ARREST VAN HET HOF
8 november 1990 *

In zaak C-179/88,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Højesteret, in het aldaar aanhangig geding tussen

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, als gemachtigde van B. Vibeke Hertz,

en

Dansk Arbejdsgiverforening, als gemachtigde van Aldi Marked K/S,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging 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 1976, L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: O. Due, president, J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias en M. Díez de Velasco, kamerpresidenten, Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris en F. Grévisse, rechters,

advocaat-generaal: M. Darmon
griffier: B. Pastor, administrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

* Procestaal: Deens.

— Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, als gemachtigde van B. Vibeke Hertz, appelante in het hoofdgeding, vertegenwoordigd door L. S. Andersen, advocaat te Århus,

— Dansk Arbejdsgiverforening, als gemachtigde van Aldi Marked K/S, geïntimeerde in het hoofdgeding, vertegenwoordigd door J. P. Buhl, advocaat te Kopenhagen,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. A. Gensmantel van het Treasury Solicitor's Department, als gemachtigde,

— De Italiaanse regering, vertegenwoordigd door P. G. Ferri, avvocato dello Stato, als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door I. Langermann, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, de regering van het Verenigd Koninkrijk, de Italiaanse regering en de Commissie ter terechtzitting van 3 oktober 1989,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 14 november 1989,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 30 juni 1988, ingekomen ten Hove op 4 juli daaraanvolgend, heeft het Højesteret van Denemarken krachtens artikel 177 EEG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging 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 1976, L 39, blz. 40; hierna: de richtlijn).

2 De vragen zijn gerezen in een geding tussen B. Vibeke Hertz, caissière en verkoopster voor een gedeelte van de werktijd, en haar voormalige werkgever, Aldi Marked K/S. Mevrouw Hertz, door Aldi Marked in dienst genomen op 15 juli 1982, kreeg in juni 1983 een kind na een zwangerschap „met complicaties", gedurende welke zij voor het grootste deel van de tijd, met instemming van haar werkgever, met ziekteverlof was.

3 Aan het einde van haar zwangerschapsverlof, dat volgens de Deense wettelijke regeling vierentwintig weken na de bevalling verstreek, hervatte Hertz haar werk eind 1983. Tot in juni 1984 had zij geen enkel probleem met haar gezondheid. Tussen juni 1984 en juni 1985 daarentegen was zij honderd werkdagen met ziekteverlof. Partijen zijn het erover eens, dat de ziekte van Hertz een gevolg was van haar zwangerschap en bevalling.

4 Bij brief van 27 juni 1985 deelde Aldi Marked Hertz mee, dat zij de arbeidsovereenkomst beëindigde met de wettelijke opzegtermijn van vier maanden. Later verklaarde Aldi Marked, dat de afwezigheden van Hertz de oorzaak waren van haar ontslag en dat het een normale praktijk was om werknemers die vaak afwezig waren wegens ziekte, te ontslaan.

5 Het Sø- og Handelsret verwierp het beroep dat Hertz tegen haar ontslag had ingesteld, waarop Hertz hoger beroep instelde bij het Højesteret. Voor deze rechterlijke

instantie is het Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Verbond van handels- en kantoorbedienden in Denemarken) opgetreden als gemachtigde van Hertz, en de Dansk Arbejdsgiverforening (Deense Werkgeversvereniging) als gemachtigde van Aldi Marked. Van oordeel dat het beroep vragen opwierp over de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad heeft het Højesteret besloten, het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Gelden de bepalingen van artikel 5, lid 1, juncto artikel 2, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de geleidelijke 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, ook voor ontslagen die het gevolg zijn van afwezigheden wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling?

2) Zo ja, geldt de bescherming tegen ontslag wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling, zonder beperking in de tijd?"

6 Voor een nadere uiteenzetting van de feiten, het procesverloop en de bij het Hof ingediende schriftelijke opmerkingen wordt verwezen naar het rapport ter terechtzitting. Deze elementen van het dossier worden hierna slechts weergegeven voor zover dat noodzakelijk is voor de redenering van het Hof.

De eerste vraag

7 De bij het Hof ingediende opmerkingen geven de omvang aan van de door de vraag van de verwijzende rechter opgeworpen problemen.

8 Enerzijds wordt gesteld, dat het ontslag van een vrouw op grond van zwangerschap, bevalling of herhaalde afwezigheid wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling, ongeacht het moment waarop die ziekte intreedt, in strijd is met het beginsel van gelijke behandeling, daar een mannelijke werknemer niet door dergelijke stoornissen kan worden getroffen en bijgevolg niet om dezelfde reden kan worden ontslagen.

9 Anderzijds wordt betoogd, dat men een werkgever niet kan verbieden, een vrouwelijke werknemer te ontslaan wegens herhaald ziekteverlof, enkel op grond dat de ziekte haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling. Ontslag op die grond zou niet volstaan om van schending van het beginsel van gelijke behandeling te kunnen spreken. Indien jaren na de bevalling op een werkgever een dergelijk verbod zou rusten, zou zulks niet alleen tot problemen voor zijn personeelsbeleid en tot onbillijke gevolgen voor de werknemers kunnen leiden, maar ook negatieve gevolgen kunnen hebben voor de tewerkstelling van vrouwen. Bovendien zou artikel 2, lid 3, van de richtlijn de Lid-Staten weliswaar toestaan, regels in te voeren ter bescherming van de vrouw op het gebied van zwangershap en moederschap, maar geen enkele aanwijzing verschaffen over de precieze inhoud van die regels.

10 Om te beginnen moet eraan worden herinnerd, dat die richtlijn volgens artikel 1, lid 1, de tenuitvoerlegging in de Lid-Staten beoogt 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.

11 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".

12 Artikel 2, lid 3, van de richtlijn bepaalt, dat „deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft".

13 Uit bovenstaande bepalingen van de richtlijn volgt, dat ontslag van een vrouwelijke werknemer wegens zwangerschap een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht vormt, evenals de weigering om een zwangere vrouw in dienst te nemen (zie het vandaag gewezen arrest in zaak C-177/88, Dekker, Jurispr. 1990, blz. I-3941).

14 Het ontslag van een vrouwelijke werknemer wegens herhaald ziekteverlof dat niet zijn oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling, vormt daarentegen geen discriminatie op grond van geslacht, wanneer een dergelijk herhaald ziekteverlof onder dezelfde omstandigheden ook tot ontslag van een mannelijke werknemer zou leiden.

15 De richtlijn geldt niet voor gevallen waarin een ziekte haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling. Zij verzet zich evenwel niet tegen nationale bepalingen die vrouwen specifieke rechten op grond van zwangerschap of bevalling toekennen, zoals zwangerschapsverlof. Hieruit volgt, dat de vrouw gedurende het zwangerschapsverlof waarvoor zij naar nationaal recht in aanmerking komt, beschermd is tegen ontslag wegens afwezigheid. Het staat aan iedere Lid-Staat de periodes van zwangerschapsverlof zodanig vast te stellen, dat vrouwelijke werknemers afwezig kunnen zijn gedurende de periode waarin de met zwangerschap en bevalling verband houdende stoornissen zich voordoen.

16 Wanneer een ziekte optreedt na het zwangerschapsverlof, behoeft een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling, niet te worden onderscheiden van elke andere ziekte. Die pathologische toestand valt derhalve onder de gewone ziekteregeling.

17 Vrouwelijke en mannelijke werknemers zijn immers gelijkelijk aan ziekte blootgesteld, ook al doen sommige stoornissen zich alleen bij mannen of alleen bij vrouwen voor. De enige vraag is derhalve, of een vrouw onder dezelfde omstandigheden als een man wordt ontslagen op grond van afwezigheid wegens ziekte. Wanneer dat het geval is, is er geen sprake van rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht.

18 In dat geval behoeft evenmin te worden ingegaan op de vraag, of vrouwen vaker afwezig zijn wegens ziekte dan mannen, noch derhalve, of er eventueel sprake is van een indirecte discriminatie.

19 Op de eerste vraag moet derhalve worden geantwoord dat, behoudens de bepalingen van nationaal recht, vastgesteld ter uitvoering van artikel 2, lid 3, 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, artikel 5, lid 1, juncto artikel 2, lid 1, van de richtlijn zich niet verzet tegen ontslagen die het gevolg zijn van afwezigheden wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling.

De tweede vraag

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

Kosten

21 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk, de Italiaanse regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening hunner opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van 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 Højesteret van Denemarken bij beschikking van 30 juni 1988 gestelde vragen, verklaart voor recht:

Behoudens de bepalingen van nationaal recht, vastgesteld ter uitvoering van artikel 2, lid 3, 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 promotiekan-

sen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, verzet artikel 5, lid 1, juncto artikel 2, lid 1, van de richtlijn zich niet tegen ontslagen die het gevolg zijn van afwezigheden wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling.

Due Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias

Díez de Velasco Slynn Kakouris Grévisse

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 8 november 1990.

De griffier

J.-G. Giraud

De president

O. Due