ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 30ής Απριλίου 1998 *

Στην υπόθεση C-136/95,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του γαλλικού Cour de cassation προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)

και

Évelyne Thibault,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους H. Ragnemalm, πρόεδρο τμήματος, R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (εισηγητή) και G. Hirsch, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

γενικός εισαγγελέας: D. Ruiz-Jarabo Colomer
γραμματέας: D. Louterman-Hubeau, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από την Catherine de Salins, υποδιευθύντρια της διευθύνσεως νομικών υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών, και την Anne de Bourgoing, chargé de mission στην ίδια διεύθυνση,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τη Marie Wolfcarius, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Γαλλικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπουμένης από την Anne de Bourgoing, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπουμένης από τον John E. Collins, επικουρούμενο από τον David Pannick, QC, και της Επιτροπής, εκπροσωπουμένης από τη Marie Wolfcarius, κατά τη συνεδρίαση της 5ης Δεκεμβρίου 1996,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 9ης Ιανουαρίου 1997,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Με απόφαση της 28ης Μαρτίου 1995, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 28 Απριλίου 1995, το γαλλικό Cour de cassation υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70, στο εξής: οδηγία).

2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ του Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (στο εξής: CNAVTS) και της É. Thibault σχετικά με την άρνηση του CNAVTS να βαθμολογήσει την É. Thibault για το έτος 1983.

3 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας αφορά την εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, περιλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας. Η αρχή αυτή καλείται «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως». Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας, η αρχή αυτή συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση. Η παράγραφος 3 της διατάξεως αυτής διευκρινίζει ότι η οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

4 Το άρθρο 2, παράγραφος 4, της οδηγίας ορίζει ότι η οδηγία αυτή δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως διά της άρσεως των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1.

5 Κατά το άρθρο 5, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, «η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο».

6 Σύμφωνα με το άρθρο L 123-1, στοιχείο c, του code du travail (κώδικα εργασίας):

«Υπό την επιφύλαξη ειδικών διατάξεων του παρόντος κώδικα και εξαιρουμένων των περιπτώσεων κατά τις οποίες το φύλο αποτελεί καθοριστική προϋπόθεση για την εργασία ή την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας, κανείς δεν μπορεί:

(...)

c) να θεσπίσει, λαμβάνοντας υπόψη το φύλο, οποιοδήποτε μέτρο, ιδίως στον τομέα των αμοιβών, της επαγγελματικής εκπαιδεύσεως, της τοποθετήσεως σε απασχόληση, του επαγγελματικού χαρακτηρισμού, της κατατάξεως, της επαγγελματικής προωθήσεως ή της μεταθέσεως.»

7 Στη Γαλλία, σύμφωνα με το άρθρο 45 της εθνικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας του προσωπικού των οργανισμών κοινωνικής ασφαλίσεως (στο εξής: συλλογική σύμβαση), οι έγκυες εργαζόμενες με σχέση εξαρτημένης εργασίας οι οποίες έχουν εργαστεί επί ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα σε ορισμένο οργανισμό δικαιούνται άδεια μητρότητας δεκαέξι εβδομάδων με πλήρεις

αποδοχές, η οποία μπορεί να παραταθεί μέχρι είκοσι οκτώ εβδομάδες. Σύμφωνα με το άρθρο 46 της συλλογικής συμβάσεως, η μισθωτή εργαζομένη δύναται, κατά τη λήξη της άδειας μητρότητας, να ζητήσει «άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή ενάμισι μήνα με πλήρεις αποδοχές».

8 Κατά το άρθρο L 122-26-2 του code du travail, «ο χρόνος της άδειας μητρότητας εξομοιώνεται με χρόνο πραγματικής εργασίας για τον καθορισμό των δικαιωμάτων που η μισθωτή εργαζομένη αντλεί από την αρχαιότητά της».

9 Το άρθρο 3 της από 13 Νοεμβρίου 1975 τροποποιήσεως της συλλογικής συμβάσεως ορίζει ότι πρέπει να προσμετρώνται ως χρόνος «ασκήσεως του επαγγέλματος» για την κατάταξη των εργαζομένων, εκτός της πραγματικής παρουσίας, ορισμένες απουσίες, όπως οι κανονικές ετήσιες άδειες, οι «κινητές» και έκτακτες άδειες, οι άδειες σύντομης διάρκειας, οι θητείες των συνδικαλιστικών εκπροσώπων και οι διάφορες απουσίες μέχρι πέντε εργάσιμες ημέρες ανά εξάμηνο. Το άρθρο 3 bis, το οποίο προστέθηκε στη συλλογική σύμβαση με τροποποίηση της 15ης Δεκεμβρίου 1983, ορίζει ότι η άδεια μητρότητας πρέπει να συνυπολογίζεται στον χρόνο «ασκήσεως του επαγγέλματος» κατά τον ίδιο τρόπο με τις απαριθμούμενες στο άρθρο 3 απουσίες.

10 Τα άρθρα 29 έως 31 της συλλογικής συμβάσεως καθορίζουν τη διαδικασία μισθολογικής προαγωγής των υπαλλήλων η οποία μπορεί να φθάσει κατ' ανώτατο όριο το 40 % του μισθού. Έτσι, από το άρθρο 29 της συμβάσεως αυτής προκύπτει ότι, στο τέλος του δευτέρου έτους από την ανάληψη των καθηκόντων τους, οι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν ετησίως, ως μισθολογική προαγωγή συνδεομένη αποκλειστικώς με την αρχαιότητα, αύξηση ποσοστού 2 % επί του μισθού τους. Στο τέλος του τρίτου έτους και μέχρι 24 % κατ' ανώτατο όριο, η προβλεπόμενη από τη συλλογική σύμβαση μισθολογική προαγωγή μπορεί να αυξηθεί από 2 σε 4 %, το δε επί πλέον 2 % εξαρτάται από την ετήσια αξιολόγηση εκ μέρους των ιεραρχικώς προϊσταμένων, με γνώμονα την ποιότητα εργασίας των υπαλλήλων και τη συμπεριφορά τους. Από το 24 % και μέχρι το 40 %, η μισθολογική προαγωγή βάσει της συλλογικής συμβάσεως ανέρχεται σε 2 % ετησίως.

11 Ο εσωτερικός κανονισμός-πλαίσιο του CNAVTS περιλαμβάνει, στο κεφάλαιο XIII, τις λεπτομέρειες εφαρμογής των άρθρων 29 έως 31 της συλλογικής συμβάσεως. Όσον αφορά την κατ' εκλογή μισθολογική προαγωγή του 2 %, το άρθρο αυτό ορίζει ότι κάθε υπάλληλος, ο οποίος έχει συμπληρώσει έξι τουλάχιστον μήνες παρουσίας εντός του έτους, πρέπει να βαθμολογείται από τους ιεραρχικώς προϊσταμένους του.

12 Η É. Thibault προσελήφθη στο CNAVTS το 1973 ως τεχνικός και προήχθη στη θέση της συντάκτριας νομικών κειμένων το 1983. Το έτος αυτό η É. Thibault απουσίασε λόγω ασθενείας από τις 4 έως τις 13 Φεβρουαρίου, από τις 3 έως τις 16 Μαρτίου και από τις 16 Μαΐου έως τις 12 Ιουνίου. Στη συνέχεια, έλαβε άδεια μητρότητας από τις 13 Ιουνίου έως την 1η Οκτωβρίου 1983, σύμφωνα με το άρθρο 45 της συλλογικής συμβάσεως, κατόπιν δε άδεια μητρότητας με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές από τις 3 Οκτωβρίου έως τις 16 Νοεμβρίου 1983, σύμφωνα με το άρθρο 46 της συμβάσεως αυτής.

13 Το CNAVTS, στηριζόμενο στο άρθρο XIII του εσωτερικού κανονισμού-πλαισίου, αρνήθηκε να βαθμολογήσει την É. Thibault για το έτος 1983. Κατά το CNAVTS, η É. Thibault δεν πληρούσε, λόγω των απουσιών της, τις προϋποθέσεις που απαιτεί η διάταξη αυτή, ήτοι έξι μήνες παρουσίας.

14 Από τη δικογραφία της κύριας δίκης προκύπτει ότι, κατά το 1983, η É. Thibault ήταν παρούσα στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα πέντε περίπου μηνών. Αν δεν απουσίαζε σε άδεια μητρότητας μεταξύ της 13ης Ιουνίου και της 1ης Οκτωβρίου 1983, θα είχε συμπληρώσει τους έξι μήνες παρουσίας που απαιτούνται για τη βαθμολόγηση σύμφωνα με το κεφάλαιο XIII.

15 Ως εκ τούτου, η É. Thibault άσκησε αγωγή ενώπιον του conseil de prud'hommes de Paris, ισχυριζόμενη ότι η μη βαθμολόγησή της λόγω της απουσίας της σε άδεια μητρότητας αποτελούσε μέτρο δυσμενούς διακρίσεως και ότι, για τον λόγο αυτό, στερήθηκε την ευκαιρία να προαχθεί. Με απόφαση της 17ης Δεκεμβρίου 1985, έγινε δεκτή η αγωγή της É. Thibault και ο εργοδότης της υποχρεώθηκε να της αποκαταστήσει τη ζημία που είχε υποστεί. Το CNAVTS άσκησε αναίρεση κατά της αποφάσεως αυτής.

16 Στις 9 Φεβρουαρίου 1989, το Cour de cassation αναίρεσε την απόφαση αυτή, με το αιτιολογικό ότι το άρθρο 31 της συλλογικής συμβάσεως δεν προβλέπει την αυτοδίκαιη εγγραφή των ονομάτων των υπαλλήλων του CNAVTS στον πίνακα μισθολογικής προαγωγής και ανέπεμψε τους διαδίκους στο conseil de prud'hommes de Melun.

17 Με απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 1990, το conseil de prud'hommes de Melun έκρινε ότι η μη βαθμολόγηση της É. Thibault της στέρησε την ευκαιρία να προαχθεί. Το δικαστήριο κατέληξε ότι η απουσία σε άδεια μητρότητας έπρεπε να ληφθεί υπόψη ως χρόνος πραγματικής παρουσίας και ότι ο μη συνυπολογισμός του χρόνου αυτού συνιστούσε δυσμενή διάκριση απαγορευόμενη από το άρθρο L 123-1, στοιχείο c, του code du travail. Ως εκ τούτου, το conseil de prud'hommes έκρινε ότι η É. Thibault έπρεπε να είχε βαθμολογηθεί για το 1983 και ότι απώλεσε την ευκαιρία να προαχθεί. Κατά συνέπεια, το CNAVTS υποχρεώθηκε να της καταβάλει μια διαφορά αποδοχών για το έτος 1984.

18 Το CNAVTS άσκησε αναίρεση κατά της αποφάσεως αυτής, ισχυριζόμενο ότι το άρθρο 31 της συλλογικής συμβάσεως δεν προβλέπει την αυτοδίκαιη εγγραφή των ονομάτων των υπαλλήλων που πληρούν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις στον λεγόμενο πίνακα «μισθολογικής προαγωγής βάσει προσόντων», ότι ο χρόνος «ασκήσεως του επαγγέλματος» τον οποίο προβλέπει η συλλογική σύμβαση πρέπει να διαχωριστεί από τον πραγματικό χρόνο παρουσίας στην επιχείρηση που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, προκειμένου να μπορεί ο υπάλληλος να βαθμολογηθεί για την επαγγελματική του επίδοση, και ότι η μη βαθμολόγηση της É. Thibault δεν στηριζόταν σε λόγους σχετικούς με το φύλο, δεδομένου ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στην απασχόληση δεν μπορεί να έχει εφαρμογή παρά μόνον επί δικαιωμάτων που μπορούν, δυνάμει, να απονέμονται στους μισθωτούς και των δύο φύλων, σύμφωνα με το άρθρο L 123-1, στοιχείο c, του code du travail.

19 Ενόψει του ότι το άρθρο L 123-1, στοιχείο c, του code du travail αποτελεί μεταφορά της οδηγίας στο γαλλικό δίκαιο, το Cour de cassation αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ερώτημα αν

«τα άρθρα 1, παράγραφος 1, 2, παράγραφος 1, 5, παράγραφος 1, και, ενδεχομένως, 2, παράγραφος 4, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 έχουν την έννοια ότι απαγορεύουν τη στέρηση από τις γυναίκες του δικαιώματος βαθμολογήσεώς τους και, κατά συνέπεια, του δικαιώματος να τύχουν επαγγελματικής προωθήσεως, διότι απουσίασαν από την επιχείρηση λόγω αδείας μητρότητας.»

20 Κατά τη Γαλλική Κυβέρνηση, η δυσμενής διάκριση την οποία υπέστη η É. Thibault δεν απορρέει από τις εθνικές διατάξεις, αλλά από την ερμηνεία που τους προσέδωσε το CNAVTS. Η Γαλλική Κυβέρνηση φρονεί ότι τα άρθρα 3 της από 13 Νοεμβρίου 1975 τροποποιήσεως της συλλογικής συμβάσεως και 3 bis της από 15 Δεκεμβρίου 1983 τροποποιήσεως, μολονότι αφορούν την κατάταξη των θέσεων εργασίας του προσωπικού των οργανισμών κοινωνικής ασφαλίσεως και όχι τον τρόπο βαθμολογήσεως της επαγγελματικής επιδόσεως την οποία προβλέπει το άρθρο 31 της συλλογικής συμβάσεως, εκφράζουν αναμφισβήτητα τη βούληση των κοινωνικών εταίρων να μην εισαγάγουν διάκριση εις βάρος των γυναικών που απουσιάζουν σε άδεια μητρότητας.

21 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με την κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ του Δικαστηρίου και των εθνικών δικαστηρίων που αποτελεί τη βάση του άρθρου 177 της Συνθήκης, τα εθνικά δικαστήρια είναι αρμόδια να διαπιστώνουν τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία ανέκυψε η διαφορά και να ερμηνεύουν τις διατάξεις του εθνικού δικαίου και να αποφαίνονται επί της εφαρμογής τους σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 3ης Ιουνίου 1986, 139/85, Kempf, Συλλογή 1996, σ. 1741, σκέψη 12, και της 13ης Μαρτίου 1986, 296/84, Sinatra, Συλλογή 1986, σ. 1047, σκέψη 11).

22 Ωστόσο, όπως επισήμανε η Γαλλική Κυβέρνηση, το εθνικό δικαστήριο οφείλει, εξαντλώντας τα περιθώρια εκτιμήσεως που του παρέχει το εθνικό του δίκαιο, να ερμηνεύει και να εφαρμόζει τον εκδοθέντα προς εκτέλεση της οδηγίας νόμο σύμφωνα με τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου (βλ. απόφαση της 10ης Απριλίου 1984, 14/83, Von Colson και Kamann, Συλλογή 1984, σ. 1891, σκέψη 28).

23 Ωστόσο, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να ερμηνεύσει συγκεκριμένες διατάξεις του κοινοτικού δικαίου στο πλαίσιο περιπτώσεως όπως η υποβληθείσα στην κρίση του. Επομένως, οι παρατηρήσεις της Γαλλικής Κυβερνήσεως σχετικά με τα άρθρα 3 της από 13 Νοεμβρίου 1975 τροποποιήσεως και 3 bis της από 15 Δεκεμβρίου 1983 τροποποιήσεως δεν ασκούν επιρροή.

24 Πρέπει να υπομνησθεί ότι η οδηγία επιτρέπει τις εθνικές διατάξεις που εγγυώνται στις γυναίκες ειδικά δικαιώματα λόγω της εγκυμοσύνης και της μητρότητας, όπως είναι η άδεια μητρότητας (βλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-179/88, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund, Συλλογή 1990, σ. I-3979, σκέψη 15).

25 Εξάλλου, επισημαίνεται ότι, επιφυλάσσοντας υπέρ των κρατών μελών το δικαίωμα τηρήσεως ή θεσπίσεως διατάξεων με σκοπό την προστασία της γυναίκας όσον αφορά «την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα», το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας αναγνωρίζει την από πλευράς της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως νομιμότητα της προστασίας, αφενός, της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και, αφετέρου, των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann, Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25, της 5ης Μαΐου 1994, C-421/92, Habermann-Beltermann, Συλλογή 1994, σ. I-1657, σκέψη 21, και της 14ης Ιουλίου 1994, C-32/93, Webb, Συλλογή 1994, σ. I-3567, σκέψη 20).

26 Η απονομή αυτών των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η οδηγία σκοπεί στη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τόσο την πρόσβαση σε απασχόληση (άρθρο 3, παράγραφος 1) όσο και τους όρους εργασίας (άρθρο 5, παράγραφος 1). Συνεπώς, η άσκηση δικαιωμάτων απονεμομένων στις γυναίκες σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 3, δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται δυσμενώς, όσον αφορά την πρόσβαση των γυναικών σε απασχόληση καθώς και τους όρους εργασίας τους. Υπό το πρίσμα αυτό, η οδηγία σκοπεί στην επίτευξη ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας.

27 Το δικαίωμα κάθε υπαλλήλου να βαθμολογείται ετησίως και, κατά συνέπεια, να μπορεί να τύχει επαγγελματικής προωθήσεως αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των όρων της συμβάσεως εργασίας του υπό την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας.

28 Συνεπώς, με γνώμονα το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας, σε συνδυασμό με το άρθρο της 2, παράγραφος 3, πρέπει να εξεταστεί αν κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, εγγυάται τους ίδιους ευεργετικούς όρους στους άνδρες και στις γυναίκες εργαζομένους χωρίς δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

29 Η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων απαιτεί να μην εξαιρείται η γυναίκα εργαζομένη, η οποία εξακολουθεί να συνδέεται με τον εργοδότη της διά της συμβάσεως εργασίας κατά την άδεια μητρότητας, της εφαρμογής των ευεργετικών όρων εργασίας που ισχύουν τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες εργαζομένους και απορρέουν από αυτή τη σχέση εργασίας. Υπό

συνθήκες όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, ο αποκλεισμός μιας μισθωτής εργαζομένης από το δικαίωμα να τύχει ετήσιας βαθμολογήσεως συνιστά δυσμενή διάκριση εις βάρος της λόγω της ιδιότητάς της ως εργαζομένης καθόσον, αν δεν ήταν έγκυος και αν δεν είχε λάβει την άδεια μητρότητας την οποία εδικαιούτο, η εργαζομένη αυτή θα είχε βαθμολογηθεί για το οικείο έτος και, κατά συνέπεια, θα ήταν σε θέση να τύχει επαγγελματικής προωθήσεως.

30 Βεβαίως, όπως ορθώς επισήμανε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν εξουσία εκτιμήσεως ως προς τα κοινωνικά μέτρα που λαμβάνουν για να εξασφαλίζουν, στο πλαίσιο που χαράσσει η οδηγία, την προστασία της γυναίκας εργαζομένης κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, καθώς και όσον αφορά τη φύση των μέτρων προστασίας και τον συγκεκριμένο τρόπο υλοποιήσεώς τους (βλ., μεταξύ άλλων, προπαρατεθείσα απόφαση Hofmann, σκέψη 27).

31 Ωστόσο, η εξουσία αυτή εκτιμήσεως, η οποία πρέπει να ασκείται στο πλαίσιο της οδηγίας, δεν μπορεί να δικαιολογήσει τη δυσμενή μεταχείριση γυναίκας εργαζομένης όσον αφορά τους όρους εργασίας της.

32 Επομένως, διαπιστώνεται ότι η γυναίκα που υφίσταται δυσμενή μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας της, υπό την έννοια ότι στερείται το δικαίωμά της να τύχει ετήσιας βαθμολογήσεως και, κατά συνέπεια, τη δυνατότητα επαγγελματικής προωθήσεως, επειδή απουσίασε σε άδεια μητρότητας, υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της και της άδειάς της μητρότητας. Η συμπεριφορά αυτή συνιστά δυσμενή διάκριση στηριζόμενη ευθέως στο φύλο υπό την έννοια της οδηγίας.

33 Συνεπώς, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι τα άρθρα 2, παράγραφος 3, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας απαγορεύουν εθνική κανονιστική ρύθμιση που στερεί από τις γυναίκες το δικαίωμα βαθμολογήσεώς τους και, κατά συνέπεια, το δικαίωμα να τύχουν επαγγελματικής προωθήσεως, διότι απουσίασαν από την επιχείρηση λόγω αδείας μητρότητας.

Επί των δικαστικών εξόδων

34 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γαλλική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε με απόφαση της 28ης Μαρτίου 1995 το γαλλικό Cour de cassation, αποφαίνεται:

Τα άρθρα 2, παράγραφος 3, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, απαγορεύουν εθνική κανονιστική ρύθμιση που στερεί από τις γυναίκες το δικαίωμα βαθμολογήσεώς τους και, κατά συνέπεια, το δικαίωμα να τύχουν επαγγελματικής προωθήσεως, διότι απουσίασαν από την επιχείρηση λόγω αδείας μητρότητας.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 30 Απριλίου 1998.

Ο Γραμματέας

R. Grass

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

H. Ragnemalm