie vragen in wezen wenst te vernemen of de richtlijnen 92/85 en 76/207 zich verzetten tegen een nationale wettelijke regeling zoals artikel L. 337-1 van de Code du Travail, die, specifiek ten aanzien van het in artikel 10 van richtlijn 92/85 genoemde ontslagverbod van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens lactatie, de rechtsmiddelen van deze werkneemsters, waarvoor termijnen gelden zoals die in het hoofdgeding, beperkt tot een vordering tot nietigverklaring en herintegratie, en met name de vordering tot schadevergoeding uitsluit.
- 31 In dit verband betreffen de eerste twee vragen het voorafgaande punt of de procedurevoorschriften die voortvloeien uit artikel L. 337-1, voldoen aan de vereisten van de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85 en met name mogelijk maken dat iedere werkneemster die zich benadeeld voelt door de schending van de uit artikel 10 voortvloeiende verplichtingen, haar rechten in rechte kan doen gelden. Het antwoord op deze twee vragen is van invloed op het antwoord op de derde vraag, waarin in wezen aan de orde is of de beperking van de bij ontslag tijdens de zwangerschap openstaande rechtsmiddelen tot slechts een vordering tot nietigverklaring en herintegratie, discriminatie kan vormen in de zin van richtlijn 76/207.

*Bij het Hof ingediende opmerkingen*

- 32 Pontin stelt dat het bij de Luxemburgse wet bepaalde recht voor een zwangere werkneemster om haar rechten te laten gelden, niet voldoet aan de bij richtlijn 92/85 vastgestelde criteria om een daadwerkelijke en doeltreffende bescherming van de rechten van een dergelijke werkneemster te waarborgen. Zij stelt met betrekking tot richtlijn 76/207 dat een verschillende behandeling bij ontslag, door de zwangere werkneemster een vordering tot schadevergoeding te ontzeggen, redelijkerwijze niet kan worden gerechtvaardigd en een ontslagen zwangere vrouw discrimineert ten opzichte van andere ontslagen werknemers.
- 33 T-Comalux is van oordeel dat richtlijn 92/85 zich niet verzet tegen de termijnen van één en twee weken. Bovendien staat richtlijn 76/207 er volgens dit bedrijf niet aan in de weg dat een nationale wetgever een zwangere werkneemster de mogelijkheid ontzegt om tijdens haar zwangerschap een vordering tot schadevergoeding in te stellen. Een zwangere werkneemster die is ontslagen tijdens haar zwangerschap en beschikt over beschermende maatregelen die specifiek zijn voor haar toestand, wordt niet gediscrimineerd, maar geniet juist van een specifieke bescherming via de vordering tot nietigverklaring van het gegeven ontslag.
- 34 De Luxemburgse regering stelt dat onderhavig verzoek om een prejudiciële beslissing stoelt op een verkeerde uitlegging van de betrokken nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding, door te stellen dat een werkneemster die de termijnen van één en twee weken voorbij laat gaan niet meer over een rechtsvordering beschikt om haar ontslag te betwisten. Volgens deze regering kan een werkneemster namelijk, indien zij geen gebruik maakt van dit speciale recht of hiervan geen gebruik kan maken wegens het verstrijken van de bij deze wettelijke regeling ingestelde termijnen, een vordering tot schadevergoeding instellen. In dit licht zijn de termijnen voor een vordering tot nietigverklaring en herintegratie niet te kort.
- 35 Volgens de Italiaanse regering zijn termijnen van één en twee weken te kort om een tijdens haar zwangerschap ontslagen zwangere werkneemster in staat te stellen haar rechten in rechte te doen gelden. Deze regering stelt bovendien dat richtlijn 76/207 eraan in de weg staat dat een nationale wetgever een discriminerende maatregel instelt ten aanzien van zwangere werkneemsters die tijdens hun zwangerschap zijn ontslagen

door hen de mogelijkheid te ontzeggen een vordering tot schadevergoeding in te stellen, terwijl andere ontslagen werknemers wel een dergelijke vordering kunnen instellen.

- 36 De Commissie van de Europese Gemeenschappen meent dat de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85 zich in beginsel niet verzetten tegen een nationale regeling die voorziet in vooraf bepaalde termijnen om een vordering op basis van het gemeenschapsrecht in te stellen, mits de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid worden nageleefd. Op dit punt geeft zij te kennen dat de termijn van twee weken wegens de korte duur hiervan met deze beginselen in strijd is en derhalve de artikelen 10 en 12 schendt. Bovendien stelt de Commissie dat richtlijn 76/207 zich ertegen verzet dat een nationale regeling de zwangere werkneemster die tijdens haar zwangerschap is ontslagen de mogelijkheid ontzegt om een vordering tot schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag in te stellen, terwijl andere ontslagen werknemers deze mogelijkheid wel hebben.

### *Antwoord van het Hof*

De eerste twee vragen

- 37 Vooraf dient te worden opgemerkt dat de termijn van een week, anders dan de termijn van twee weken, geen termijn van procedurele aard lijkt te vormen die van doorslaggevend belang is om bij de rechter een zaak aanhangig te maken, hetgeen zo nodig door de verwijzende rechter moet worden onderzocht. De eerste twee vragen hebben voornamelijk betrekking op het beginsel van daadwerkelijke bescherming in rechte van de rechten die justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenu, zoals weergegeven in de artikelen 10, punt 3, en 12, van richtlijn 92/85. Derhalve dient de toepassing van dit beginsel in omstandigheden als die in het hoofdgeding, wat de termijn van twee weken betreft, te worden onderzocht. Mocht de verwijzende rechter van oordeel zijn dat de termijn van een week ook een termijn is die bij het verstrijken ervan de uitoefening van de rechten van de justitiabelen kan schaden, dient hij de uit onderhavig arrest voortvloeiende verduidelijkingen inzake de termijn van twee weken naar analogie toe te passen.

- 38 Tevens moet worden opgemerkt dat het Hof in het kader van de bevoegdheidsverdeling tussen de communautaire en de nationale rechterlijke instanties rekening dient te houden met de in de verwijzingsbeschikking omschreven feitelijke en juridische context waarin de prejudiciële vragen moeten worden geplaatst (zie met name arrest van 4 december 2008, *Jobra*, C-330/07, Jurispr. blz. I-9099, punt 17 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Derhalve moet de onderhavige prejudiciële verwijzing, ongeacht de kritiek die de Luxemburgse regering heeft geuit ten aanzien van de uitlegging van het nationale recht door de verwijzende rechter, worden onderzocht in het licht van de uitlegging die deze rechter aan dit recht heeft gegeven (zie naar analogie arresten van 9 november 2006, *Chateignier*, C-346/05, Jurispr. blz. I-10951, punt 22, en 23 april 2009, *Angelidaki e.a.*, C-378/07–C-380/07, Jurispr. blz. I-3071, punt 51). De twee eerste vragen moeten dus worden beantwoord op basis van de premisse dat voor een werkneemster die tijdens haar zwangerschap is ontslagen, in Luxemburgs recht geen ander rechtsmiddel openstaat dan de vordering tot nietigverklaring en herintegratie.
- 39 Dienaangaande zij er direct aan herinnerd dat de lidstaten overeenkomstig artikel 10, punt 1, van richtlijn 92/85 de nodige maatregelen moeten nemen om ontslag van werkneemsters waarvoor deze bepaling geldt, te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, van deze richtlijn bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en die overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd.
- 40 Overeenkomstig artikel 12 van richtlijn 92/85 nemen de lidstaten in hun interne rechtsorde tevens de nodige voorschriften op om eenieder die meent te zijn benadeeld door een niet-naleving te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, met inbegrip van de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 10 ervan, de mogelijkheid te bieden zijn rechten voor de rechter te doen gelden. Artikel 10, punt 3, van deze richtlijn bepaalt specifiek dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 van deze bepaling onwettig is (zie arrest van 11 oktober 2007, *Paquay*, C-460/06, Jurispr. blz. I-8511, punt 47).

- 41 Deze bepalingen, en in het bijzonder artikel 12 van richtlijn 92/85, geven specifiek uitdrukking aan het beginsel van daadwerkelijke bescherming in rechte van de rechten die justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlennen.
- 42 Uit de rechtspraak blijkt bovendien dat, hoewel de lidstaten krachtens artikel 12 van richtlijn 92/85 geen welbepaald voorschrift hoeven op te nemen, het gekozen voorschrift wel een daadwerkelijke en doeltreffende bescherming moet waarborgen, tegenover de werkgever een reële afschrikkende werking dient te hebben en in elk geval in een passende verhouding tot de geleden schade moet staan (zie arrest Paquay, reeds aangehaald, punten 45 en 49).
- 43 Inzake de daadwerkelijke bescherming in rechte van de rechten die justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlennen, is het vaste rechtspraak dat de procedureregels voor vorderingen die worden ingediend ter bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlennen, niet ongunstiger mogen zijn dan die voor soortgelijke nationale vorderingen (gelijkwaardigheidsbeginsel), en de uitoefening van de door de communautaire rechtsorde verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk mogen maken (doeltreffendheidsbeginsel) (zie met name arrest van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 46 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 44 Deze vereisten van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid geven uitdrukking aan de algemene verplichting van lidstaten om de bescherming in rechte te waarborgen van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlennen. Zij gelden zowel voor de aanwijzing van de rechterlijke instanties die bevoegd zijn om kennis te nemen van vorderingen die op dat recht zijn gebaseerd als de vaststelling van de procedurevoorschriften (zie arrest Impact, reeds aangehaald, punten 47 en 48).
- 45 Het gelijkwaardigheidsbeginsel veronderstelt dat de betrokken nationale bepaling gelijkelijk van toepassing is op vorderingen die zijn gebaseerd op schending van het gemeenschapsrecht, en op vorderingen die zijn gebaseerd op schending van het nationale recht en eenzelfde onderwerp en geschil hebben (arrest van 1 december 1998, Levez, C-326/96, Jurispr. blz. I-7835, punt 41). Dit beginsel kan evenwel niet aldus

worden uitgelegd, dat een lidstaat verplicht is zijn gunstigste nationale regeling toe te passen op alle vorderingen die, zoals in de zaak in het hoofdgeding, op het gebied van het arbeidsrecht worden ingediend (zie arrest Levez, reeds aangehaald, punt 42). Om na te gaan of het gelijkwaardigheidsbeginsel is geëerbiedigd, moet de nationale rechter, die als enige rechtstreeks bekend is met de procedurevoorschriften voor beroepen op basis van nationaal recht, nagaan of de procedureregels die in het nationale recht de bescherming van de door de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleende rechten moeten waarborgen, in overeenstemming zijn met dit beginsel, en zowel het voorwerp als de voornaamste kenmerken onderzoeken van vorderingen op basis van nationaal recht, waarvan wordt gesteld dat het vergelijkbare vorderingen zijn (zie arrest Levez, reeds aangehaald, punten 39 en 43, alsmede arrest van 16 mei 2000, Preston e.a., C-78/98, Jurispr. blz. I-3201, punt 49). Uit dien hoofde moet de nationale rechter nagaan of de betrokken beroepen vergelijkbaar zijn wat hun voorwerp, oorzaak en voornaamste kenmerken betreft (zie in die zin, arrest Preston e.a., reeds aangehaald, punt 57).

46 Uit de rechtspraak blijkt dat de nationale rechter, om uit te maken of procedurevoorschriften gelijkwaardig zijn, objectief en abstract moet nagaan of de betrokken voorschriften vergelijkbaar zijn gelet op hun rol in de gehele procedure, het verloop van die procedure en de bijzondere kenmerken van de voorschriften (zie in die zin, arrest Preston e.a., reeds aangehaald, punten 61-63).

47 Wat het doeltreffendheidsbeginsel betreft, blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat in de gevallen waarin de vraag rijst of een nationaal procedurevoorschrift de uitoefening van door de communautaire rechtsorde aan particulieren verleende rechten praktisch onmogelijk of uiterst moeilijk maakt, ook moet worden onderzocht welke plaats dit voorschrift in de gehele procedure inneemt en welk verloop en welke bijzonderheden deze procedure voor de verschillende nationale instanties heeft. In dit verband moeten de beginselen die aan het nationale rechtsplegingsstelsel ten grondslag liggen, zoals de bescherming van de rechten van de verdediging, het rechtszekerheidsbeginsel en het goede verloop van de procedure in voorkomend geval in overweging worden genomen (zie arrest van 21 februari 2008, Tele2 Telecommunication, C-426/05, Jurispr. blz. I-685, punt 55 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

48 Zo heeft het Hof geoordeeld dat het met het gemeenschapsrecht verenigbaar is, dat in het belang van de rechtszekerheid redelijke beroepstermijnen worden vastgesteld die gelden op straffe van verval, daar dergelijke termijnen de uitoefening van de door het

gemeenschapsrecht verleende rechten in de praktijk immers niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (zie arresten van 24 september 2002, *Grundig Italiana*, C-255/00, Jurispr. blz. I-8003, punt 34, alsmede 12 februari 2008, *Kempter*, C-2/06, Jurispr. blz. I-411, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het Hof heeft inzake vervaltermijnen tevens geoordeeld dat het aan de lidstaten staat om voor de nationale regelingen die binnen de werkingssfeer van het gemeenschapsrecht vallen, termijnen vast te stellen die met name in verhouding staan tot het belang dat de belanghebbenden bij de te nemen besluiten hebben, de complexiteit van de toe te passen procedures en wettelijke regeling, het aantal personen dat door het besluit kan worden geraakt en de overige in aanmerking te nemen publieke of particuliere belangen (zie in die zin, arrest van 18 december 2008, *Sopropé*, C-349/07, Jurispr. blz. I-10369, punt 40).

- 49 Tot slot staat het, zoals uit vaste rechtspraak van het Hof blijkt, niet aan dit laatste om uitspraak te doen over de uitlegging van het nationale recht, maar uitsluitend aan de verwijzende rechter, die in dit geval dient uit te maken of de bepalingen van de toepasselijke nationale regeling voldoen aan de eisen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid (zie arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punt 163). Het Hof kan in voorkomend geval in zijn prejudiciële beslissing echter preciseringen geven teneinde de nationale rechterlijke instantie bij haar beoordeling te leiden (zie arresten van 7 september 2006, *Marrosu en Sardino*, C-53/04, Jurispr. blz. I-7213, punt 54, en *Vassallo*, C-180/04, Jurispr. blz. I-7251, punt 39, alsmede beschikking van 12 juni 2008, *Vassilakis e.a.*, C-364/07, punt 143).
- 50 De twee eerste vragen die door de verwijzende rechter zijn gesteld, moeten in het licht van deze overwegingen worden beantwoord.
- 51 Dienaangaande komt uit de verwijzingsbeslissing naar voren dat artikel L. 337-1 van de Code du Travail is aangenomen om uitvoering te geven aan artikel 10 van richtlijn 92/85, gelezen in samenhang met artikel 12 hiervan.

- 52 Zoals zowel door de Italiaanse regering als de Commissie wordt aangevoerd en voortvloeit uit punt 42 van onderhavig arrest, staan de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85 er in beginsel niet aan in de weg dat een nationale wetgever voor werknemers die worden ontslagen tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie, voorziet in een specifieke rechtsvordering, waarvoor vooraf vastgestelde termijnen gelden.
- 53 Hoewel de lidstaten ervoor verantwoordelijk zijn om, in ieder geval, een daadwerkelijke bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleen te waarborgen (zie met name arrest Impact, reeds aangehaald, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak), moeten de voorwaarden voor een dergelijke rechtsvordering echter voldoen aan de eisen die zijn vermeld in de rechtspraak welke is aangehaald in de punten 40 tot en met 49 van onderhavig arrest.
- 54 Deze conclusie kan niet worden ontkracht door het betoog dat ter terechtzitting door T-Comalux is aangevoerd, volgens hetwelk de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, anders dan de vordering tot schadevergoeding die openstaat ingeval van ontslag dat in de zin van de nationale regelgeving als „onrechtmatig” wordt beschouwd, of de bij artikel L. 337-6 van de Code du Travail bepaalde vordering die openstaat bij ontslag „wegens” huwelijk (hierna: „vordering die kan worden ingesteld bij ontslag wegens huwelijk”), vrijwel automatisch van toepassing is, onafhankelijk van een foutieve gedraging van de werkgever. Anders dan dit bedrijf lijkt te beweren, mag het enkele feit dat een lidstaat, die bij uitvoering van de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85 een rechtsmiddel instelt dat specifiek is voor zwangere werknemers, overeenkomstig de in punt 1 van dat artikel 10 voorziene mogelijkheid besluit om geen uitzonderingen op het beginsel van het ontslagverbod vast te stellen die niet in verband staan met de toestand van zwangerschap, na de bevalling of tijdens lactatie, er niet toe leiden dat de procedurevoorschriften van dit rechtsmiddel worden onttrokken aan de eisen die gelden voor het beginsel van daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleen.
- 55 Allereerst blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat, met betrekking tot de vraag of het beginsel van gelijkwaardigheid in casu is nageleefd, de twee vorderingen op het gebied van arbeidsrecht die door de verwijzende rechter zijn genoemd, namelijk de vordering tot schadevergoeding en de vordering die kan worden ingesteld bij ontslag wegens huwelijk, op het eerste gezicht vergelijkbaar lijken te zijn met de vordering tot

nietigverklaring en herintegratie, hetgeen, zoals blijkt uit punt 45 van onderhavig arrest, door de verwijzende rechter moet worden nagegaan wat hun voorwerp, oorzaak en voornaamste kenmerken betreft.

- 56 Indien blijkt dat één of meerdere in de verwijzingsbeslissing bedoelde vorderingen, of andere nationale vorderingen die niet voor het Hof ter sprake zijn gekomen, vergelijkbaar zijn met de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, staat het aan de verwijzende rechter te toetsen of voor dergelijke vorderingen gunstiger procedurevoorschriften gelden.
- 57 Dienaangaande moet rekening worden gehouden met de omstandigheid dat de vordering tot nietigverklaring en herintegratie lijkt te moeten voorgelegd aan een specifieke rechter, namelijk de „president van de arbeidsrechtbank”. Uit punt 24 van onderhavig arrest komt naar voren dat deze rechtbank een letterlijke en bijzonder strenge uitlegging hanteert. Zoals blijkt uit de feiten die hebben geleid tot het hoofdgeding, kan een dergelijke eis, met name gelet op de bijzonder korte beroepstermijn waardoor advies of bijstand van een rechtsspecialist wordt bemoeilijkt, ongunstige gevolgen hebben voor de betrokken justitiabelen.
- 58 In het kader van de stelling dat de vordering tot schadevergoeding vergelijkbaar moet worden geacht met de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, zij eraan herinnerd dat de vervaltermijn van twee weken die voor deze tweede vordering geldt, wezenlijk korter is dan de vervaltermijn van drie maanden voort de vordering tot schadevergoeding. Uit de stukken die bij het Hof zijn ingediend blijkt niet wat de relevante vervaltermijn is voor een vordering die kan worden ingesteld bij ontslag wegens huwelijks bij een nationale rechter. Niettemin dient te worden opgemerkt dat een werkneemster volgens artikel L. 337-6 van de Code du Travail twee maanden heeft om de werkgever te verzoeken de arbeidsrelatie voor te zetten en indien zij niet binnen die termijn de nietigheid van het haar gegeven ontslag heeft ingeroepen en de voortzetting van de arbeidsrelatie heeft gevorderd, recht heeft op een ontslagvergoeding en bovendien een vordering tot schadevergoeding kan indienen.
- 59 Gelet op de gegevens die het Hof ter kennis zijn gebracht, lijken de procedurevoorschriften betreffende de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, zoals bepaald in artikel L. 337-1, lid 1, vierde alinea, van de Code du Travail, op het eerste gezicht niet te

voldoen aan het beginsel van gelijkwaardigheid, hetgeen echter in het licht van de in de punten 44, 46 en 47 van onderhavig arrest herhaalde rechtspraak door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan.

- 60 Wat in de tweede plaats het doeltreffendheidsbeginsel betreft moet worden opgemerkt dat, zoals in wezen is aangevoerd door de Italiaanse regering en de Commissie en voortvloeit uit de punten 47 en 48 van onderhavig arrest, een relatief korte vervalttermijn voor een vordering tot herintegratie van een onrechtmatig ontslagen werknemer in de betrokken onderneming, in beginsel als rechtmatig kan worden beschouwd. Zoals wordt opgemerkt door T-Comalux en de Luxemburgse regering, kunnen zowel ontslagen zwangere werknemers als werkgevers er in het kader van de rechtszekerheid belang bij hebben dat de mogelijkheid om een dergelijke vordering bij een rechter in te stellen in tijd wordt beperkt, met name gelet op de gevolgen voor alle betrokkenen indien de herintegratie na lange tijd plaatsvindt.
- 61 Derhalve verzetten de eisen van het doeltreffendheidsbeginsel zich, met name gelet op het rechtszekerheidsbeginsel, in beginsel niet tegen de vaststelling van een vervalttermijn voor het instellen van een vordering tot herintegratie bij de werkgever van de zwangere vrouw die is ontslagen, die korter is dan de termijn voor een vordering tot schadevergoeding.
- 62 Op dit punt zij echter opgemerkt dat, zoals blijkt uit punt 58 van dit arrest, een vervalttermijn van twee weken voor de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, met name gezien de toestand waarin een vrouw aan het begin van de zwangerschap verkeert, als bijzonder kort moet worden beschouwd.
- 63 Bovendien blijkt uit de stukken dat meerdere dagen van de termijn van twee weken kunnen verstrijken voordat de zwangere vrouw haar ontslagbrief ontvangt en aldus op de hoogte wordt gesteld van haar ontslag. Volgens een advies van een vereniging van werknemers in de privésector inzake het wetsvoorstel waarbij artikel L. 337-1 in de Code du Travail is opgenomen, welk advies woordelijk is weergegeven in de

verwijzingsbeslissing, gaat de termijn van twee weken overeenkomstig de rechtspraak van de Luxemburgse gerechten in vanaf het moment dat de ontslagbrief bij het postkantoor wordt aangeboden.

- 64 De Luxemburgse regering heeft inderdaad aangevoerd dat krachtens artikel 1 van de wet van 22 december 1986 inzake de opheffing van het verlies van recht als gevolg van het verlopen van een vaste termijn om een rechtsvordering in te stellen (*Mémorial A* 1986, blz. 2745), vervaltermijnen niet mogen lopen indien de werkneemster niet in staat is geweest om te handelen.
- 65 Ook al zouden de gevolgen van deze rechtspraak inzake de aanbieding van de ontslagbrief op het postkantoor door deze bepaling kunnen worden beperkt, hetgeen in het voorkomende geval dient te worden getoetst door de verwijzende rechter, blijkt het echter het zeer moeilijk voor een werkneemster die tijdens haar zwangerschap is ontslagen om zich binnen de termijn van twee weken naar behoren te laten adviseren en zo nodig een beroepschrift op te stellen en in te dienen.
- 66 Zoals door de verwijzende rechter is opgemerkt, beschikt de zwangere werkneemster die om welke reden ook de termijn van twee weken heeft laten verstrijken, bovendien niet meer over de mogelijkheid een rechtsvordering in te stellen om na haar ontslag haar rechten te doen gelden, omdat aan de eis om de zaak aanhangig te maken bij de „president van de arbeidsrechtbank”, zoals is opgemerkt in punt 57 van onderhavig arrest, een bijzonder strenge uitlegging lijkt te moeten worden gegeven.
- 67 Onder deze omstandigheden lijken de voorschriften zoals neergelegd in artikel L. 337-1, lid 1, van de Code du Travail inzake de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, die procedurele nadelen met zich brengen die de tenuitvoerlegging van de rechten die zwangere vrouwen ontlenen aan artikel 10 van richtlijn 92/85 uitermate bemoeilijken, niet te voldoen aan de eisen van het doeltreffendheidsbeginsel, hetgeen echter door de verwijzende rechter dient te worden nagegaan.

- 68 Zoals voortvloeit uit de punten 43 en 44 van onderhavig arrest kan, indien genoemde rechter tot de conclusie komt dat de betrokken regeling in het hoofdgeding in strijd is met de beginselen van gelijkwaardigheid en/of doeltreffendheid, niet worden gesteld dat deze regeling voldoet aan de eis van daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die justitiabelen ontleen aan het gemeenschapsrecht, met name artikel 12 van richtlijn 92/85.
- 69 Gelet op het bovenstaande moet op de eerste twee vragen worden geantwoord dat de artikelen 10 en 12 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen de wettelijke regeling van een lidstaat die voorziet in een specifieke beroepsprocedure inzake het ontslagverbod van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie zoals vermeld in voornoemd artikel 10, die wordt gevoerd volgens procedurevoorschriften die alleen voor dit beroep gelden, mits deze niet minder gunstig zijn dan diegene die gelden in vergelijkbare beroepsprocedures naar intern recht (gelijkwaardigheidsbeginsel) en niet zodanig zijn ingericht dat zij het praktisch onmogelijk maken om de aan het gemeenschapsrecht ontleende rechten uit te oefenen (doeltreffendheidsbeginsel). Een vervaltermijn van twee weken, zoals is ingesteld bij artikel L. 337-1, lid 1, vierde alinea, van de Code du Travail, lijkt niet aan deze voorwaarde te voldoen, hetgeen echter door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

### Derde vraag

- 70 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 2 van richtlijn 76/207 zich verzet tegen de wettelijke regeling van een lidstaat, zoals is ingevoerd bij artikel L. 337-1 van de Code du Travail, die werkneemsters die tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens lactatie zijn ontslagen de mogelijkheid ontzegt om een vordering tot schadevergoeding in te dienen, terwijl iedere andere ontslagen werknemer deze mogelijkheid wel heeft.
- 71 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat, overeenkomstig artikel 2, lid 7, derde alinea, van richtlijn 76/207, die bij artikel 1, punt 2, van richtlijn 2002/73 daarin is ingevoegd,

het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap een discriminatie in de zin van diezelfde richtlijn vormt.

- 72 Bovendien is in het kader van deze prejudiciële verwijzing niet gesuggereerd dat de vordering tot schadevergoeding niet in overeenstemming is met het beginsel van daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleen.
- 73 Volgens de verwijzende rechter heeft een zwangere vrouw die tijdens haar zwangerschap is ontslagen, echter als enige beroepsmogelijkheid de vordering tot nietigverklaring en herintegratie, met uitsluiting van iedere andere beroepsmogelijkheid op arbeidsrechtelijk gebied, zoals een vordering tot schadevergoeding.
- 74 Mocht na toetsing van de verwijzende rechter op basis van gegevens die in antwoord op de twee eerste prejudiciële vragen zijn geleverd, blijken dat deze vordering tot nietigverklaring en herintegratie niet voldoet aan het doeltreffendheidsbeginsel, dan vormt een dergelijke schending van de eis van een daadwerkelijke rechterlijke bescherming, die met name in artikel 12 van richtlijn 92/85 wordt gesteld, een „ongunstiger behandelen van een vrouw in samenhang met zwangerschap” in de zin van artikel 2, lid 7, derde alinea, van richtlijn 76/207, en moet deze derhalve worden beschouwd als een discriminatie in de zin van deze laatste richtlijn.
- 75 Indien de verwijzende rechter een dergelijke schending van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van artikel 3, lid 1, van richtlijn 76/207 vaststelt, dan staat het aan hem zijn nationale bevoegdheidsregels zoveel mogelijk aldus uit te leggen dat deze bijdragen tot de verwezenlijking van het doel, een daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die zwangere vrouwen aan het gemeenschapsrecht ontleen, te waarborgen (zie naar analogie arresten van 15 mei 1986, Johnston, 222/84, Jurispr. blz. 1651, punt 17, en 22 september 1998, Coote, C-185/97, Jurispr. blz. I-5199, punt 18, en arrest Impact, reeds aangehaald, punt 54).

76 Gelet op het voorgaande moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 76/207, gelezen in samenhang met artikel 3 hiervan, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de wettelijke regeling van een lidstaat, zoals bepaald in artikel L. 337-1 van de Code du Travail, die specifiek is voor de in artikel 10 van richtlijn 92/85 neergelegde bescherming bij ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens lactatie, die de zwangere werknemers die is ontslagen tijdens haar zwangerschap, een rechtsvordering tot schadevergoeding ontzegt, terwijl deze wel openstaat voor iedere andere ontslagen werknemer, indien een dergelijke beperking van de beroepsmogelijkheden een minder gunstige behandeling vormt van een vrouw in samenhang met haar zwangerschap. Dit is in het bijzonder het geval indien de procedurevoorschriften inzake de enige vordering die openstaat voor dergelijke werknemers niet voldoen aan het beginsel van daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleen, hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

## Kosten

77 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Derde kamer) verklaart voor recht:

- 1) De artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (Tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen de wettelijke regeling van een lidstaat die voorziet in een specifieke beroepsprocedure inzake het ontslagverbod van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens de lactatie zoals vermeld in voornoemd artikel 10, die wordt gevoerd volgens procedurevoorschriften die alleen voor dit beroep gelden, mits deze niet minder gunstig zijn dan diegene die gelden in

vergelijkbare beroepsprocedures naar intern recht (gelijkwaardigheidsbeginsel) en niet zodanig zijn ingericht dat zij het praktisch onmogelijk maken om de aan het gemeenschapsrecht ontleende rechten uit te oefenen (doeltreffendheidsbeginsel). Een vervaltermijn van twee weken, zoals is ingesteld bij artikel L. 337-1, lid 1, vierde alinea, van de Luxemburgse Code du Travail, lijkt niet aan deze voorwaarde te voldoen, hetgeen echter door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

- 2) Artikel 2 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002, gelezen in samenhang met artikel 3 van deze gewijzigde richtlijn 76/207, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de wettelijke regeling van een lidstaat, zoals bepaald in artikel L. 337-1 van de Code du Travail, die specifiek is voor de in artikel 10 van richtlijn 92/85 neergelegde bescherming bij ontslag van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling of tijdens lactatie, die de zwangere werkneemster die is ontslagen tijdens haar zwangerschap, een rechtsvordering tot schadevergoeding ontzegt, terwijl deze wel openstaat voor iedere andere ontslagen werknemer, indien een dergelijke beperking van de beroepsmogelijkheden een minder gunstige behandeling vormt van een vrouw in samenhang met haar zwangerschap. Dit is in het bijzonder het geval indien de procedurevoorschriften inzake de enige vordering die openstaat voor dergelijke werkneemsters niet voldoen aan het beginsel van daadwerkelijke rechterlijke bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontleenen, hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

ondertekeningen