

Mål C-109/00

Tele Danmark A/S

mot

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK),
som företräder Marianne Brandt-Nielsen

(begäran om förhandsavgörande från Højesteret)

”Likabehandling av kvinnor och män — Artikel 5.1 i direktiv 76/207/EEG —
Artikel 10 i direktiv 92/85/EEG — Uppsägning av en gravid arbetstagare —
Avtal om tidsbegränsad anställning”

Förslag till avgörande av generaladvokat D. Ruiz-Jarabo Colomer föredra-
get den 10 maj 2001 I-6995
Domstolens dom (femte avdelningen) av den 4 oktober 2001 I-7013

Sammanfattning av domen

*Socialpolitik — Manliga och kvinnliga arbetstagare — Tillgång till anställning och
arbetsvillkor — Likabehandling — Direktiv 76/207 — Skydd för arbetstagares säkerhet*

*och hälsa — Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Direktiv 92/85 — Tidsbegränsat anställd arbetstagare som då anställningsavtalet ingicks kände till att hon var gravid men inte upplyste sin arbetsgivare om detta — Graviditet som hindrar henne från att arbeta under en stor del av anställningstiden — Uppsägning av arbetstagaren på grund av graviditet — Otillåtet — Stort företag som ofta använder sig av tillfälligt anställd personal — Saknar betydelse
(Rådets direktiv 76/207, artikel 5.1, och 92/85, artikel 10)*

Artikel 5.1 i direktiv 76/207 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor och artikel 10 i direktiv 92/85 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar skall tolkas så, att de utgör hinder för uppsägning av en arbetstagare på grund av graviditet

hon när anställningsavtalet ingicks visste att hon var gravid, och

- när hon på grund av graviditeten inte kommer att kunna arbeta under en stor del av anställningstiden.

Den omständigheten att arbetstagaren har anställts av ett mycket stort företag, som ofta använder sig av tillfälligt anställd personal har inte någon betydelse för tolkningen av artikel 5.1 i direktiv 76/207 och artikel 10 i direktiv 92/85.

- när arbetstagaren har anställts för begränsad tid,

- när hon har underlåtit att upplysa sin arbetsgivare om sin graviditet, trots att

(se punkterna 34 och 39 samt domslutet)