

BELANGRIJKE JURIDISCHE KENNISGEVING Op de informatie op deze site is verklaring van afwijzing van aansprakelijkheid en een verklaring inzake het auteursrecht van toepassing.

ARREST VAN HET HOF

30 juni 1998 (1)

"Gelijke behandeling van mannen en vrouwen - Ontslag van zwangere vrouw - Afwezigheden wegens ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap"

In zaak C-394/96,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van het House of Lords (Verenigd Koninkrijk), in het aldaar aanhangig geding tussen

M. Brown

en

Rentokil Ltd,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, 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), wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: C. Gulmann, president van de Derde en de Vijfde kamer, waarnemend voor de president, H. Ragnemalm, M. Wathelet en R. Schintgen, kamerpresidenten, G. F. Mancini, P. J. G. Kapteyn (rapporteur), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann en L. Sevón, rechters,

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer

griffier: H. von Holstein, adjunct-griffier

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- M. Brown, vertegenwoordigd door C. McEachran, QC, en I. Truscott, advocaat, gemachtigd door S. Mackay, solicitor,

- Rentokil Ltd, vertegenwoordigd door J. Hand, QC, en G. F. McDermott, barrister, gemachtigd door G. T. Brown, solicitor,

- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door S. Ridley, van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde, bijgestaan door D. Rose, barrister,

- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door P. J. Kuyper, juridisch adviseur, en M. Wolfcarius, lid van haar juridische dienst, als gemachtigden, gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van M. Brown, Rentokil Ltd, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie ter terechtzitting van 16 december 1997, gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 5 februari 1998, het navolgende

Arrest

1. Bij beschikking van 28 november 1996, ingekomen bij het Hof op 9 december daaraanvolgend, heeft het House of Lords krachtens artikel 177 EG-Verdrag twee vragen gesteld over de uitlegging van de

artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, 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).

2. Die vragen zijn gerezen in een geding tussen M. Brown (hierna: "verzoekster") en Rentokil Ltd (hierna: "Rentokil"), ter zake van haar ontslag tijdens haar zwangerschap.
3. Blijkens de verwijzingsbeschikking was verzoekster bij Rentokil in dienst als chauffeur. Haar werkzaamheden bestonden voornamelijk in het vervoer en het verwisselen van Sanitact-bakken in winkels en andere centra. Volgens verzoekster ging het daarbij om zwaar werk.
4. In augustus 1990 stelde verzoekster Rentokil ervan in kennis, dat zij zwanger was. Vervolgens kreeg zij problemen die verband hielden met haar zwangerschap. Vanaf 16 augustus 1990 diende zij ziekteverklaringen in met telkens een duur van vier weken, die verschillende stoornissen als gevolg van de zwangerschap vermeldden. Zij werkte niet meer na half augustus 1990.
5. Rentokil had in de arbeidsovereenkomsten van haar personeelsleden een clausule laten opnemen volgens welke een werknemer, man of vrouw, die meer dan 26 weken ononderbroken afwezig was wegens ziekte, zou worden ontslagen.
6. Op 9 november 1990 wezen vertegenwoordigers van Rentokil verzoekster erop, dat de periode van 26 weken voor de helft was verstreken, en herinnerden zij haar eraan, dat haar arbeidsovereenkomst op 8 februari 1991 zou eindigen, tenzij zij vóór die datum, na een onafhankelijk medisch onderzoek, het werk zou hervatten. Dit werd haar bij brief van dezelfde datum bevestigd.
7. Verzoekster hervatte na deze brief haar arbeid niet. Vast staat, dat er nooit sprake van is geweest dat zij vóór het verstrijken van de periode van 26 weken haar werk kon hervatten. Bij brief van 30 januari 1991 werd zij derhalve tijdens haar zwangerschap per 8 februari 1991 ontslagen. Haar kind werd geboren op 22 maart 1991.
8. Ten tijde van verzoeksters ontslag had ingevolge Section 33 van de Employment Protection (Consolidation) Act 1978 een vrouwelijke werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens zwangerschap of bevalling afwezig was van haar werk, onder bepaalde voorwaarden het recht haar werk te hervatten. De vrouwelijke werknemer moest onder meer tot onmiddellijk voor het begin van de elfde week vóór de vermoedelijke week van de bevalling tewerkgesteld zijn geweest en aan het begin van deze elfde week ononderbroken gedurende minstens twee jaar tewerkgesteld zijn geweest.
9. In de verwijzingsbeschikking wordt verklaard dat, indien wordt aangenomen, dat de geboortedatum van verzoeksters kind tevens de vermoedelijke datum van de bevalling was, verzoekster, die op 30 december 1990 niet sinds twee jaar tewerkgesteld was, geen recht had op afwezigheid van haar werk vanaf het begin van de elfde week voorafgaand aan de bevalling ingevolge Section 33 van de Employment Protection (Consolidation) Act en haar werk niet te allen tijde gedurende de 29 weken na de bevalling mocht hervatten. Zij zou echter recht hebben gehad op "Statutory Maternity Pay" (wettelijke moederschapsuitkering) ingevolge de artikelen 46 tot en met 48 van de Social Security Act 1986.
10. Bij vonnis van 5 augustus 1991 wees het Industrial Tribunal het beroep dat verzoekster ingevolge de Sex Discrimination Act 1975 tegen haar ontslag had ingesteld, af. Indien een afwezigheid wegens een ziekte die verband houdt met zwangerschap, maar die is aangevangen lang voordat de wettelijke bepalingen betreffende moederschap toepasselijk worden en daarna ononderbroken heeft voortgeduurd, wordt gevolgd door ontslag, valt volgens deze rechterlijke instantie dit ontslag niet onder de categorie van ontslagen die automatisch discriminerend moeten worden geacht op grond dat zij het gevolg zijn van de zwangerschap.
11. Het Employment Appeal Tribunal verwierp bij uitspraak van 23 maart 1992 verzoeksters hoger beroep.

12. Bij beslissing van 18 januari 1995 verklaarde de Court of Session, Extra Division, bij wijze van voorlopige conclusie, dat in de onderhavige zaak geen sprake was van discriminatie in de zin van de Sex Discrimination Act 1975. Deze rechterlijke instantie oordeelde dat, aangezien het Hof duidelijk onderscheid heeft gemaakt tussen zwangerschap en ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap (arrest van 8 november 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, hierna: "arrest Hertz", C-179/88, Jurispr. blz. I-3979), het beroep van verzoekster, wier afwezigheid het gevolg was van ziekte en die wegens die ziekte was ontslagen, niet kon slagen.
13. Verzoekster wendde zich daarop tot het House of Lords, dat het Hof de volgende prejudiciële vragen heeft voorgelegd:

"1) a) Is het ontslag van een werknemster op enig tijdstip gedurende haar zwangerschap, op grond van afwezigheid wegens uit die zwangerschap voortvloeiende ziekte, in strijd met de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad (hierna: 'richtlijn gelijke behandeling')?"

b) Maakt het voor de beantwoording van vraag 1 a) verschil, dat de werknemster werd ontslagen krachtens een contractuele bepaling op grond waarvan de werkgever het recht had werknemers, ongeacht hun geslacht, na een in die bepaling vastgelegd aantal weken van ononderbroken afwezigheid te ontslaan?"

2) a) Is het ontslag van een werknemster op grond van afwezigheid wegens uit zwangerschap voortvloeiende ziekte in strijd met de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van de richtlijn gelijke behandeling, indien de werknemster, omdat zij niet gedurende het naar nationaal recht vereiste tijdvak tewerkgesteld is geweest, niet gedurende het naar nationaal recht vastgestelde tijdvak afwezig mag zijn wegens zwangerschap of bevalling, ingeval het ontslag in dat tijdvak wordt gegeven?"

b) Maakt het voor de beantwoording van vraag 2 a) verschil, dat de werknemster werd ontslagen krachtens een contractuele bepaling op grond waarvan de werkgever het recht had werknemers, ongeacht hun geslacht, na een in die overeenkomst vastgelegd aantal weken van ononderbroken afwezigheid te ontslaan?"

Het eerste deel van de eerste vraag

14. Vooraf zij opgemerkt, dat volgens artikel 1, lid 1, richtlijn 76/207 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 beoogt.
15. Artikel 2, lid 1, van de richtlijn bepaalt, dat "het beginsel van gelijke behandeling (...) 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". Luidens artikel 5, lid 1, houdt "de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, (...) in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht".
16. Volgens vaste rechtspraak van het Hof kan ontslag van een werknemer wegens zwangerschap of wegens een voornamelijk op die toestand gebaseerde reden alleen vrouwen treffen en vormt het derhalve een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht (zie arresten van 8 november 1990, Dekker, C-177/88, Jurispr. blz. I-3941, punt 12; Hertz, reeds aangehaald, punt 13; 5 mei 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Jurispr. blz. I-1657, punt 15, en 14 juli 1994, Webb, C-32/93, Jurispr. blz. I-3567, punt 19).
17. Gelijk het Hof in het arrest Webb (reeds aangehaald, punt 20) heeft opgemerkt, erkent artikel 2, lid 3, van richtlijn 76/207, door de lidstaten het recht toe te kennen bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw met name wat "zwangerschap en moederschap" betreft, in stand te houden of in te voeren, in het verband van het beginsel van gelijke behandeling de wettigheid van de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, alsmede van de

bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling.

18. Juist in verband met het risico, dat een eventueel ontslag een nadelige uitwerking heeft op de lichamelijke en geestelijke gesteldheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werkneemster ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken, heeft de gemeenschapswetgever bij artikel 10 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), die in de lidstaten uiterlijk twee jaar na vaststelling ervan in nationaal recht moest zijn omgezet, aan vrouwen nadien een bijzondere bescherming verleend door ontslag te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof. Artikel 10 van richtlijn 92/85 staat geen enkele uitzondering op of afwijking van het ontslagverbod voor zwangere vrouwen tijdens deze periode toe, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met de toestand van de betrokkene (zie, in dit verband, arrest Webb, reeds aangehaald, punten 21 en 22).
19. Bij de beantwoording van het eerste onderdeel van de eerste prejudiciële vraag, die richtlijn 76/207 betreft, moet met deze algemene context rekening worden gehouden.
20. Om te beginnen blijkt uit de stukken, dat deze vraag betrekking heeft op het ontslag van een werkneemster tijdens haar zwangerschap wegens afwezigheden die het gevolg zijn van een door die toestand veroorzaakte arbeidsongeschiktheid. Zoals Rentokil heeft opgemerkt, werd verzoekster ontslagen omdat zij tijdens haar zwangerschap dermate ziek was dat zij gedurende 26 weken niet kon werken. Voor het overige staat vast, dat deze ziekte haar oorsprong vond in de zwangerschap.
21. Het ontslag van een vrouw tijdens haar zwangerschap mag niet worden gebaseerd op redenen die zijn ontleend aan de door haar toestand veroorzaakte ongeschiktheid om de arbeidsprestaties te verrichten waartoe zij zich jegens haar werkgever verbonden heeft. Indien een dergelijke uitlegging werd aanvaard, zou de aanspraak op de door het gemeenschapsrecht aan de vrouw tijdens haar zwangerschap gegarandeerde bescherming enkel zijn voorbehouden aan zwangere werkneemsters die in staat zijn de verplichtingen uit hoofde van hun arbeidsovereenkomst na te komen, zodat de bepalingen van richtlijn 76/207 hun nuttig effect zouden verliezen (zie arrest Webb, reeds aangehaald, punt 26).
22. Al is zwangerschap immers op geen enkele wijze vergelijkbaar met een toestand van ziekte (arrest Webb, reeds aangehaald, punt 25), dit neemt niet weg dat, zoals de advocaat-generaal in punt 56 van zijn conclusie heeft opgemerkt, zwangerschap een periode is waarin stoornissen en complicaties kunnen optreden die van dien aard kunnen zijn dat een vrouw zich aan strenge medische controle moet onderwerpen en, in voorkomend geval, gedurende de gehele duur van de zwangerschap of een gedeelte daarvan absolute rust moet houden. Deze stoornissen en complicaties, die tot arbeidsongeschiktheid kunnen leiden, behoren tot de risico's die nauw verbonden zijn met de toestand van zwangerschap en zijn derhalve gekoppeld aan de specifieke kenmerken van die toestand.
23. In het arrest Hertz (reeds aangehaald, punt 15) heeft het Hof voorts, zich baserend op artikel 2, lid 3, van richtlijn 76/207, eraan herinnerd, dat deze richtlijn zich niet verzet tegen nationale bepalingen die vrouwen specifieke rechten op grond van zwangerschap of moederschap toekennen. Het heeft daaruit afgeleid, dat de vrouw gedurende het zwangerschapsverlof waarvoor zij naar nationaal recht in aanmerking komt, beschermd is tegen ontslag wegens afwezigheid.
24. Ofschoon op grond van artikel 2, lid 3, van richtlijn 76/207 een dergelijke bescherming tegen ontslag aan de vrouw gedurende het zwangerschapsverlof moet worden toegekend (arrest Hertz, reeds aangehaald, punt 15), verlangt het non-discriminatiebeginsel een soortgelijke bescherming gedurende de gehele zwangerschap. Immers, zoals uit punt 22 van het onderhavige arrest blijkt, hangt het ontslag van een vrouwelijke werknemer tijdens de zwangerschap wegens afwezigheden die het

gevolg zijn van uit de zwangerschap voortvloeiende arbeidsongeschiktheid, samen met het intreden van met de zwangerschap verband houdende risico's en moet het dus worden geacht hoofdzakelijk te zijn gebaseerd op de zwangerschap. Een dergelijk ontslag kan alleen vrouwen treffen en vormt derhalve een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht.

25. Hieruit volgt, dat de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207 zich verzetten tegen het ontslag van een vrouwelijke werknemer op enig moment tijdens haar zwangerschap wegens afwezigheden die het gevolg zijn van een arbeidsongeschiktheid die is veroorzaakt door een uit die zwangerschap voortvloeiende ziekte.
26. Voorzover ziektes die hun oorsprong vinden in de zwangerschap of de bevalling, optreden na het einde van het zwangerschapsverlof, vallen zij daarentegen onder de gewone ziekteregeling (zie, in die zin, arrest Hertz, reeds aangehaald, punten 16 en 17). In een dergelijke situatie is de enige vraag, of de afwezigheden van de vrouwelijke werknemer na het zwangerschapsverlof wegens door deze stoornissen ontstane arbeidsongeschiktheid, op dezelfde wijze worden behandeld als de afwezigheden van een mannelijke werknemer wegens een arbeidsongeschiktheid van dezelfde duur. Wanneer dat het geval is, is er geen sprake van rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht.
27. Uit bovenstaande overwegingen volgt tevens, dat, anders dan het Hof in het arrest van 29 mei 1997, Larsson (C-400/95, Jurispr. blz. I-2757, punt 23) oordeelde, wanneer een vrouwelijke werknemer afwezig is wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling, ingeval deze ziekte is opgetreden tijdens de zwangerschap en gedurende en na het zwangerschapsverlof heeft voortgeduurd, de afwezigheid niet alleen tijdens het zwangerschapsverlof maar ook gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het begin van het zwangerschapsverlof, niet in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van de periode die haar ontslag naar nationaal recht rechtvaardigt. De afwezigheid van de vrouwelijke werknemer na het zwangerschapsverlof kan onder dezelfde voorwaarden in aanmerking worden genomen als de afwezigheid van een man wegens een arbeidsongeschiktheid van dezelfde duur.
28. Derhalve moet op het eerste onderdeel van de eerste vraag te worden geantwoord, dat de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207 zich verzetten tegen het ontslag van een vrouwelijke werknemer op enig moment tijdens haar zwangerschap op grond van afwezigheden wegens een arbeidsongeschiktheid die is veroorzaakt door een uit die zwangerschap voortvloeiende ziekte.

Het tweede deel van de eerste vraag

29. Het tweede onderdeel van de eerste vraag heeft betrekking op een contractuele bepaling op grond waarvan de werkgever gerechtigd is werknemers, ongeacht hun geslacht, na een bepaald aantal weken van ononderbroken afwezigheid te ontslaan.
30. Volgens vaste rechtspraak is er sprake van discriminatie, wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties of wanneer dezelfde regel wordt toegepast op verschillende situaties (zie, met name, arrest van 13 februari 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punt 16).
31. Voorzover aan de contractuele bepaling uitvoering wordt gegeven om een zwangere werkneemster te ontslaan op grond van afwezigheden die het gevolg zijn van de uit haar zwangere toestand voortvloeiende arbeidsongeschiktheid, wordt de daarin vervatte regel, die gelijkelijk geldt voor mannen en vrouwen, op dezelfde wijze toegepast op verschillende situaties, aangezien, zoals volgt uit het antwoord op het eerste onderdeel van de eerste vraag, de situatie van een zwangere werkneemster die niet in staat is te werken wegens met haar zwangerschap verband houdende stoornissen, niet kan worden vergeleken met de situatie van een zieke mannelijke werknemer die even lang afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid.
32. Bijgevolg vormt de betrokken contractuele bepaling, indien zij in een geval als het onderhavige wordt toegepast, een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht.

33. Derhalve moet op het tweede onderdeel van de eerste vraag worden geantwoord, dat de omstandigheid dat de vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschap is ontslagen krachtens een contractuele bepaling op grond waarvan de werkgever gerechtigd was, werknemers, ongeacht hun geslacht, na een bepaald aantal weken van ononderbroken afwezigheid te ontslaan, geen wijziging kan brengen in het antwoord op het eerste onderdeel van de eerste vraag.

De tweede vraag

34. Gelet op het antwoord op de eerste vraag behoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

35. De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. 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.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de door het House of Lords bij beschikking van 28 november 1996 gestelde vragen, verklaart voor recht:

De artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, 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, verzetten zich tegen het ontslag van een vrouwelijke werknemer op enig moment tijdens haar zwangerschap op grond van afwezigheden wegens een arbeidsongeschiktheid die is veroorzaakt door een uit die zwangerschap voortvloeiende ziekte.

Daarbij is het irrelevant, dat de vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschap is ontslagen krachtens een contractuele bepaling op grond waarvan de werkgever gerechtigd was, werknemers, ongeacht hun geslacht, na een bepaald aantal weken van ononderbroken afwezigheid te ontslaan.

Gulmann Ragnemalm Wathelet
Schintgen
Mancini Kapteyn Murray
Edward
Puissochet
Jann
Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 30 juni 1998.

De griffier

De president

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias