DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 26 februari 2008 *

I mål C-506/06,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Oberster Gerichtshof (Österrike) genom beslut av den 23 november 2006, som inkom till domstolen den 14 december 2006, i målet

Sabine Mayr

mot

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, avdelningsordförandena P. Jann, C.W.A. Timmermans, A. Rosas och L. Bay Larsen samt domarna R. Silva de Lapuerta, K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (referent), P. Lindh och J.-C. Bonichot,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: handläggaren B. Fülöp,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 16 oktober 2007,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, genom H. Hübel, Rechtsanwalt,

— Österrikes regering, genom C. Pesendorfer och M. Winkler, båda i egenskap av ombud,

— Greklands regering, genom E-M. Mamouna, K. Georgiadis och M. Apessos, samtliga i egenskap av ombud,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. van Beek, V. Kreuschitz och I. Kaufmann-Bühler, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 27 november 2007 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 2 a i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, p. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Sabine Mayr, klagande i målet vid den nationella domstolen, och hennes tidigare arbetsgivare Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (nedan kallat Flöckner), motpart i målet vid den nationella domstolen, till följd av att Sabine Mayr sagts upp av Flöckner.

Tillämpliga bestämmelser

Gemenskapslagstiftningen

Direktiv 76/207/EEG

3 I artikel 2.1 i 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 L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191) föreskrivs 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”.

4 I artikel 2.3 i direktiv 76/207 föreskrivs att detta direktiv ”inte [skall] påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap”.

5 I artikel 5.1 i direktiv 76/207 föreskrivs följande:

”Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.”

6 Direktiv 76/207, i dess lydelse enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15), har upphävts genom artikel 34.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (EUT L 204, s. 23).

7 Direktiv 2002/73 och 2006/54 är på grund av sin tillämpning i tiden (*ratione temporis*) emellertid inte tillämpliga på målet vid den nationella domstolen.

Direktiv 92/85

8 Det framgår av nionde skälet i direktiv 92/85 att skyddet av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar inte får leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

9 Enligt femtonde skälet i direktiv 92/85 kan risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning på sådana grunder.

10 En gravid arbetstagare definieras i artikel 2 a i direktiv 92/85 som en ”gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis”.

11 Artikel 10 i direktiv 92/85 har följande lydelse:

”För att garantera att de arbetstagare [som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar] som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av den barnledighet[*] som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.[* I denna dom används begreppet mammaledighet. *Övers. anm.*]

2. Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.

3. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i [artikel] 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1."

12 Artikel 12 i direktiv 92/85 har följande lydelse:

"Medlemsstaterna skall i sina nationella rättssystem införa de bestämmelser som är nödvändiga för att ge samtliga arbetstagare, som anser att deras rättigheter åsidosatts genom att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte har iakttagits, möjlighet att få sina krav prövade i domstol eller genom hänvändelse till andra behöriga myndigheter enligt nationell lagstiftning eller praxis."

Den nationella lagstiftningen

13 10 § lagen om skydd vid moderskap (Mutterschutzgesetz) (nedan kallad MSchG) har följande lydelse:

”1. Arbetande kvinnor får inte sägas upp under graviditeten eller under de fyra månader som följer efter förlossningen, utom om arbetsgivaren inte har informerats om graviditeten eller förlossningen.

2. Uppsägning är olaglig även om arbetsgivaren informeras om graviditeten eller förlossningen inom fem arbetsdagar efter varslet eller delgivning av skriftligt beskedet om uppsägning. Skriftligt meddelande om graviditet eller förlossning anses ha ägt rum i rätt tid när det lämnas för postbefordran inom fem dagar. Om arbetstagaren åberopar graviditet eller förlossning inom fem dagar, skall hon samtidigt styrka graviditeten eller antagandet om graviditet med ett läkarintyg eller uppvisa födelseattest för barnet …”

14 Enligt 17 § punkt 1 lagen om assisterad befruktning (Fortpflanzungsmedizingesetz) (nedan kallad FMedG) får levnadsdugliga celler, det vill säga enligt 1 § punkt 3 FMedG befruktade ägg och av dessa utvecklade celler bevaras i upp till tio år.

15 Enligt 8 § FMedG får assisterad befruktning genomföras endast med parternas samtycke. Kvinnan får återkalla sitt samtycke fram till det att levnadsdugliga celler har förts in i hennes kropp.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

16 Sabine Mayr anställdes som servitris hos Flöckner den 3 januari 2005.

17 I samband med ett försök till provrörsbefruktning efter en hormonbehandling som hade pågått i omkring en och en halv månad punkterades äggblåsorna den 8 mars 2005. Sabine Mayrs husläkare sjukskrev henne mellan den 8 och den 13 mars 2005.

18 Den 10 mars 2005 upplyste Flöckner per telefon Sabine Mayr om att hon var uppsagd med verkan från den 26 mars 2005.

19 I skrivelse samma dag underrättade Sabine Mayr Flöckner om att befruktade ägg, enligt planeringen, skulle föras in i hennes livmoder den 13 mars 2005 i samband med provrörsbefruktning.

20 Enligt beslutet om hänskjutande är det utrett att de äggceller som hämtats från Sabine Mayr hade befruktats med spermier från hennes partner vid den tidpunkt då uppsägningen meddelades Sabine Mayr, det vill säga den 10 mars 2005. Vid denna tidpunkt fanns därför provrörsbefruktade ägg.

21 Den 13 mars 2005, det vill säga tre dagar efter det att Sabine Mayr hade upplysts om att hon sagts upp, fördes två befruktade ägg in i hennes livmoder.

22 Sabine Mayr begärde att Flöckner skulle betala ut lön och en procentuell andel av årslönen. Hon hävdade att uppsägningen av den 10 mars 2005 var rättsligt ogiltig, eftersom hon sedan den 8 mars 2005, när provrörsbefruktningen av hennes äggceller hade ägt rum, var skyddad mot uppsägning i enlighet med 10 § punkt 1 MSchG.

23 Flöckner tillbakavisade hennes begäran med motiveringen att graviditeten ännu inte förelåg vid den tidpunkt då uppsägningen meddelades.

24 Talan i första instans väcktes vid Landesgericht Salzburg, som biföll Sabine Mayrs yrkande och ansåg att det skydd mot uppsägning som föreskrivs i 10 § MSchG enligt rättspraxis från Oberster Gerichtshof inträder den dag då ägget befruktas. Detta anses enligt rättspraxis vara graviditetens inledning. Landesgericht Salzburg ansåg således att detta även måste gälla vid provrörsbefruktning och att skyddet mot uppsägning i vilket fall upphör om överföringen av det befruktade ägget misslyckas.

25 Oberlandesgericht Linz, som efter överklagande avgjorde målet i arbetsrättsligt och socialrättsligt avseende, upphävde Landesgericht Salzburgs dom och avslog Sabine Mayrs yrkande med motiveringen att det, oberoende av frågan vid vilket skede av graviditeten hormonella förändringar inträder, är omöjligt att föreställa sig en graviditet utanför en kvinnas kropp och att graviditet vid provrörsbefruktning därför inleds först när det befruktade ägget förs in i kvinnans kropp. Skyddet för gravida kvinnor mot att anställningsavtal sägs upp börjar således inte förrän vid denna tidpunkt.

26 Denna dom överklagades till Oberster Gerichtshof. Enligt denna domstols rättspraxis inträder skyddet enligt 10 § MSchG endast om en graviditet verkligen har inletts vid tidpunkten för uppsägningen. Syftet med skyddet vid moderskap, från vilket undantag inte kan göras, är att skydda moderns och barnets hälsa i deras intresse och, med avseende på skyddet mot uppsägning och avsked, att säkerställa att modern har tillräckliga medel för att försörja sig. Behovet av skydd under den tid kvinnans tillstånd förändras föreligger oberoende av huruvida ett befruktat ägg redan har växt in i livmoderslemhinnan (även kallat implantation), och frågan huruvida det är enkelt att förebringa bevis för graviditeten saknar relevans i detta avseende. Implantationen av det befruktade ägget i livmoderslemhinnan efter befruktningen är, enligt den dominerande vetenskapliga uppfattningen, endast ett av skedena i en pågående graviditet och kan, vad avser skyddet mot uppsägning, inte godtyckligt anses utgöra början på graviditeten.

27 Ovannämnda rättspraxis från Oberster Gerichtshof avseende 10 § MSchG har emellertid grundats endast på befruktning vid samlag, det vill säga naturlig befruktning. Oberster Gerichtshof har angett att detta är det första tillfälle som en talan har väckts avseende frågan från vilken dag en gravid kvinna efter provrörsbefruktning är skyddad mot uppsägning enligt 10 § MSchG.

28 Oberster Gerichtshof ansåg att den talan som väckts vid denna domstol gav upphov till en fråga om tolkningen av gemenskapsrätten. Oberster Gerichtshof beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfråga till domstolen:

”Är en arbetstagare som genomgår en provrörsbefruktning och vars äggceller vid den tidpunkt då uppsägningen meddelas redan hade befruktats med sädesceller från hennes partner, så att provrörsembryon fanns, vilka emellertid ännu inte hade inplanterats i kvinnans kropp, en ”gravid arbetstagare” i den mening som avses i det första ledet i artikel 2 a i direktiv 92/85?”

Prövning av tolkningsfrågan

29 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida direktiv 92/85 och särskilt förbudet mot uppsägning av gravida arbetstagare i artikel 10.1 i detta direktiv skall tolkas så, att dessa avser en arbetstagare som genomgår en provrörsbefruktning när denna arbetstagares äggceller befruktats med sädesceller från hennes partner vid den tidpunkt då uppsägningen meddelas, varvid provrörsbefruktade ägg finns, men ännu inte har inplanterats i kvinnans livmoder.

30 Domstolen anmärker inledningsvis att provrörsbefruktning innebär att en äggcell befruktas utanför kvinnans kropp. Enligt Europeiska gemenskapernas kommission omfattar detta förfarande ett flertal skeden, såsom att kvinnans äggstockar hormonbehandlas i avsikt att flera äggblåsor skall tillväxa samtidigt, äggblåsorna punkteras, äggen sugs ut, ett eller flera ägg befruktas med sädesceller som föreberetts tidigare

och det befruktade ägget eller äggen förs in i livmodern den tredje eller femte dagen efter det att äggen sugits ut, utom då befruktade ägg fryses, och implantation genomförs.

31 Domstolen erinrar om att syftet med direktiv 92/85 är att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.

32 Inom detta område har domstolen även angett att syftet med de gemenskapsrättsliga bestämmelserna om jämställdhet mellan män och kvinnor, med avseende på de rättigheter som tillkommer gravida kvinnor eller kvinnor som nyligen har fött barn, är att skydda de kvinnliga arbetstagarna före och efter förlossningen (se dom av den 8 september 2005 i mål C-191/03, McKenna, REG 2005, s. I-7631, punkt 42, och av den 11 oktober 2007 i mål C-460/06, Paquay, REG 2007, s. I-8511, punkt 28).

33 Domstolen hade redan innan direktiv 92/85 trädde i kraft slagit fast att, i enlighet med icke-diskrimineringsprincipen och särskilt artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207, måste ett skydd mot uppsägning tillerkännas kvinnan inte bara under mammaledigheten, utan även under hela graviditeten. Domstolen har angett att en uppsägning under dessa perioder endast kan röra kvinnor och att det således är fråga om direkt diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 november 1990 i mål C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, REG 1990, s. I-3979, punkt 13, svensk specialutgåva, volym 10, s. 567, av den 30 juni 1998 i mål C-394/96, Brown, REG 1998, s. I-4185, punkterna 16, 24 och 25, samt domarna i de ovannämnda målen McKenna, punkt 47, och Paquay, punkt 29).

34 Det är just med beaktande av de risker som en eventuell uppsägning medför för det fysiska och psykiska tillståndet hos arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, inklusive den särskilt allvarliga risken för att en gravid arbetstagare påverkas att frivilligt avbryta graviditeten, som gemenskapslagstiftaren enligt artikel 10 i direktiv 92/85 har infört ett särskilt skydd för kvinnor genom att utfärda ett förbud mot uppsägning av en kvinna under en period som sträcker sig från början av graviditeten till utgången av mammaledigheten (se dom av den 14 juli 1994 i mål C-32/93, Webb, REG 1994, s. I-3567, punkt 21, svensk specialutgåva, volym 16, s. I-35, domen i det ovannämnda målet Brown, punkt 18, dom av den 4 oktober 2001 i mål C-109/00, Tele Danmark, REG 2001, s. I-6993, punkt 26, samt domarna i de ovannämnda målen McKenna, punkt 48, och Paquay, punkt 30).

35 Det skall vidare påpekas att artikel 10 i direktiv 92/85 inte innehåller något undantag från förbudet mot uppsägning av gravida arbetstagare under nämnda period, utom om uppsägning sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med graviditeten och på villkor att arbetsgivaren lämnar en skriftlig motivering till en sådan uppsägning (domarna i de ovannämnda målen Webb, punkt 22, Brown, punkt 18, Tele Danmark, punkt 27, och Paquay, punkt 31).

36 Frågan huruvida skyddet mot uppsägning enligt artikel 10 i direktiv 92/85 omfattar en arbetstagare under sådana omständigheter som dem som föreligger i målet vid den nationella domstolen skall avgöras mot bakgrund av syftena med direktiv 92/85 och särskilt artikel 10 i detta direktiv.

37 Det framgår emellertid av lydelsen i artikel 10 i direktiv 92/85 och av det huvudsakliga syftet med detta, vilket anges ovan i punkt 31, att den ifrågavarande graviditeten måste ha inletts för att skyddet mot uppsägning enligt den ovannämnda artikeln skall komma i fråga.

38 Domstolen påpekar härvid att det visserligen är riktigt att konstgjord befruktning och behandling av levnadsdugliga celler, såsom den österrikiska regeringen har anfört, är en mycket känslig samhällsfråga i många medlemsstater och påverkas av olika traditioner och värderingar i dessa. Domstolen skall emellertid inte med anledning av förevarande begäran om förhandsavgörande beröra medicinska eller etiska frågor. Bedömningen skall begränsas till en rättslig tolkning av relevanta bestämmelser i direktiv 92/85 med beaktande av direktivets lydelse, systematik och syften.

39 Det framgår emellertid av femtonde skälet i direktiv 92/85 att förbudet mot uppsägning enligt artikel 10 i detta direktiv syftar till att undvika att risken för att gravida arbetstagare kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd kan ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa.

40 Det är, såsom den österrikiska regeringen har gjort gällande, under dessa förhållanden uppenbart att den dag som skall godtas för att säkerställa säkerhet och skydd för gravida arbetstagare skall vara den tidigast möjliga dagen i en graviditet.

41 Även om det i fråga om provrörsbefruktning antas att den ovannämnda dagen är den dag då befruktade ägg förs in i kvinnans livmoder, kan det, med hänsyn till att rättssäkerhetsprincipen skall iakttas, emellertid inte godtas att det skydd som införts genom artikel 10 i direktiv 92/85 skall omfatta en arbetstagare när provrörsbefruktade ägg ännu inte har inplanterats i livmodern vid den tidpunkt då uppsägningen meddelas.

42 Såsom framgår av de yttranden som har avgetts till domstolen och av punkterna 43–45 i generaladvokatens förslag till avgörande, kan de ovannämnda äggen innan de förs in i den ifrågavarande kvinnans livmoder i vissa medlemsstater bevaras under kortare eller längre tid. I den nationella lagstiftning som är i fråga i målet vid den nationella domstolen föreskrivs härvid att befruktade ägg får bevaras i upp till tio år. Att tillämpa skyddet mot uppsägning enligt artikel 10 i direktiv 92/85 på en arbetstagare innan befruktade ägg har förts in i kvinnan skulle således kunna innebära att det ovannämnda skyddet medgavs även när införandet av något skäl sköts upp under flera år eller när det bestämdes slutgiltigt att något införande inte skulle äga rum, eftersom provrörsbefruktningen endast hade gjorts som en försiktighetsåtgärd.

43 Även om direktiv 92/85 inte är tillämpligt i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, kan domstolen emellertid enligt sin egen rättspraxis ha att beakta gemenskapsbestämmelser som den nationella domstolen inte har hänvisat till i sin fråga (dom av den 12 december 1990 i mål C-241/89, SARPP, REG 1990, s I-4695, punkt 8, och av den 26 april 2007 i mål C-392/05, Alevizos, REG 2007, s. I-3505, punkt 64).

44 Under förfarandet vid domstolen har den grekiska och den italienska regeringen samt kommissionen föreslagit att om skydd mot uppsägning av arbetstagare i en sådan situation som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen inte kan härledas ur direktiv 92/85, skulle en sådan arbetstagare eventuellt kunna göra gällande skydd mot diskriminering på grund av kön i enlighet med direktiv 76/207.

45 Domstolen erinrar härvid om att det i artikel 2.1 i direktiv 76/207 preciseras 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 lydelsen i artikel 5.1 i detta direktiv innebär ”[t]illämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, … att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön”.

46 Såsom framgår av punkt 33 i denna dom har domstolen slagit fast att, i enlighet med icke-diskrimineringsprincipen och särskilt artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207, måste ett skydd mot uppsägning tillerkännas kvinnan inte bara under mammaledigheten, utan även under hela graviditeten. Domstolen har angett att uppsägning av en arbetstagare på grund av graviditet eller av skäl som grundas huvudsakligen på detta tillstånd endast kan röra kvinnor och att det således är fråga om direkt diskriminering på grund av kön (se, för ett liknande resonemang, domarna i de ovannämnda målen Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, punkt 13, Brown, punkterna 16, 24 och 25, McKenna, punkt 47, och Paquay, punkt 29).

47 Eftersom begäran om förhandsavgörande inte innehåller några uppgifter om skälen till att Flöckner sade upp Sabine Mayr, ankommer det på den hänskjutande domstolen att fastställa vilka omständigheter i målet vid den domstolen som är relevanta och, eftersom Sabine Mayr sades upp under den tid då hon var sjukskriven för att genomgå en provrörsbefruktning, att kontrollera om uppsägningen grundades huvudsakligen på den omständigheten att hon genomgick en sådan behandling.

48 Om detta är skälet till att Sabine Mayr sades upp, skall det fastställas huruvida detta skäl kan tillämpas utan åtskillnad på arbetstagare av båda könen eller om det kan tillämpas endast på ett av dessa.

49 Domstolen har tidigare angett att såväl kvinnliga som manliga arbetstagare kan bli sjuka. Om en kvinna sägs upp på grund av frånvaro till följd av sjukdom på samma villkor som en manlig arbetstagare föreligger inte någon direkt diskriminering på grund av kön (se domen i det ovannämnda målet Handels og Kontorfunktionærernes Forbund, punkt 17).

50 Visserligen kan arbetstagare av båda könen vara tillfälligt förhindrade att utföra sitt arbete på grund av att de måste genomgå en medicinsk behandling. De åtgärder som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, nämligen att äggblåsor hos kvinnan punkterades och att de ägg som sögs ut fördes in i kvinnans livmoder direkt efter det att de befruktats, har emellertid direkt endast avseende på kvinnor. Härav följer att uppsägning av en arbetstagare huvudsakligen på grund av att hon genomgår detta betydelsefulla skede av en provrörsbefruktning utgör direkt diskriminering på grund av kön.

51 Att godta att en arbetsgivare kan säga upp en arbetstagare under sådana omständigheter som dem som är i fråga i målet vid den nationella domstolen skulle i övrigt strida mot syftet med det skydd som föreskrivs i artikel 2.3 i direktiv 76/207. Detta gäller visserligen under förutsättning att uppsägningen grundats huvudsakligen på att kvinnan genomgår en provrörsbefruktning och bland annat på de särskilda skeden i behandlingen som anges i föregående punkt.

52 Därmed utgör artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207 hinder mot uppsägning av en arbetstagare som, under sådana omständigheter som dem som föreligger i målet vid den nationella domstolen, befinner sig i ett framskridet skede av en provrörsbefruktningsbehandling, nämligen mellan det att äggblåsor hos kvinnan punkteras och att de ägg som provrörsbefruktats direkt förs in i arbetstagarens livmoder. Detta gäller under förutsättning att det styrks att uppsägningen grundats huvudsakligen på den omständigheten att den ifrågavarande arbetstagaren har genomgått en sådan behandling.

53 Av det ovan anförda följer att tolkningsfrågorna skall besvaras så, att direktiv 92/85 och särskilt förbudet mot uppsägning av gravida arbetstagare i artikel 10.1 i detta direktiv skall tolkas så, att dessa inte avser en arbetstagare som genomgår en provrörsbefruktning när denna arbetstagares äggceller befruktats med sädesceller från hennes partner vid den tidpunkt då uppsägningen meddelas, varvid provrörsbefruktade ägg finns, men ännu inte har inplanterats i kvinnans livmoder.

54 Emellertid utgör artiklarna 2.1 och 5.1 i direktiv 76/207 hinder mot uppsägning av en arbetstagare som, under sådana omständigheter som dem som föreligger i målet vid den nationella domstolen, befinner sig i ett framskridet skede av en provrörsbefruktningsbehandling, nämligen mellan det att äggblåsor hos kvinnan punkteras och att de ägg som provrörsbefruktats direkt förs in i arbetstagarens livmoder. Detta gäller under förutsättning att det styrks att uppsägningen grundats huvudsakligen på den omständigheten att den ifrågavarande arbetstagaren har genomgått en sådan behandling.

Rättegångskostnader

55 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) och särskilt förbudet mot uppsägning av gravida arbetstagare i artikel 10.1 i detta direktiv skall tolkas så, att dessa inte avser en arbetstagare som genomgår en provrörsbefruktning när denna arbetstagares äggceller befruktats med sädesceller från hennes partner vid den tidpunkt då uppsägningen meddelas, varvid provrörsbefruktade ägg finns, men ännu inte har inplanterats i kvinnans livmoder.

Artiklarna 2.1 och 5.1 i 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 utgör hinder mot uppsägning av en arbetstagare som, under sådana omständigheter som dem som föreligger i målet vid den nationella domstolen, befinner sig i ett framskridet skede av en provrörsbefruktningsbehandling, nämligen mellan det att äggblåsor hos kvinnan punkteras och att de ägg som provrörsbefruktats direkt förs in i arbetstagarens livmoder. Detta gäller under förutsättning att det styrks att uppsägningen grundats huvudsakligen på den omständigheten att den ifrågavarande arbetstagaren har genomgått en sådan behandling.

Underskrifter