DOMSTOLENS DOM
av den 8 november 1990*

I mål C-179/88

har Højesteret till domstolen gett in en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i det mål som pågår vid den nationella domstolen mellan

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, i egenskap av ombud för Birthe Vibeke Hertz,

och

Dansk Arbejdsgiverforening, i egenskap av ombud för Aldi Marked K/S.

Begäran avser tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39, s. 40, fransk version; svensk specialutgåva del 05, volym 01).

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden O. Due, avdelningsordförandena J. C. Moitinho de Almeida, G. C. Rodríguez Iglesias och M. Díez de Velasco samt domarna Sir Gordon Slynn, C. N. Kakouris och F. Grévisse,

generaladvokat: M. Darmon,
justitiesekreterare: byrådirektören B. Pastor,

som har beaktat de skriftliga yttrandena från

* Rättegångsspråk: danska.

— Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, i egenskap av ombud för Birthe Vibeke Hertz, klagande vid den nationella domstolen, genom advokaten L. S. Andersen, Århus,

— Dansk Arbejdsgiverforening, i egenskap av ombud för Aldi Marked K/S, motpart vid den nationella domstolen, genom advokaten J. P. Buhl, Köpenhamn,

— Förenade kungarikets regering genom J. A. Gensmantel, Treasury Solicitor's Department, i egenskap av ombud,

— den italienska regeringen genom P. G. Ferri, avvocato dello Stato, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom I. Langermann, rättstjänsten, i egenskap av ombud,

som har beaktat förhandlingsrapporten,

som vid sammanträde den 3 oktober 1989 har hört de muntliga yttrandena från Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Förenade kungariket, den italienska regeringen och kommissionen och

som har hört generaladvokatens förslag till avgörande vid sammanträde den 14 november 1989,

meddelar följande

dom

1 Genom ett beslut av den 30 juni 1988, som kom in till domstolen den 4 juli 1988, har Højesteret i Danmark i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget ställt två frågor om tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT nr L 39, s. 40, hädanefter "direktivet").

2 Frågorna har ställts inom ramen för en tvist mellan Birthe Vibeke Hertz, kassörska och försäljare på deltid, och hennes f. d. arbetsgivare Aldi Marked K/S. Birthe Vibeke Hertz, som anställts av Aldi Marked den 15 juli 1982, födde barn i juni 1983 efter en så kallad "komplicerad" graviditet, under vilken hon till största delen och enligt överenskommelse med arbetsgivaren var sjukskriven.

3 Efter mammaledighetens utgång, dvs. tjugofyra veckor efter nedkomsten enligt tillämpliga danska lagbestämmelser, återupptog Birthe Vibeke Hertz sitt arbete i slutet av år 1983. Hon hade inga sjukdomsbesvär fram till juni 1984. Mellan juni 1984 och juni 1985 var hon däremot frånvarande på grund av sjukdom under hundra arbetsdagar. Det är ostridigt att Birthe Vibeke Hertz sjukdom var en följd av graviditeten och förlossningen.

4 I en skrivelse till Birthe Vibeke Hertz den 27 juni 1985 sade Aldi Marked upp hennes anställningsavtal med den lagstadgade uppsägningstiden om fyra månader. Aldi Marked upplyste senare om att orsaken till uppsägningen av Birthe Vibeke Hertz var hennes frånvaro och att det var brukligt att arbetstagare som ofta var frånvarande på grund av sjukdom sades upp.

5 Efter det att Sø- och Handelsretten ogillat Birthe Vibeke Hertz talan mot beslutet om uppsägning överklagade hon till Højesteret. Vid den domstolen uppträdde Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark i egenskap av ombud för Birthe Vibeke Hertz och Dansk Arbejdsgiverforening i egenskap av ombud för Aldi Marked. Højesteret fann att talan väckte vissa problem såvitt gäller tolkningen av rådets direktiv 76/207 och har därför beslutat att ställa följande frågor till domstolen:

"1. Omfattar bestämmelserna i artikel 5.1 i förening med artikel 2.1 i rådets direktiv av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (76/207/EEG), uppsägning till följd av frånvaro på grund av sjukdom som förorsakats av graviditet eller förlossning?

2. Om svaret är jakande, gäller skyddet mot uppsägning på grund av sjukdom som förorsakats av graviditet eller förlossning utan begränsning i tiden?"

6 För en utförligare redogörelse av omständigheterna i tvisten vid den nationella domstolen, rättegångens förlopp och de till domstolen ingivna yttrandena hänvisas till förhandlingsrapporten. Handlingarna i målet i dessa delar återges i det följande endast i den mån domstolens argumentation kräver det.

Den första frågan

7 Av de till domstolen ingivna yttrandena framgår svårighetsgraden på de problem som lyfts fram i den nationella domstolens fråga.

8 Å ena sidan har det hävdats att uppsägning av en kvinna på grund av dennas graviditet, förlossning eller upprepade frånvaro på grund av en sjukdom som förorsakats av graviditet eller förlossning strider mot likabehandlingsprincipen, oavsett när sjukdomen uppkommit, eftersom sådana besvär inte kan drabba en manlig arbetstagare, varför denne följaktligen inte skulle kunna bli uppsagd av samma skäl.

9 Å andra sidan har det framhållits att en arbetsgivare inte kan hindras att säga upp en kvinnlig arbetstagare på grund av omfattande sjukfrånvaro endast av den anledningen att sjukdomen förorsakats av graviditet eller förlossning. Uppsägning av ett sådant skäl kan inte ensam utgöra åsidosättande av likabehandlingsprincipen. Ett hinder mot en sådan uppsägning, som arbetsgivaren skulle vara tvungen att beakta i flera år efter nedkomsten, skulle inte enbart kunna medföra administrativa problem och oskäliga följder för arbetsgivarna, utan även kunna påverka sysselsättningen av kvinnor negativt. Även om för övrigt artikel 2.3 i direktivet möjliggör för medlemsstaterna att införa regler till skydd för kvinnor vid graviditet och moderskap, ger artikeln ingen vägledning beträffande det exakta innehållet i dessa regler.

10 Inledningsvis skall erinras om att syftet med direktivet i enlighet med dess artikel 1.1 är att i medlemsstaterna genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

11 I artikel 2.1 i direktivet anges att "likabehandlingsprincipen (skall) innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus". Enligt artikel 5.1 innebär "tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställ-

ningsförhållande skall upphöra, ... att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön".

12 I artikel 2.3 i direktivet anges att "detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap".

13 Av ovannämnda bestämmelser i direktivet framgår att uppsägning av en kvinnlig arbetstagare på grund av dennas graviditet utgör direkt diskriminering på grund av kön, såsom även är fallet då en gravid kvinna nekas anställning (se dom samma dag i mål C-177/88 Dekker, Rec. 1990, s. 1-3941).

14 Däremot utgör uppsägning av en kvinnlig arbetstagare till följd av upprepad frånvaro på grund av sjukdom som inte förorsakats av graviditet eller förlossning inte direkt diskriminering på grund av kön, i den mån som en sådan sjukfrånvaro även kan medföra uppsägning av en manlig arbetstagare under samma förhållanden.

15 Det skall slås fast att direktivet inte avser den situationen där det är fråga om sjukdom som förorsakats av graviditet eller förlossning. Emellertid medger direktivet förekomsten av sådana nationella bestämmelser som garanterar kvinnor särskilda rättigheter vid graviditet och moderskap, såsom mammaledighet. Därav följer att en kvinna under den mammaledighet som hon har rätt till enligt nationell rätt, är skyddad mot att bli uppsagd på grund av denna frånvaro. Det ankommer på varje medlemsstat att fastställa perioden för mammaledighet på så sätt att de kvinnliga arbetstagarna kan vara lediga under den period då sjukdomsbesvären i samband med graviditet och förlossning brukar uppkomma.

16 När det gäller sjukdom som visar sig efter mammaledighetens utgång skall ingen åtskillnad göras mellan sjukdom som förorsakats av graviditeten eller förlossningen och annan sjukdom. Ett sådant sjukdomstillstånd omfattas alltså av de allmänna reglerna om sjukfrånvaro.

17 Kvinnliga och manliga arbetstagare är i lika hög grad utsatta för sjukdomar. Även om vissa sjukdomar är könsbetingade, är den avgörande frågan sålunda huruvida uppsägningen av en kvinna på grund av dennas sjukfrånvaro har skett på samma villkor som dem som gäller för en man; om så är fallet föreligger ingen direkt diskriminering på grund av kön.

18 I så fall finns det inte heller någon anledning att få veta om kvinnor oftare än män är frånvarande på grund av sjukdom och följaktligen inte heller om det eventuellt föreligger indirekt diskriminering.

19 Svaret på den första frågan blir alltså att om inget annat följer av sådana nationella bestämmelser som antagits genom tillämpning av artikel 2.3 i rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, utgör artikel 5.1 i förening med artikel 2.1 i direktivet inget hinder mot uppsägning till följd av frånvaro på grund av sjukdom som förorsakats av graviditet eller förlossning.

Den andra frågan

20 Med hänsyn till svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

21 De kostnader som förorsakats de brittiska och italienska regeringarna samt Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

– angående de frågor som genom beslut av den 30 juni 1988 förts vidare av Højesteret i Danmark – följande dom:

Om inget annat följer av sådana nationella bestämmelser som antagits genom tillämpning av artikel 2.3 i rådets direktiv 76/207 av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, utgör artikel 5.1 i förening med artikel 2.1 i direktivet inget hinder mot uppsägning till följd av frånvaro på grund av sjukdom som förorsakats av graviditet eller förlossning.

Due Moitinho de Almeida Rodríguez Iglesias

Diez de Velasco Slynn Kakouris Grévisse

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 8 november 1990.

J.-G. Giraud
Justitiesekreterare

O. Due
Ordförande