CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL G. TESAURO van 1 juni 1994 *

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

1. De prejudiciële vraag van het House of Lords aan het Hof betreft de uitlegging van enkele bepalingen 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 [1] (hierna: „richtlijn").

De nationale rechter wenst met name te vernemen, of het in de richtlijn neergelegde beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen zich verzet tegen het ontslag van een zwangere vrouw, die in dienst is genomen op basis van een overeenkomst van onbepaalde duur, maar met het specifieke doel — in eerste instantie — een andere werkneemster te vervangen tijdens haar zwangerschapsverlof.

2. Een kort overzicht van de gemeenschapsrechtelijke en nationale wettelijke context is noodzakelijk om de bewoordingen van de vraag te begrijpen.

Artikel 2, lid 1, van de richtlijn bepaalt: „Het beginsel van gelijke behandeling (...) houdt in 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." Artikel 5, lid 1, bepaalt: „De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht." Ten slotte doet volgens artikel 2, lid 3, de richtlijn „geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft".

Eveneens met betrekking tot de voorwaarden voor ontslag herinner ik op dit punt aan 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

* Oorspronkelijke taal: Italiaans.
1 — PB 1976, L 39, blz. 40.

tijdens de lactatie.[2] Deze bepaling bevat namelijk een verbod van ontslag van werkneemsters „gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het (...) 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". Deze richtlijn is evenwel nog niet in werking getreden; zij moet op 19 oktober 1994 in nationaal recht zijn omgezet.

3. Wat de nationale wettelijke regeling betreft, herinner ik er in de eerste plaats aan, dat volgens de Employment Protection (Consolidation) Act 1978 onwettige ontslagen verboden zijn (Section 54), en dat ontslag wegens zwangerschap onwettig is (Section 60). Deze bepalingen zijn evenwel niet van toepassing in een geval als het onderhavige, waarin het ontslag wordt gegeven in de eerste twee jaar van het dienstverband (Section 64).

De Sex Discrimination Act 1975 definieert voorts als directe discriminatie op grond van geslacht — en derhalve verboden —, een vrouw op grond van haar geslacht minder gunstig te behandelen dan een man [Section 1 (a)]. Ook indirecte discriminatie, die erin bestaat aan een vrouw eisen of voorwaarden te stellen die weliswaar gelijk zijn aan die voor een man, maar die voor een vrouw nadelig zijn of waaraan zij op enigerlei wijze moeilijker kan voldoen, is verboden [Section 1 (b)]. Voorts bepaalt Section 2 van de Sex Discrimination Act, dat het bepaalde betreffende discriminatie op grond van geslacht van vrouwen, ook van toepassing moet zijn op de behandeling van mannen, uitgezonderd de bijzondere behandeling van vrouwen in verband met zwangerschap en bevalling. Bijzonder belang komt verder toe aan Section 5 (3), op grond waarvan de vergelijking tussen personen van verschillend geslacht of verschillende echtelijke staat aldus moet worden gemaakt, „dat de relevante omstandigheden in het ene geval dezelfde zijn, althans niet wezenlijk verschillen van die in het andere geval". Ten slotte verklaart Section 6 (2), van de Sex Discrimination Act, voor zover hier van belang, dat ontslag en elke andere benadeling van werkneemsters door de werkgever, onwettig zijn, wanneer deze maatregelen het gevolg zijn van discriminatie.

4. Dan kom ik thans toe aan de feiten welke tot de onderhavige zaak hebben geleid. Bij brief van 26 juni 1987 nam EMO Air Cargo (UK) Ltd (hierna: „EMO") C. L. Webb in dienst voor een proeftijd van drie maanden op de afdeling import. Tijdens het sollicitatiegesprek werd haar meegedeeld, dat de functie beschikbaar was wegens de zwangerschap van V. Stewart, een andere medewerkster import. Voor de vervanging van laatstgenoemde, die voornemens was tot het einde van het jaar te blijven werken en haar arbeid na het zwangerschapsverlof te hervatten, moest Webb gedurende zes maanden worden

2 — PB 1992, L 348, blz. 1.

ingewerkt: haar arbeidsovereenkomst ving dan ook aan op 1 juli 1987. Ik merk dadelijk op, dat naar duidelijk uit de weergave van de feiten door het Industrial Tribunal blijkt, de terugkeer van Stewart niet het ontslag van Webb zou betekenen, hetgeen bevestigt, dat de arbeidsovereenkomst van laatstgenoemde voor onbepaalde tijd was.

Twee weken nadat Webb met werken was begonnen, besefte zij, dat zij zelf zwanger was. Dit bracht de directeur van EMO ertoe, haar mee te delen dat hij geen andere keus had dan haar te ontslaan. Op 30 juli 1987 ontving zij dan ook een brief, waarin zij eraan werd herinnerd, dat de functie die zij vervulde beschikbaar was gekomen wegens de zwangerschap van een van de werkneemsters, en waarin werd verklaard: „Aangezien u mij eerst nu hebt verteld dat u eveneens zwanger bent, heb ik geen andere keus dan uw arbeidsovereenkomst met ons bedrijf te beëindigen."

5. Het Industrial Tribunal, waarbij Webb het ontslag aanvocht, wees verzoeksters betoog dat zij het slachtoffer was geweest van directe discriminatie op grond van geslacht, af. Het overwoog, dat de werkelijke reden voor het ontslag was, dat zij niet in staat zou zijn de taak te vervullen waarvoor zij in eerste instantie was aangenomen, namelijk het vervangen van Stewart tijdens haar zwangerschapsverlof. De nationale rechter kwam tot dit oordeel op grond van de overweging dat een man die zou zijn aangenomen om een werkneemster tijdens haar zwangerschapsverlof te vervangen, eveneens zou zijn ontslagen, indien hij had verzocht om verlof tijdens de betrokken periode.

Het door Webb bij het Employment Appeal Tribunal en vervolgens bij de Court of Appeal ingestelde beroep werd eveneens verworpen. Ten slotte stelde Webb beroep in bij het House of Lords, dat het Hof de volgende prejudiciële vraag heeft gesteld:

„Is er sprake van een bij richtlijn 76/207/EEG verboden discriminatie, indien een werkgever een werkneemster (appellante) ontslaat die hij had aangesteld met het uitdrukkelijke doel om (na opleiding) een andere werkneemster te vervangen tijdens het op handen zijnde zwangerschapsverlof van laatstgenoemde, indien

a) de werkgever zeer kort na de aanstelling ontdekt, dat appellante tijdens het zwangerschapsverlof van de andere werkneemster zelf wegens zwangerschapsverlof afwezig zal zijn, en de werkgever haar ontslaat omdat het noodzakelijk is dat degene die de functie vervult in deze periode daadwerkelijk werkzaam is, en

b) appellante niet zou zijn aangesteld indien de werkgever op het tijdstip van de aanstelling had geweten dat zij zwanger was, en

c) de werkgever een voor dit doel aangestelde mannelijke werknemer eveneens zou hebben ontslagen indien deze op het betrokken tijdstip verlof om medische of andere redenen had behoefd?"

6. Alvorens de zaak ten gronde te bespreken, moet worden stilgestaan bij de vraag die tijdens de procedure herhaaldelijk is opgeworpen, namelijk of de richtlijn in casu toepasselijk is, aangezien het gaat om een geschil tussen twee particulieren en het Hof tot nog toe niet de rechtstreekse horizontale werking van richtlijnen heeft aanvaard.

In dit verband herinner ik er allereerst aan, dat bij de toepassing van het nationale recht, ongeacht of het daarbij gaat om bepalingen die dateren van eerdere of latere datum dan de richtlijn, „de nationale rechter dit zoveel mogelijk (moet) uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn, teneinde het hiermee beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 189, derde alinea, EEG-Verdrag te voldoen". [3]

Aangezien de verwijzende rechter om uitlegging vraagt van een reeds in nationaal recht omgezette richtlijn, moet ervan worden uitgegaan, dat het antwoord hem van nut kan zijn voor de uitlegging en de toepassing van de bepalingen van de Sex Discrimination Act 1975. Naar het House of Lords in de verwijzingsbeschikking overigens zelf stelde, „is het aan de Britse rechter om de nationale wetgeving op elk gebied dat door een gemeenschapsrichtlijn wordt bestreken, aldus uit te leggen dat zij in overeenstemming is met de uitlegging van de richtlijn zoals gegeven door het Hof, indien dat mogelijk is zonder de betekenis van de nationale wettelijke regeling geweld aan te doen".

7. Vervolgens moet men zich in de eerste plaats afvragen, of een ontslag in een geval als in het hoofdgeding aan de orde is, een rechtstreeks op het geslacht gebaseerde discriminatie in de zin van de richtlijn vormt. Daartoe moet worden nagegaan, of de doorslaggevende ontslaggrond zonder onderscheid voor werknemers van beide geslachten geldt of niet.

Het is zonneklaar, dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens zwangerschap enkel voor vrouwen geldt en dus een directe discriminatie op grond van geslacht oplevert. Het Hof heeft zich reeds in deze zin uitgesproken in het arrest Dekker [4], inzake de weigering een zwangere vrouw aan te stellen,

3 — Arrest van 13 november 1990, zaak C-106/89, Marleasing, Jurispr. 1990, blz. I-4135, r. o. 8.

4 — Arrest van 8 november 1990, zaak C-177/88, Jurispr. 1990, blz. I-3941.

en in het arrest Hertz [5], inzake het ontslag van een zwangere vrouw. Met betrekking tot laatstgenoemd geval, dat met het onderhavige overeenkomt, verklaarde het Hof immers, 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". [6]

8. Ervan uitgaand, dat een weigering van indienstneming en/of ontslag wegens zwangerschap enkel vrouwen kan treffen en daarom een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht oplevert, betekent dit — uiteraard — dat de wezenlijke gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van de arbeid vereist, dat noch bij de toegang tot de arbeid, noch gedurende de arbeidsverhouding rekening wordt gehouden met een gebeurtenis die — per definitie — alleen vrouwen kan betreffen. De aan de arresten Dekker en Hertz ten grondslag liggende redenering betekent dus ongetwijfeld, dat de richtlijn in die zin moet worden verstaan, dat zij wezenlijke gelijkheid beoogt en niet een formele gelijkheid, die juist de ontkenning van gelijkheid zou zijn.

Derhalve is het ontslag van een werkneemster op de enkele grond dat zij zwanger is, voor zover dit, althans in beginsel, een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht vormt, in strijd met artikel 5, lid 1, van de richtlijn. [7]

9. De verwijzende rechter wijst er evenwel op, dat de ongelijke behandeling, anders dan in het arrest Dekker, in casu niet rechtstreeks berust op de zwangerschap van de werkneemster, maar op het feit dat zij niet in staat was om in een bepaalde periode de arbeid te verrichten waarvoor zij speciaal was aangenomen. Met andere woorden, Webb zou niet zijn ontslagen wegens zwangerschap, maar omdat zij door haar toestand niet kon werken in de periode dat zij Stewart moest vervangen.

Het is echter moeilijk, zwangerschap te scheiden en te onderscheiden van arbeidsongeschiktheid gedurende een bepaalde periode, die bovendien samenvalt met het zwangerschapsverlof. Het arbeidsverzuim wordt immers in een dergelijk geval veroorzaakt door de zwangerschap, een toestand waarin alleen vrouwen kunnen verkeren. De betrokken werkneemster was weliswaar aangenomen om gedurende korte tijd een andere werkneemster te vervangen tijdens haar zwangerschapsverlof, maar dit neemt niet weg, dat zij was aangenomen op basis van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, zodat de periode waarin zij de arbeid

5 — Arrest van 8 november 1990, zaak C-179/88, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (hierna: „arrest Hertz"), Jurispr. 1990, blz. I-3979.

6 — Arrest Hertz, reeds aangehaald, r. o. 13.

7 — Aldus gezien is artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG, reeds aangehaald, dat het ontslag van werkneemsters gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof verbiedt, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand, niets anders dan een bevestiging van de hier gegeven uitlegging van artikel 5, lid 1, van de richtlijn.

waarvoor zij was aangenomen niet kon verrichten, in verhouding tot de totale duur van de overeenkomst beperkt is.

10. In dit verband is van bijzonder belang het recente arrest Habermann-Beltermann [8], waarin het Hof zich had uit te spreken over de wettigheid van de beëindiging van een arbeidsverhouding, hetzij door nietigverklaring van de betrokken arbeidsovereenkomst, hetzij door opzegging daarvan, in een geval waarin de ongelijke behandeling niet rechtstreeks gebaseerd was op de zwangerschap, maar het gevolg was van het op artikel 2, lid 3, van de richtlijn berustende verbod van nachtarbeid dat aan deze toestand was verbonden.

Het Hof stelde vast, dat de prejudiciële vragen betrekking hadden op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, waarvoor het verbod van nachtarbeid voor zwangere vrouwen aldus slechts voor een beperkte periode gold, en concludeerde: „De beëindiging van een overeenkomst van onbepaalde duur wegens zwangerschap van de werkneemster (...) kan dus niet worden gerechtvaardigd door het feit dat een wettig verbod, dat is opgelegd wegens de zwangerschap, de werkneemster tijdelijk belet nachtarbeid te verrichten" (r. o. 25), dat wil zeggen de arbeid waarvoor zij speciaal was aangenomen.

8 — Arrest van 5 mei 1994, zaak C-421/92, Jurispr. 1994, blz. I-1657.

11. Een dergelijke conclusie dringt zich volgens mij des te meer op in het onderhavige geval, aangezien de arbeidsovereenkomst stellig niet is beëindigd in verband met een wettelijk verbod, zoals in het zojuist weergegeven geval, maar enkel werd ingegeven doordat de werkgever niet de eventuele financiële [9] of in ieder geval organisatorische lasten wenste te dragen die voortvloeiden uit de noodzaak een werknemer aan te nemen om — tijdelijk — de taken te vervullen waarvoor de later ontslagen werkneemster was aangenomen. Dit ontslag, gegeven omdat de betrokken werkneemster — door haar zwangerschap — niet in staat zou zijn aan een van de (expliciete of impliciete) voorwaarden in de betrokken overeenkomst te voldoen, welke verhindering evenwel gezien de duur van de overeenkomst tijdelijk was, moet derhalve in strijd worden geacht met het in de richtlijn neergelegde beginsel van gelijke behandeling.

In dit opzicht komt geen enkel belang toe aan de omstandigheid, die wel in de prejudiciële vragen is beklemtoond, dat de werkgever de betrokkene niet zou hebben aangenomen indien hij van haar zwangerschap op de hoogte was geweest. In dit verband volstaat, erop te wijzen, dat het ontslag in elk geval

9 — In casu had de werkgever overigens blijkbaar geen bijzondere financiële lasten te dragen, aangezien de nationale wettelijke regeling ter zake de betaling van de uitkering tijdens het zwangerschapsverlof afhankelijk stelt van een aantal voorwaarden, waaraan Webb niet voldeed. In elk geval behoeft er nauwelijks aan te worden herinnerd dat, gelijk het Hof uitdrukkelijk verklaarde in het arrest Dekker, het financiële nadeel dat voor de werkgever ontstaat doordat hij iemand in dienst heeft die gedurende de gehele zwangerschap met verlof is, de aangetoonde discriminatie in geen geval kan rechtvaardigen (r. o. 12).

niet wettig kan worden geacht, wanneer de belanghebbende zelf, naar voldoende duidelijk uit de verwijzingsbeschikking blijkt, zich niet van haar toestand bewust was. [10] Dit is de conclusie, zij het impliciet, van het arrest Habermann-Beltermann, reeds aangehaald, waarin het Hof voor de uitspraak met hetzelfde feit rekening moest houden.

12. Er is evenwel betoogd, dat zich in casu geen probleem van ongelijke behandeling kon voordoen, daar de werkgever ook een mannelijke werknemer die om medische of andere redenen verlof had gevraagd in dezelfde periode als waarin hij de afwezigheid van de werkneemster met zwangerschapsverlof had moeten ondervangen, zou hebben ontslagen. Deze „toets" zou bevestigen, dat tot het ontslag was besloten uitsluitend omdat degene die de betrokken functie vervulde, in de desbetreffende periode op het werk aanwezig moest zijn.

Met andere woorden, het ontslag zou in een geval als het onderhavige niet moeten worden beschouwd als (rechtstreekse) discriminatie op grond van geslacht, voor zover de achterliggende reden (de onmogelijkheid de overeenkomst na te komen gedurende een tevoren vaststaande periode) voor een mannelijke werknemer die in dezelfde toestand verkeerde, dezelfde gevolgen zou hebben. Deze redenering veronderstelt evenwel, dat de omstandigheden van een zwangere vrouw vergelijkbaar zijn met die van een mannelijke werknemer die om medische of andere redenen een bepaalde arbeidsprestatie in een bepaalde periode niet kan verrichten.

13. Deze mogelijkheid wordt in de vraag van de verwijzende rechter uitdrukkelijk geopperd. Blijkens de verwijzingsbeschikking is het probleem bovendien in deze bewoordingen opgeworpen door de verschillende nationale rechters die zich over het geval hebben gebogen, juist om overeenkomstig Section 5 (3) van de Sex Discrimination Act na te gaan, of er een behandeling bestaat die in wezen alleen voor mannen geldt, die als basis kan dienen voor de vergelijking met de behandeling van vrouwen in de onderhavige situatie, en meer in het bijzonder, of het toelaatbaar is de arbeidsongeschiktheid van een vrouw wegens zwangerschap te vergelijken met de arbeidsongeschiktheid van een man om medische of andere redenen.

In casu kan mijns inziens geen beroep worden gedaan op het arrest Hertz [11], waarin het Hof oordeelde, dat het ontslag van een werkneemster wegens herhaalde afwezigheid in verband met ziekte, zelfs indien de ziekte verband houdt met zwangerschap of bevalling, geen rechtstreekse discriminatie op

10 — Bovendien is mijns inziens de vraag of de zwangerschap op het tijdstip van de totstandkoming van de arbeidsverhouding al dan niet bekend was, voor de geldige totstandkoming daarvan en — a fortiori — voor een eventueel ontslag, behoudens van geval tot geval te beoordelen uitzonderingen, absoluut niet van belang (zie punt 12 van mijn conclusie in de zaak Habermann-Beltermann).

11 — Reeds aangehaald, in het bijzonder r. o. 14-17.

grond van geslacht vormt, indien deze afwezigheid zich voordoet na het zwangerschapsverlof en in dezelfde omstandigheden tot het ontslag van een man zou hebben geleid. [12] In dat geval golden immers dezelfde voorwaarden (herhaalde afwezigheid in een bepaalde periode) voor beide geslachten. In het onderhavige geval is de reden van de beëindiging van de arbeidsverhouding evenwel een toestand (zwangerschap) die stellig alleen voor vrouwen geldt.

14. Het arrest Hertz toont hoogstens aan, dat afwezigheid wegens ziekte niet kan worden gelijkgesteld met zwangerschapsverlof. Voor zover uit dit arrest volgt, dat ontslag wegens afwezigheid in verband met ziekte die weliswaar verband houdt met zwangerschap of bevalling maar die is opgetreden in de periode na het einde van het zwangerschapsverlof, niet discriminerend moet worden geacht, betekent dit — a fortiori — dat zwangerschap niet kan worden gelijkgesteld aan ziekte. Daarentegen kan men concluderen, al klinkt dit niet erg verrassend, dat een zieke vrouw gelijk wordt behandeld als een zieke man, ongeacht de oorsprong van haar ziekte. Een zwangere vrouw mag evenwel niet op deze enkele grond zodanig worden benadeeld, dat haar de toegang tot de arbeid wordt ontzegd.

Het lijkt mij al helemaal onmogelijk, al is dit wel in de loop van de procedure geopperd, een vergelijking te maken tussen een vrouw met zwangerschapsverlof en een man die niet kan werken omdat hij bijvoorbeeld aan een sportevenement moet deelnemen, al waren het de Olympische Spelen. Om van andere overwegingen maar te zwijgen, ziet een sportbeoefenaar, zelfs een kampioen (ongeacht of het een man of een vrouw is), zich geplaatst voor een normale keus, die zijn of haar eisen en prioriteiten in het leven weerspiegelt; hetzelfde kan redelijkerwijs niet worden gezegd van een zwangere vrouw, tenzij men vindt — maar dat zou onzinnig zijn —, dat een vrouw die haar arbeid wil behouden, altijd nog de keus heeft, van kinderen af te zien.

15. Gelet op vorenstaande overwegingen zie ik geen reden, in te gaan op het door de Commissie tijdens de procedure opgeworpen hypothetische geval dat het niet gaat om een overeenkomst voor onbepaalde tijd zoals in casu, maar om een overeenkomst voor bepaalde tijd, enkel voor de periode dat de zojuist in dienst genomen werkneemster met zwangerschapsverlof zou zijn.

12 — Dit arrest kan stellig niet in die zin worden gelezen dat het Hof toelaatbaar (of zelfs gerechtvaardigd) heeft geacht het ontslag van een vrouw die afwezig is om een reden (ziekte) die verband houdt met zwangerschap. Bij nauwlettende lezing blijkt immers, dat het Hof doorslaggevend achtte, dat de ziekte van Hertz was opgetreden nadat zij aan het einde van het zwangerschapsverlof haar arbeid had hervat. Dit betekent, dat een ziekte die verband houdt met zwangerschap onder de richtlijn valt, zodat een ontslag onwettig is voor zover de ziekte is opgetreden tijdens het zwangerschapsverlof, dat wil zeggen gedurende een periode die door de Lid-Staten is vastgesteld ter uitvoering van de in artikel 2, lid 3, van de richtlijn bedoelde afwijking.

Ook acht ik geen bespreking noodzakelijk van de verschillende door de Commissie voorgestelde methoden om de werkgever de financiële gevolgen te besparen, indien blijkt dat een zojuist in dienst genomen werkneemster, zij het slechts tijdelijk, niet in staat zal zijn de arbeid te verrichten waarvoor zij is aangenomen. De mogelijkheid van opschorting van de arbeidsovereenkomst en/of wijzigingen van de voorwaarden ervan, als gevolg van het feit dat een werkneemster gedurende een bepaalde periode niet in staat is om haar arbeid te verrichten, worden op dit ogenblik immers nog door het nationale recht beheerst [13], mits — uiteraard — de toepassing daarvan geen schending van het beginsel van gelijke behandeling oplevert.

16. Gelet op het voorgaande, geef ik het Hof in overweging, de vraag van het House of Lords te beantwoorden als volgt:

„De artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG verzetten zich tegen een uitlegging van het nationale recht die het ontslag van een vrouw toestaat die is aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, op grond dat de betrokken werkneemster — wegens zwangerschap — haar arbeid niet kan verrichten in de periode waarin zij een andere werkneemster had moeten vervangen die op haar beurt met zwangerschapsverlof was."

13 — Ofschoon richtlijn 92/85/EEG, die op 19 oktober 1994 in werking zal treden, de Lid-Staten een aantal onvoorwaardelijke verplichtingen oplegt voor de behandeling van werkneemsters gedurende het zwangerschapsverlof, laat zij de Lid-Staten in wezen de mogelijkheid om aan de bezoldiging en de verstrekking van bepaalde uitkeringen de voorwaarde te verbinden, dat de betrokken werkneemster gedurende een bepaalde periode van ten hoogste twaalf maanden onmiddellijk voorafgaande aan de vermoedelijke datum van de bevalling, heeft gewerkt (artikel 11).