ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ DÁMASO RUIZ-JARABO COLOMER

της 10ης Ιουλίου 1997 *

1. Το Sø-og Handelsret (Δανία) υπέβαλε στο Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, προδικαστικό ερώτημα το οποίο περιλαμβάνει διάφορες περιπτώσεις, προκειμένου να λύσει τέσσερις διαφορές των οποίων επελήφθη και οι οποίες αφορούν τα δικαιώματα των γυναικών που εργάζονται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.

Πριν απαντήσω στο ερώτημα αυτό, θα εκθέσω τη σχετική εθνική νομοθεσία και τα πραγματικά περιστατικά των τεσσάρων διαφορών της κύριας δίκης, ακολουθώντας τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στη διάταξη περί παραπομπής.

Η εθνική νομοθεσία

Α — *Ο νόμος 516, της 23ης Ιουλίου 1987, περί της έννομης σχέσεως μεταξύ εργοδοτών και υπαλλήλων*

2. Η σχέση εργασίας των εναγουσών υπόκεινται στον νόμο 516, της 23ης Ιουλίου 1987, περί της έννομης σχέσεως μεταξύ εργοδοτών και υπαλλήλων (στο εξής: νόμος περί υπαλλήλων), στον οποίο εμπίπτει σημαντικός αριθμός εργαζομένων σε καταστήματα και γραφεία και ο οποίος ρυθμίζει, μεταξύ άλλων ζητημάτων του εργατικού δικαίου, την απόλυση, την αποζημίωση λόγω απολύσεως, τη μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών και των υπαλλήλων, την ασθένεια, την προστασία της εγκυμοσύνης και την άδεια μητρότητας.

Η νομική κατάσταση των εργαζομένων γυναικών ρυθμίζεται επίσης, σε περίπτωση ασθενείας και ανικανότητας προς εργασία που έχουν σχέση με εγκυμοσύνη και μητρότητα, με τον νόμο 639, της 17ης Ιουλίου 1992, περί ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, με τον οποίο μεταφέρθηκε στο δανικό δίκαιο η οδηγία 75/117/ΕΟΚ [1] (στο εξής: οδηγία 75/117), με τον νόμο 244, της 19ης Απριλίου 1989, περί ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την απασχόληση και την άδεια μητρότητας, με τον οποίο μεταφέρθηκε στο δανικό δίκαιο η οδηγία 76/207/ΕΟΚ [2] (στο εξής: οδηγία 76/207), και με τον νόμο 852, της

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ισπανική.

1 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

2 — Οδηγία 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).

20ής Δεκεμβρίου 1989, περί των ημερησίων αποζημιώσεων λόγω ασθενείας ή τοκετού (στο εξής: νόμος περί ημερησίων αποζημιώσεων).

3. Στον νόμο περί υπαλλήλων, ο οποίος, κατά τη διάταξη περί παραπομπής, εφαρμόστηκε στις ενάγουσες, η ανικανότητα προς εργασία που οφείλεται σε ασθένεια και οι συνέπειές της προβλέπονται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, που ορίζει τα εξής: «Εάν ο υπάλληλος συνεπεία ασθενείας δεν είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, η απορρέουσα από το γεγονός αυτό με παροχή υπηρεσιών θεωρείται ως νόμιμη αδυναμία του υπαλλήλου, εκτός αν ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσεως προκάλεσε την ασθένειά του εκ προθέσεως ή λόγω βαρείας αμελείας ή κατά την πρόσληψή του δολίως απέκρυψε ότι έπασχε από την εν λόγω ασθένεια.»

Η έννοια της ασθένειας περιλαμβάνει κάθε σωματική ή ψυχική πάθηση ή εξασθένηση που, κατά ιατρική κρίση, συνεπάγεται ότι ο υπάλληλος δεν μπορεί να εκτελέσει την εργασία του. Σε περίπτωση ασθένειας, ο υπάλληλος λαμβάνει το σύνολο του μισθού του και ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει να του αποδοθούν οι ημερήσιες αποζημιώσεις, που συνιστούν παροχή κοινωνικής ασφαλίσεως την οποία θα δικαιούνταν ο υπάλληλος.

4. Το άρθρο 7 του νόμου περί υπαλλήλων ρυθμίζει την περίπτωση των γυναικών εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας. Η υπάλληλος οφείλει να γνωστοποιήσει στον εργοδότη, το λιγότερο τρεις μήνες πριν από το αναμενόμενο χρονικό σημείο του τοκετού, την ημερομηνία κατά την οποία υπολογίζει ότι θα αρχίσει την άδεια μητρότητάς της.

Το άρθρο 7, παράγραφος 2, πρώτη φράση, του νόμου ορίζει ότι «ο εργοδότης υποχρεούται, σε περίπτωση εγκυμοσύνης υπαλλήλου, να της καταβάλλει το ήμισυ του μισθού επί πέντε μήνες κατ' ανώτατο όριο από την έναρξη της ανικανότητας προς εργασία, πάντως όμως το νωρίτερο τρεις μήνες πριν από τον τοκετό, μέχρι τρεις μήνες μετά τον τοκετό». Η δεύτερη φράση προσθέτει ότι «αντίστοιχη υποχρέωση υφίσταται, όταν ο εργοδότης, ανεξαρτήτως του ότι η υπάλληλος δεν είναι ανίκανη προς εργασία, κρίνει ότι δεν μπορεί να την απασχολήσει».

Β — *Ο νόμος περί των ημερησίων αποζημιώσεων*

5. Οι μισθωτοί έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν ημερήσια αποζημίωση σε διάφορες περιπτώσεις:

— άρθρο 5: η ημερήσια αποζημίωση λόγω ασθενείας καταβάλλεται σε περίπτωση πλήρους ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας·

— άρθρο 12, παράγραφος 1: η ημερήσια αποζημίωση λόγω μητρότητας καταβάλλεται στη γυναίκα από το χρονικό σημείο το οποίο εκτιμάται ότι απέχει τέσσερις εβδομάδες από τον τοκετό·

— άρθρο 12, παράγραφος 2: προκαταβάλλεται η ημερήσια αποζημίωση λόγω μητρότητας πριν από την ημερομηνία αυτή:

1) όταν, βάσει ιατρικής γνωματεύσεως, κρίνεται ότι η εγκυμοσύνη έχει ανώμαλη εξέλιξη η οποία, σε περίπτωση εξακολουθήσεως της απασχολήσεως, συνεπάγεται κίνδυνο για την υγεία της γυναίκας ή για το έμβρυο ή,

2) η ιδιαίτερη φύση της εργασίας συνεπάγεται κίνδυνο για το έμβρυο ή η εγκυμοσύνη την εμποδίζει, συνεπεία διατάξεων της δημόσιας αρχής, να συνεχίσει την εργασία της και ο εργοδότης δεν της πρόσφερε άλλη κατάλληλη απασχόληση.

Σε περίπτωση παύσεως της εργασίας λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας ή υιοθεσίας, την ημερήσια αποζημίωση καταβάλλει ο δήμος ή η κοινότητα.

6. Το αιτούν εθνικό δικαστήριο διευκρινίζει ότι η ανικανότητα προς εργασία που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό δεν παρέχει τα ίδια μισθολογικά δικαιώματα με την ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθενείας. Στην πράξη, η ανικανότητα προς εργασία μπορεί να έχει, για την έγκυο, τις εξής συνέπειες:

— εάν η ανικανότητα προς εργασία δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη και επέρχεται πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, το άρθρο 5 του νόμου περί υπαλλήλων έχει εφαρμογή στην έγκυο η οποία δικαιούται να της καταβληθεί πλήρως ο μισθός της·

— εάν η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται στην εγκυμοσύνη και επέρχεται πριν τους τρεις μήνες που προηγούνται του τοκετού, η υπάλληλος δεν δικαιούται να λάβει μισθό αλλά έχει δικαίωμα στην καταβολή ημερήσιας αποζημιώσεως·

— εάν η ανικανότητα προς εργασία επέρχεται στους τρεις μήνες που προηγούνται του χρονικού σημείου που έχει προβλεφθεί για τον τοκετό, ο εργοδότης οφείλει, δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 2, πρώτη φράση, του νόμου περί υπαλλήλων, να καταβάλει στην υπάλληλο το ήμισυ του μισθού της.

Το αιτούν δικαστήριο προσθέτει ότι η υπάλληλος υποχρεούται, εφόσον της ζητηθεί από τον εργοδότη, να αποδείξει την ανικανότητά

της προς εργασία, η οποία πρέπει να έχει διαπιστωθεί από ιατρό. Δεν είναι αναγκαίο να διευκρινίσει ο ιατρός τους λόγους της ανικανότητάς της προς εργασία, αλλά οφείλει να αναφέρει αν η ανικανότητα προς εργασία έχει σχέση με την εγκυμοσύνη.

Οι υπάλληλοι απολαύουν των δικαιωμάτων που παρέχει ο νόμος επί των ημερησίων αποζημιώσεων καθώς και των δικαιωμάτων που τους παρέχει ο νόμος περί υπαλλήλων.

Γ — *Η διοικητική οδηγία 191, της 27ης Οκτωβρίου 1994, περί ημερησίων αποζημιώσεων λόγω ασθενείας και μητρότητας, του Sociale Ankestyrelse*

7. Η διοικητική οδηγία 191, της 27ης Οκτωβρίου 1994, περί ημερησίων αποζημιώσεων λόγω ασθενείας και μητρότητας (στο εξής: διοικητική οδηγία 191), περιέχει, στο κεφάλαιο 8, ιδίως στα σημεία 171, 172 και 175 [3], μια σειρά εκτελεστικών διατάξεων που ρυθμίζουν την καταβολή των ημερησίων αποζημιώσεων πριν από τις τέσσερις εβδομάδες που προηγούνται του προβλεπομένου χρονικού σημείου του τοκετού. Όσον αφορά την υπό κρίση υπόθεση, οι διατάξεις αυτές προβλέπουν τα εξής:

«171 : Η γυναίκα δικαιούται ημερήσια αποζημίωση πριν από τον τοκετό όταν κρίνεται, κατόπιν ιατρικής γνωματεύσεως, ότι η εγκυμοσύνη έχει ανώμαλη εξέλιξη που, σε περίπτωση εξακολουθήσεως της εργασίας, συνεπάγεται κίνδυνο για την υγεία της γυναίκας ή για το έμβρυο. Ως παράδειγμα καταστάσεων που μπορούν να θεμελιώνουν δικαίωμα ημερησίων αποζημιώσεων λόγω μητρότητας μπορούν να αναφερθούν: άμεσος κίνδυνος αποβολής, εγκυμοσύνη διδύμων, τριδύμων κ.λπ., όπου υφίσταται αυξημένος κίνδυνος αποβολής ή πρόωρου τοκετού· τοξαιμία εγκυμοσύνης με αυξημένη αρτηριακή πίεση, με λεύκωμα στα ούρα και/ή υγρό στη βρογχοκήλη· ειδικές περιπτώσεις με έντονους και/ή συχνούς εμετούς, που επηρεάζουν τη γενική κατάσταση (π.χ. με απώλεια βάρους) και συνεπάγονται ανικανότητα προς εργασία, κολπική αιμορραγία· πρόωρη αποκόλληση του πλακούντα, χαλάρωση νεφρικής πυέλου, καθώς και σοβαρές ψυχολογικές ενοχλήσεις σε συνάρτηση με την εγκυμοσύνη, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων του συνδρόμου της καταθλίψεως εγκυμοσύνης που έχει τόσο σοβαρά αποτελέσματα ώστε να μπορεί να υπαχθεί στην έννοια της ασθενείας.»

Το εθνικό δικαστήριο διευκρινίζει ότι η διάταξη αυτή αφορά την τρίτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος.

«172 : Καταβάλλεται ημερήσια αποζημίωση λόγω μητρότητας, όταν η γυναίκα είναι πλήρως ανίκανη προς εργασία, εφόσον η εγκυμοσύνη επιδεινώνει ουσιωδώς μια ασθένεια (π.χ. ραχητικές, καρδιακές, πνευμονικές

3 — Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει, στη διάταξή του, ότι η διατύπωση των σημείων αυτών αντιστοιχεί προς αυτή των σημείων 90, 91 και 93 της διοικητικής οδηγίας 5, της 22ας Μαρτίου 1990.

ή νεφρικές παθήσεις) οι οποίες δεν έχουν κατά τα λοιπά σχέση με την εγκυμοσύνη, ή η θεραπεία εμποδίζεται από την εγκυμοσύνη.»

Η ημερήσια αυτή αποζημίωση καταβάλλεται ομοίως κατά την απουσία από την εργασία που οφείλεται σε ανικανότητα προς εργασία λόγω αποβολής, συμπεριλαμβανομένης της προκλήσεως αποβολής.

Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι η διάταξη αυτή αντιστοιχεί στην πρώτη και τη δεύτερη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος.

«175 : Δεν υφίσταται δικαίωμα ημερήσιας αποζημιώσεως σε ορισμένες περιπτώσεις, ειδικότερα στην περίπτωση γενικών ενοχλήσεων λόγω εγκυμοσύνης, στο πλαίσιο ομαλώς εξελισσόμενης εγκυμοσύνης, που δεν συνεπάγονται ανικανότητα προς εργασία, όπως ναυτίες, αδιαθεσίες, εμετοί, ελαφρά αναιμία, μικρή αύξηση της αρτηριακής πιέσεως, εφόσον η απουσία από την εργασία είναι δικαιολογημένη από ιατρική γνωμάτευση που συνιστά την ανάπαυση και δεν δικαιολογείται από την ύπαρξη κατά κυριολεξία καταστάσεως ασθενείας ή από ιδιαίτερους κινδύνους για το έμβρυο.»

Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η διάταξη αυτή αντιστοιχεί στην τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος.

8. Το εθνικό δικαστήριο τονίζει ότι ορισμένοι κοινωνικοί εταίροι διαφωνούν ως προς την ερμηνεία που πρέπει να δοθεί στις διατάξεις του νόμου περί υπαλλήλων που ρυθμίζουν την ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθενείας και την ανικανότητα προς εργασία λόγω εγκυμοσύνης. Οι εργαζόμενοι υποστηρίζουν, συναφώς, ότι, δυνάμει των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου περί της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, ο δανικός νόμος περί υπαλλήλων έχει την έννοια ότι παρέχει στις γυναίκες το δικαίωμα να λαμβάνουν τον πλήρη μισθό τους και κατά τη διάρκεια ανικανότητας προς εργασία οφειλομένης στην εγκυμοσύνη. Οι εργοδότες, αντιθέτως, υποστηρίζουν ότι δεν αντιβαίνει προς το κοινοτικό δίκαιο το γεγονός ότι, κατά τον δανικό νόμο περί υπαλλήλων, δεν υφίσταται δικαίωμα των γυναικών για την πλήρη καταβολή του μισθού τους σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω εγκυμοσύνης, ενώ λαμβάνουν ημερήσια αποζημίωση.

Τα πραγματικά περιστατικά των διαφορών που εκκρεμούν ενώπιον του Sø- og Handelsret

9. Οι διαφορές στο πλαίσιο των οποίων ανέκυψε το προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο είναι τέσσερις. Σε όλες τις περιπτώσεις οι ενάγουσες είναι μισθωτές των οποίων η σχέση εργασίας διέπεται από τον νόμο περί υπαλλήλων. Όλες είχαν προβλήματα υγείας κατά τη διάρκεια

της εγκυμοσύνης και δήλωσαν πλήρη ή μερική ανικανότητα προς εργασία, βάσει ιατρικών πιστοποιητικών, πριν από τους τρεις μήνες που προηγούνται του προβλεφθέντος για τον τοκετό χρονικού σημείου. Τρεις από τις ενάγουσες διέκοψαν την εργασία χωρίς δικαίωμα καταβολής μισθού από τον εργοδότη (πρώτη, δεύτερη και τέταρτη διαφορά), ενώ η τελευταία, της οποίας η μερική ανικανότητα προς εργασία της επέτρεπε να εργάζεται με μειωμένο ωράριο, απαλλάχθηκε από τα καθήκοντά της και ανεστάλη η καταβολή του μισθού της, διότι ο εργοδότης θεώρησε ότι δεν μπορούσε να συνεχίσει να την απασχολεί. Οι ιατροί είχαν διαγνώσει χαλάρωση της νεφρικής πυέλου (πρώτη διαφορά), επικείμενη αποβολή με κίνδυνο για την υγεία της ενδιαφερομένης και για το έμβρυο (δεύτερη και τρίτη διαφορά) και εγκυμοσυνική υπερέμεση (τέταρτη διαφορά).

10. Τα πραγματικά περιστατικά τα οποία προκύπτουν από τη διάταξη περί παραπομπής έχουν, στην πρώτη διαφορά, ως εξής: η ενάγουσα, ονόματι Berit Høj Pedersen, προσελήφθη τον Δεκέμβριο του 1990 ως πωλήτρια από την εναγομένη, η οποία αποτελεί τμήμα αλυσίδας υπεραγορών που καλύπτει όλη τη χώρα. Η εργασία της ενάγουσας συνίστατο κυρίως στην τακτοποίηση των εμπορευμάτων και την τοποθέτησή τους σε ράφια και στην εκπλήρωση διαφόρων καθηκόντων γενικού χαρακτήρα εντός του καταστήματος.

Η ενάγουσα κατέστη έγκυος τον Μάιο του 1992. Καθόσον διαγνώστηκε χαλάρωση της νεφρικής πυέλου, κατέστη ανίκανη προς εργασία μεταξύ της 26ης Ιουνίου 1992 και του τοκετού, ο οποίος επήλθε τον Φεβρουάριο του επομένου έτους. Η εναγομένη θεώρησε ότι η διακοπή της εργασίας οφειλόταν στην εγκυμοσύνη και όχι σε κατά κυριολεξία ασθένεια και κατά συνέπεια έπαυσε να καταβάλλει μισθό στην ενάγουσα αφ' ης στιγμής της προσκομίστηκε η πρώτη ιατρική βεβαίωση.

Μέχρι τρεις μήνες πριν από τον προβλεπόμενο τοκετό η ενάγουσα εισέπραττε μόνο τις προκαταβαλλόμενες ημερήσιες αποζημιώσεις λόγω μητρότητας που προβλέπονται στο άρθρο 12, παράγραφος 2, του νόμου περί ημερησίων αποζημιώσεων. Στη συνέχεια εισέπραττε, επιπλέον, μέχρι ένα μήνα πριν από τον προβλεπόμενο τοκετό, το ήμισυ του μισθού που κατέβαλλε ο εργοδότης, δυνάμει του άρθρου 7 του νόμου περί υπαλλήλων. Κατά τον τελευταίο μήνα πριν από τον προβλεπόμενο τοκετό, η ενάγουσα έλαβε πλήρη μισθό, σύμφωνα με τις διατάξεις της συλλογικής συμβάσεως εργασίας στην οποία υπήγετο.

11. Στη δεύτερη διαφορά που εκθέτει το αιτούν δικαστήριο, η ενάγουσα, ονόματι Bettina Andresen, προσελήφθη ως βοηθός οδοντιάτρου από τον Jørgen Bagner, οδοντίατρο. Η ενάγουσα, έγκυος, δηλώθηκε στις 25 Αυγούστου 1993 ανίκανη προς εργασία λόγω άμεσου κινδύνου αποβολής, ενώ ο τοκετός προβλέφθηκε για τις 24 Απριλίου 1994. Τα ιατρικά πιστοποιητικά που της χορηγήθηκαν ανέφεραν ότι η εξακολούθηση της επαγγελματικής της δραστηριότητας συνεπαγόταν κίνδυνο για την υγεία της ενάγουσας ή για το έμβρυο. Τον Σεπτέμβριο του 1993, ο εναγόμενος έπαυσε να της καταβάλλει τον μισθό της και της υπέδειξε να

ζητήσει τις καταβαλλόμενες πριν από τον τοκετό ημερήσιες αποζημιώσεις λόγω μητρότητας.

12. Στην τρίτη διαφορά, η ενάγουσα, ονόματι Tina Pedersen, προσελήφθη την 1η Σεπτεμβρίου 1984 ως μαθητευόμενη βοηθός οδοντιάτρου από τον Jørgen Rasmussen, οδοντίατρο. Μετά τη λήξη της μαθητείας της, εργάστηκε με αντικείμενο απασχολήσεως που υπάγεται στον νόμο περί υπαλλήλων. Συνεπεία της εγκυμοσύνης της, ο ιατρός της την έκρινε, στις 4 Φεβρουαρίου 1994, ως εν μέρει ανίκανη προς εργασία λόγω κινδύνου άμεσης αποβολής, ενώ ο τοκετός προβλέφθηκε για τις 5 Ιουνίου 1994. Ο ιατρός βεβαίωσε ότι η εξακολούθηση της επαγγελματικής δραστηριότητας συνεπαγόταν κίνδυνο για την υγεία της ενάγουσας ή του εμβρύου.

Η ενάγουσα ανακοίνωσε τηλεφωνικώς στον εργοδότη της την κατάστασή της και του γνωστοποίησε ότι επιθυμούσε να αναλάβει την εργασία της με μειωμένο ωράριο. Ο εναγόμενος γνωστοποίησε ότι δεν ήταν διατεθειμένος να την απασχολήσει με μειωμένο ωράριο και ότι έπρεπε να προσλάβει αντικαταστάτη με πλήρη απασχόληση εφόσον, κατά την εκτίμησή του, η ενάγουσα δεν θα μπορούσε να εκτελέσει κανονικά την εργασία της. Ο εργοδότης πληροφόρησε στη συνέχεια την ενάγουσα ότι είχε προσλάβει αντικαταστάτη με πλήρη απασχόληση για να καταλάβει τη θέση της κατά την απουσία της και ότι δεν θα εξακολουθούσε να της καταβάλλει τον μισθό της, της υπέδειξε δε, κατά συνέπεια, να ζητήσει τις καταβαλλόμενες πριν από τον τοκετό ημερήσιες αποζημιώσεις λόγω μητρότητας.

13. Στην τέταρτη διαφορά, η ενάγουσα, ονόματι Pia Sørensen, άρχισε να εργάζεται την 1η Αυγούστου 1989 ως μαθητευόμενη στην εναγόμενη, Hvitfeldt Guld og Sølv Aps. Μετά τη λήξη της μαθητείας της προσελήφθη μονίμως ως πωλήτρια με εργασιακή θέση που εμπίπτει στον νόμο περί υπαλλήλων. Στα μέσα του Ιανουαρίου 1994 η ενάγουσα διαπίστωσε, συνεπεία εντόνων συμπτωμάτων ναυτίας, ότι ήταν έγκυος. Με ιατρική βεβαίωση της 25ης Ιανουαρίου 1994 η ενάγουσα δηλώθηκε ανίκανη προς εργασία επί τέσσερις εβδομάδες λόγω έντονων συμπτωμάτων ναυτίας και εμετών στα οποία προστέθηκε η απότομη απώλεια βάρους, οπότε χρειάστηκε να εισαχθεί σε νοσοκομείο. Στις 4 Μαρτίου 1994 διαγνώστηκε εγκυμοσυνική υπερέμεση με κίνδυνο για την υγεία της μητέρας και του εμβρύου και, κατά συνέπεια, η ενάγουσα δηλώθηκε ανίκανη προς εργασία για τεσσερισήμισι μήνες λόγω εγκυμοσύνης. Από τον Φεβρουάριο του 1994 η εναγομένη έπαψε να της καταβάλλει τον μισθό της.

Το προδικαστικό ερώτημα που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο

14. Το Sø-og Handelsret θεώρησε αναγκαίο να αναστείλει τις διαδικασίες αυτές και να υποβάλει στο Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης, προδικαστικό ερώτημα, το οποίο έχει ως εξής:

«Απαγορεύει το κοινοτικό δίκαιο, και συγκεκριμένα το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ και οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ,

76/207/ΕΟΚ και 92/85/ΕΟΚ [4], στον εθνικό νομοθέτη να απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθού σε έγκυο εργαζομένη όταν

1) η απουσία από την εργασία οφείλεται στο ότι η εγκυμοσύνη επιδείνωσε ουσιωδώς μια ασθένεια η οποία κατά τα λοιπά δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη,

2) η απουσία από την εργασία οφείλεται σε ασθένεια της οποίας αιτία είναι η εγκυμοσύνη,

3) η απουσία από την εργασία οφείλεται στο ότι η εγκυμοσύνη εξελίχθηκε ανώμαλα, η δε συνέχιση της εργασίας θα συνεπάγεται κινδύνους για την υγεία της γυναίκας ή για το έμβρυο,

4) η απουσία από την εργασία οφείλεται σε συνήθεις ενοχλήσεις εγκυμοσύνης στο πλαίσιο ομαλώς εξελισσόμενης εγκυμοσύνης, όπου εξάλλου δεν πρόκειται για ανικανότητα προς εργασία,

5) η απουσία από την εργασία υφίσταται βάσει ιατρικής γνωματεύσεως χάριν της προστασίας του εμβρύου, πλην όμως η ιατρική γνωμάτευση δεν στηρίζεται σε κατά κυριολεξία παθολογική κατάσταση ή στην ύπαρξη ιδιαιτέρων κινδύνων για το έμβρυο,

6) η απουσία από την εργασία οφείλεται στο ότι ο εργοδότης εκτιμά, αποκλειστικά και μόνο λόγω της εγκυμοσύνης, ότι δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες της εγκύου υπαλλήλου του, παρά το ότι η υπάλληλος δεν είναι ανίκανη προς εργασία,

στις περιπτώσεις δε που εκτίθενται στα σημεία 1 έως 3 και 6 εξασφαλίζεται στην έγκυο εργαζομένη η καταβολή της ίδιας ημερήσιας αποζημιώσεως η οποία καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, ενώ στις περιπτώσεις των σημείων 4 και 5 δεν καταβάλλεται ημερήσια αποζημίωση από το κράτος, και όταν, κατά τα λοιπά, υφίσταται, κατ' εφαρμογήν της εθνικής νομοθεσίας, υποχρέωση πλήρους καταβολής του μισθού εκ μέρους του εργοδότη κατά τη διάρκεια της ασθενείας.»

Η εφαρμοστέα κοινοτική νομοθεσία

15. Κατά τις διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης:

«Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει (...) την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

4 — Οδηγία του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1, στο εξής: οδηγία 92/85).

Ως αμοιβή νοούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

(...)»

16. Η οδηγία 75/117 ορίζει στο άρθρο 1 τα εξής:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης (...), συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο.

(...)»

17. Η οδηγία 76/207, 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, ορίζει στο άρθρο 2 τα εξής:

«1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

(...)

3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

(...)»

Στο άρθρο 5 ορίζει τα εξής:

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύ-

σεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

(...)»

18. Η οδηγία 92/85, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, έπρεπε να έχει μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο των κρατών μελών το αργότερο δύο έτη μετά την έκδοσή της, ήτοι στις 19 Οκτωβρίου 1994.

Νομίζω ότι η οδηγία αυτή δεν έχει εφαρμογή ratione temporis στα πραγματικά περιστατικά των διαφορών της κύριας δίκης διότι, όπως προκύπτει από την έκθεση των πραγματικών περιστατικών, στην οποία προβαίνει ο εθνικός δικαστής με τη διάταξη περί παραπομπής, οι αξιώσεις των εργαζομένων γυναικών στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου περιορίζονται στην περίοδο της εγκυμοσύνης και ότι όλες γέννησαν πριν από τις 19 Οκτωβρίου 1994. Από κανένα επίσης στοιχείο δεν συνάγεται ότι η δανική νομοθεσία είχε ήδη προσαρμοστεί προς την οδηγία κατά την ημερομηνία αυτή.

19. Γραπτές παρατηρήσεις υποβλήθηκαν, εντός της τασσόμενης προς τούτο προθεσμίας με το άρθρο 20 του Οργανισμού ΕΚ του Δικαστηρίου, από τις ενάγουσες και τις εναγόμενες στις διαφορές της κύριας δίκης, οι οποίες τις διατύπωσαν από κοινού, από τη Γαλλική Κυβέρνηση, από την Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και από την Επιτροπή. Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση παρέστησαν οι δικηγόροι των εναγουσών και των εναγομένων, και οι εκπρόσωποι της Γαλλικής Κυβερνήσεως και της Επιτροπής.

20. Οι ενάγουσες, οι οποίες ανέλυσαν εκάστη των έξι περιπτώσεων που εκτίθενται στο προδικαστικό ερώτημα, φρονούν τα εξής:

— εάν η ανικανότητα της γυναίκας προς εργασία, η οποία πιστοποιείται με ιατρική βεβαίωση, οφείλεται στο γεγονός ότι η εγκυμοσύνη επιδεινώνει ουσιωδώς μία ασθένεια η οποία δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη (πρώτη περίπτωση) ή οφείλεται σε ασθένεια της οποίας αιτία είναι η εγκυμοσύνη (δεύτερη περίπτωση), περιπτώσεις κατά τις οποίες το κράτος της εγγυάται την καταβολή ημερήσιας αποζημιώσεως ύψους ίσου προς αυτό που θα ελάμβανε σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας, η εθνική νομοθεσία που απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής του συνόλου του μισθού της υπαλλήλου του αντιβαίνει προς το κοινοτικό δίκαιο, και ειδικότερα προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, εφόσον οι εν λόγω εργαζόμενες θα είχαν το δικαίωμα αυτό εάν η ανικανότητά τους δεν οφειλόταν στην εγκυμοσύνη·

— εάν η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται στο γεγονός ότι η εγκυμοσύνη εξελίχθηκε ανώμαλα, οπότε η συνέχιση της επαγγελματικής δραστηριότητας θα συνεπαγόταν κίνδυνο για την υγεία της γυναίκας και (ή) του εμβρύου (τρίτη περίπτωση), περίπτωση κατά την οποία το κράτος της εξασφαλίζει επίσης την

καταβολή ημερήσιας αποζημιώσεως ύψους ίσου προς αυτό που θα ελάμβανε σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας, το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να λάβουν παρά την εν λόγω αποζημίωση ενώ οι λοιποί εργαζόμενοι λαμβάνουν το σύνολο του μισθού τους σε περίπτωση ασθενείας αντιβαίνει προς το κοινοτικό δίκαιο, καθόσον η εγκυμοσύνη είναι μία κατάσταση που αφορά μόνο τις γυναίκες·

— εάν η διακοπή της εργασίας οφείλεται σε συνήθεις διαταραχές που συνδέονται με εγκυμοσύνη η οποία εξελίσσεται ομαλά και δεν δημιουργεί ανικανότητα προς εργασία (τέταρτη περίπτωση) ή εάν προκύπτει από ιατρική γνωμάτευση που χορηγεί ιατρός ο οποίος συνιστά την ανάπαυση χωρίς αυτή να δικαιολογείται από κατά κυριολεξία παθολογική κατάσταση ή από την ύπαρξη ιδιαιτέρων κινδύνων για το έμβρυο (πέμπτη περίπτωση), περιπτώσεις κατά τις οποίες οι γυναίκες δεν έχουν δικαίωμα στην καταβολή ημερήσιας αποζημιώσεως, η εν λόγω διακοπή πρέπει να εξομοιωθεί προς ασθένεια, καίτοι δεν υπάρχει πράγματι παθολογική κατάσταση, εθνική δε διάταξη που επιτρέπει οι εργαζόμενες που βρίσκονται στην κατάσταση αυτή να μην λαμβάνουν ούτε μισθό ούτε ημερήσια αποζημίωση αντιβαίνει προς το κοινοτικό δίκαιο·

— εάν η διακοπή της εργασίας της γυναίκας οφείλεται στο γεγονός ότι ο εργοδότης εκτιμά, αποκλειστικά και μόνο λόγω της εγκυμοσύνης, ότι δεν μπορεί πλέον να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες της εγκύου υπαλλήλου, καίτοι αυτή δεν πληροί τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για να τεθεί σε άδεια (έκτη περίπτωση), περίπτωση κατά την οποία το κράτος της εξασφαλίζει ημερήσια αποζημίωση ύψους ίσου προς αυτό που θα ελάμβανε σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας, αντιβαίνει προς το κοινοτικό δίκαιο το γεγονός ότι μια εθνική διάταξη υποχρεώνει εργαζομένη, η οποία μπορεί να εργαστεί, να δεχθεί μισθό κατώτερο του μισθού τον οποίο δικαιούται, δεδομένου ότι μόνον οι γυναίκες μπορούν να βρεθούν στη θέση αυτή.

Κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, ο δικηγόρος του Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, που εκπροσωπεί τις Høj Pedersen, Andresen και Pedersen, ενάγουσες, στην πρώτη, δεύτερη και τρίτη διαφορά, αντιστοίχως, πληροφόρησε το Δικαστήριο ότι οι διαφορές αυτές είχαν αχθεί ενώπιον του εθνικού συμβουλίου ιατρικού δικαίου, ανωτάτου οργάνου ειδικευμένου σε ιατρικά ζητήματα που αφορούν τους ιδιώτες, το οποίο, σε ημερομηνία μεταγενέστερη της παραπομπής στο Δικαστήριο, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι τρεις πελάτισσές του απουσίαζαν από τη θέση εργασίας τους για αιτία που συνδέεται με την εγκυμοσύνη, η οποία μπορούσε να θεωρηθεί ως ασθένεια.

21. Οι εναγόμενες υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενες που είναι ανίκανες προς εργασία λόγω εγκυμοσύνης δεν μπορούν να θεωρηθούν ως ασθενείς και ότι, για τον λόγο αυτό, τα δικαιώματά τους όσον αφορά τον μισθό δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης. Εφόσον μόνον οι γυναίκες μπορούν να ζητήσουν αποζημίωση για τις απουσίες που οφείλονται στην εγκυμοσύνη, δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί σύγκριση με το δικαίωμα των ανδρών να λαμβάνουν τον μισθό σε ανάλογη περίπτωση, και δεν είναι επομένως δυνατόν να γίνει λόγος για δυσμενή μισθολογική διάκριση.

Οι εναγόμενες προσθέτουν, επικουρικώς, ότι αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν την άρνηση καταβολής στις ενάγουσες του συνόλου του μισθού τους: η δανική νομοθεσία αποτελεί έκφραση δίκαιας και εύστοχης κατανομής των κινδύνων και των οικονομικών βαρών που συνδέονται με την εγκυμοσύνη μεταξύ των γυναικών εργαζομένων, των εργοδοτών και της κοινωνίας· η άρνηση καταβολής στις εργαζόμενες του συνόλου του μισθού τους σε περίπτωση εγκυμοσύνης δεν συνιστά δυσμενή διάκριση εις βάρος τους, αλλά οφείλεται στο γεγονός ότι η εγκυμοσύνη συνιστά, από απόψεως αγοράς εργασίας, μια εξαιρετική κατάσταση, η οποία δεν πρέπει να επιβαρύνει αποκλειστικά τον εργοδότη· πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι η εγκυμοσύνη αποτελεί μια κατάσταση στην οποία οι γυναίκες υπάλληλοι περιέρχονται συνήθως εκ προθέσεως, οπότε οι απουσίες που συνδέονται με την κατάσταση αυτή δεν μπορούν να εξομοιώνονται με απρόβλεπτη ασθένεια.

22. Η Γαλλική Κυβέρνηση εξετάζει το ζήτημα αν η λαμβανόμενη αμοιβή σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία οφειλομένης στην εγκυμοσύνη συνιστά αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης. Από το ίδιο το γράμμα της διατάξεως αυτής καθώς και από τη νομολογία του Δικαστηρίου συνάγεται, κατά τη Γαλλική Κυβέρνηση, ότι στο ερώτημα αυτό πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση. Λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι η ημερήσια αποζημίωση που λαμβάνει η έγκυος της οποίας η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται στην εγκυμοσύνη είναι κατώτερη του μισθού τον οποίο θα ελάμβανε εάν η ανικανότητα αυτή οφειλόταν σε ασθένεια άσχετη προς την εγκυμοσύνη, καταλήγει ότι η διαφορά αμοιβής που καθιερώνει η δανική νομοθεσία αντιβαίνει προς την αρχή της ισότητας της αμοιβής και ότι καμία αντικειμενική περίσταση δεν παρέχει τη δυνατότητα δικαιολογήσεως της διαφοράς αυτής εις βάρος των εγκύων γυναικών.

23. Το Ηνωμένο Βασίλειο φρονεί ότι πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ δύο περιπτώσεων: αφενός της περιπτώσεως κατά την οποία η γυναίκα απουσιάζει από τη θέση εργασίας της κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας που προβλέπει το εθνικό δίκαιο και, αφετέρου της περιπτώσεως κατά την οποία η απουσία της πραγματοποιείται εκτός της άδειας αυτής.

Εάν η απουσία πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, ήτοι εντός του χρόνου κατά τον οποίο εμφανίζονται συνήθως οι διαταραχές που οφείλονται στην εγκυμοσύνη και τον τοκετό, ούτε το άρθρο 119 της Συνθήκης ούτε οι οδηγίες 75/117 και 76/207 εξασφαλίζουν στη γυναίκα το δικαίωμα να λαμβάνει από τον εργοδότη το σύνολο του μισθού της, ούτε επιδόματα ίσου ύψους με την ημερήσια αποζημίωση λόγω ασθενείας ούτε ιδιαίτερη αμοιβή ορισμένου ποσού. Η μόνη επιταγή που απορρέει από τις διατάξεις αυτές έγκειται στο ότι η αμοιβή ή η παροχή που λαμβάνει μια γυναίκα κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας δεν πρέπει να είναι τέτοιου ύψους ώστε να την εμποδίζει στην πραγματικότητα να ασκεί αποτελεσματικά το δικαίωμά της για άδεια μητρότητας, αλλά η απόφαση επί του ακριβούς ποσού που η γυναίκα πρέπει να λαμβάνει στις περιπτώσεις αυτές εμπίπτει στην αρμοδιότητα του εθνικού νομοθέτη.

Αντιθέτως, η γυναίκα η οποία, εκτός της άδειας μητρότητας, απουσιάζει από την εργασία της λόγω ασθενείας οφειλομένης στην εγκυμοσύνη πρέπει να έχει την ίδια μεταχείριση με οποιονδήποτε άλλο εργαζόμενο, άνδρα ή γυναίκα, που τελεί σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία.

Το Ηνωμένο Βασίλειο συνάγει το συμπέρασμα ότι μια εθνική διάταξη δυνάμει της οποίας η γυναίκα η οποία απουσιάζει από την εργασία της, εκτός της άδειας μητρότητας, λόγω ασθένειας οφειλόμενης στην εγκυμοσύνη, λαμβάνει αμοιβή κατώτερη της αμοιβής ενός άνδρα ασθενούς ή μιας γυναίκας της οποίας η ασθένεια δεν συνδέεται με την εγκυμοσύνη αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και τις οδηγίες 75/117 και 76/207.

24. Η Επιτροπή προτείνει να δοθεί κοινή απάντηση στην πρώτη, δεύτερη και τρίτη περίπτωση για διαφορετικούς λόγους: επειδή όλες αυτές οι περιπτώσεις συνεπάγονται ανικανότητα προς εργασία πιστοποιουμένη με ιατρική βεβαίωση· επειδή η εν λόγω ανικανότητα προς εργασία οφείλεται σε ασθένεια που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή επιδεινώνεται από την εγκυμοσύνη· επειδή το κράτος εξασφαλίζει στις γυναίκες που τελούν σε μια από τις καταστάσεις αυτές την καταβολή ημερήσιας αποζημιώσεως του ιδίου ύψους με την αποζημίωση την οποία θα ελάμβαναν σε περίπτωση διακοπής της εργασίας λόγω ασθένειας και επειδή ο νόμος περί υπαλλήλων απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής του συνόλου του μισθού όταν η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Συναφώς, η Επιτροπή ισχυρίζεται, πρώτον, ότι ο μισθός που ο εργοδότης καταβάλλει σε ασθενή υπάλληλο, βάσει του άρθρου 5 του νόμου περί υπαλλήλων, ή σε έγκυο υπάλληλο, βάσει του άρθρου 7 του ιδίου νόμου, εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής που περιέχεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, όπως την έχει ερμηνεύσει η νομολογία του Δικαστηρίου. Δεύτερον, διατείνεται ότι η πρώτη, η δεύτερη και η τρίτη περίπτωση είναι παρεμφερείς προς τις περιπτώσεις κατά τις οποίες ένας εργαζόμενος, ανεξαρτήτως του φύλου του, πρέπει να διακόψει τις δραστηριότητές του, λόγω ασθένειας. Εφόσον μόνον οι γυναίκες μπορούν να καταστούν έγκυοι, το άρθρο 7, παράγραφος 2, του νόμου περί υπαλλήλων, το οποίο υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλλει μόνο το ήμισυ του μισθού, κατά τη διάρκεια καθορισμένης περιόδου, στις γυναίκες τις οποίες μια ασθένεια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη εμποδίζει να εργαστούν, προβαίνει σε άμεση διάκριση, η οποία συνίσταται στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε παρεμφερείς καταστάσεις, και είναι ασυμβίβαστη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, έστω και εάν το κράτος καταβάλλει ημερήσια αποζημίωση, στο μέτρο που, άλλωστε, το άρθρο 5 του ιδίου νόμου υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλλει το σύνολο του μισθού στους εργαζομένους που διακόπτουν την εργασία λόγω ασθένειας.

Όσον αφορά την τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση, η Επιτροπή παρατηρεί ότι δεν πρόκειται περί πραγματικής ανικανότητας προς εργασία ούτε περί ασθενειών βεβαιωμένων με ιατρικό πιστοποιητικό και ότι θα μπορούσαν να εξομοιωθούν, μέχρις ορισμένου βαθμού, προς την απουσία γυναίκας από την εργασία της κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Επειδή η κατάσταση μιας γυναίκας δεν είναι, στις περιπτώσεις αυτές, παρεμφερής προς την κατάσταση ασθενούς άνδρα υπαλλήλου, η άρνηση αναγνωρίσεως στη γυναίκα του δικαιώματος να λαμβάνει τον μισθό της δεν συνιστά παράβαση των διατάξεων του άρθρου 119 της Συνθήκης.

Όσον αφορά την έκτη περίπτωση, η Επιτροπή ισχυρίζεται, πρώτον, ότι η διάταξη του άρθρου 7, παράγραφος 2, του νόμου περί υπαλλήλων, δυνάμει της οποίας ο εργοδότης που θεωρεί ότι του είναι αδύνατο να εξακολουθήσει να απασχολεί έγκυο μπορεί να την υποχρεώσει να παύσει να εργάζεται, καίτοι αυτή δεν έχει κηρυχθεί σε κατάσταση

ανικανότητας προς εργασία, υποχρεούμενος, εξάλλου, να καταβάλλει απλώς το ήμισυ του μισθού της κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προβαίνει σε άμεση διάκριση ως προς τις συνθήκες εργασίας, η οποία αντιβαίνει προς το άρθρο 2, παράγραφος 1, και προς το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 και, δεύτερον, ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί ως διάταξη αποσκοπούσα στην προστασία της γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης ή της μητρότητας, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207, εφόσον ο εργοδότης λαμβάνει την απόφαση, μονομερώς και προς το συμφέρον του.

Τέλος, όσον αφορά την οδηγία 92/85, η Επιτροπή φρονεί ότι οι διαφορές των οποίων επελήφθη το αιτούν δικαστήριο είναι προγενέστερες της προσαρμογής του δανικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας αυτής. Προσθέτει ότι, εν πάση περιπτώσει, το άρθρο 7, παράγραφος 2, του νόμου περί υπαλλήλων, στο μέτρο που αναγνωρίζει στον εργοδότη το δικαίωμα να αποφασίσει αν μπορεί ή όχι να εξακολουθήσει να απασχολεί έγκυο εργαζομένη κατά το διάστημα που αυτή τελεί στην εν λόγω κατάσταση, δεν συμβιβάζεται προς τις διατάξεις της οδηγίας αυτής.

Ανάλυση του προδικαστικού ερωτήματος

25. Πρέπει να υπογραμμίσω, πριν αρχίσω να εξετάζω το προδικαστικό ερώτημα, ότι το εθνικό δικαστήριο, το οποίο ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία επί τεσσάρων διαφορών, υπέβαλε ερώτημα που περιλαμβάνει έξι περιπτώσεις. Θα ήθελα να προβώ, συναφώς, σε ορισμένες παρατηρήσεις:

1) Πρώτον, η τέταρτη και η πέμπτη περίπτωση δεν έχουν καμία σχέση με τις τέσσερις εκκρεμείς διαφορές, εφόσον καμία από τις ενάγουσες δεν βρέθηκε σε κάποια από τις καταστάσεις αυτές. Για τον λόγο αυτό, θα προτείνω στο Δικαστήριο να εξετάσει το παραδεκτό του προδικαστικού ερωτήματος όσον αφορά τις δύο αυτές περιπτώσεις.

2) Δεύτερον, στην έκτη περίπτωση, η οποία αντιστοιχεί στα πραγματικά περιστατικά της τρίτης διαφοράς, πρέπει να δοθεί απάντηση υπό το φως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και στις συνθήκες εργασίας, την οποία καθιερώνει η οδηγία 76/207, εφόσον, κατά τη γνώμη μου, η άρνηση καταβολής του μισθού αποτελεί απλώς τη συνέπεια της αρνήσεως απασχολήσεως.

3) Τρίτον, από τη σύγκριση των πραγματικών περιστατικών που προκάλεσαν τις υπόλοιπες τρεις διαφορές με την πρώτη, τη δεύτερη και την τρίτη περίπτωση, προκύπτει ότι οι διαγνώσεις που αφορούν τις ενάγουσες συμπίπτουν με τη δεύτερη και την τρίτη περίπτωση, όχι όμως με την πρώτη περίπτωση. Παρά ταύτα, φρονώ, όπως και η Επιτροπή, ότι οι τρεις αυτές περιπτώσεις μπορούν και πρέπει να λάβουν κοινή απάντηση υπό το φως της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως που καθιερώνει το άρθρο 119 της Συν-

θήκης και διευκρινίζει η οδηγία 75/117, αφού ενταχθούν σε μια κατηγορία βάσει των κοινών χαρακτηριστικών τους: η διακοπή της εργασίας της γυναίκας δικαιολογείται από ανικανότητα προς εργασία πιστοποιούμενη με ιατρική βεβαίωση, η εν λόγω ανικανότητα προς εργασία οφείλεται στην εγκυμοσύνη και, για τον λόγο αυτό, ο εργοδότης μπορεί να αναστείλει την καταβολή του μισθού, ενώ, εάν η ανικανότητα προς εργασία οφειλόταν σε ασθένεια άσχετη προς την εγκυμοσύνη, ο εργοδότης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλλει το σύνολο του μισθού.

Στις δύο αυτές περιπτώσεις, ο εργοδότης απαλλάσσεται της υποχρεώσεως καταβολής του μισθού και οι εργαζόμενες δεν έχουν δικαίωμα καταβολής ημερήσιας αποζημιώσεως από το κράτος.

Θα εξετάσω επομένως, διαδοχικά, το παραδεκτό του προδικαστικού ερωτήματος όσον αφορά την τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση· την απάντηση που πρέπει να δοθεί στην πρώτη, τη δεύτερη και την τρίτη περίπτωση· τέλος, την απάντηση που πρέπει να δοθεί στην έκτη περίπτωση.

27. Η διάταξη περί παραπομπής επισημαίνει εντούτοις ότι καμία από τις ενάγουσες στις τέσσερις διαφορές δεν είχε εγκυμοσύνη με ομαλή εξέλιξη και ότι όλες έλαβαν ιατρική βεβαίωση πιστοποιούσα ότι τελούσαν σε κατάσταση πλήρους ή μερικής ανικανότητας προς εργασία. Επομένως, καμία από τις ενάγουσες δεν ήταν δυνατό να τελεί σε μία από τις καταστάσεις αυτές.

Πρόκειται για θεωρητικές περιπτώσεις τις οποίες το επιληφθέν των διαφορών δικαστήριο υποβάλλει στο Δικαστήριο για να καλύψει όλα τα ενδεχόμενα που περιλαμβάνει η διοικητική οδηγία 191, αλλά οι οποίες δεν αφορούν τις τέσσερις διαφορές που εκθέτει στη διάταξη. Πράγματι, το δικαστήριο βεβαιώνει ότι η τέταρτη και η πέμπτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος αντιστοιχούν στη διάταξη που περιλαμβάνεται στο σημείο 175 της διοικητικής αυτής οδηγίας, η οποία προβλέπει ακριβώς τις δύο αυτές περιπτώσεις.

Α — *Το παραδεκτό του προδικαστικού ερωτήματος όσον αφορά την τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση*

26. Οι δύο αυτές περιπτώσεις αφορούν, αντιστοίχως, τις καταστάσεις στις οποίες μια γυναίκα απουσιάζει από την εργασία της λόγω συνήθων διαταραχών της εγκυμοσύνης, κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης η οποία εξελίσσεται ομαλά και δεν δημιουργεί ανικανότητα προς εργασία, και τις καταστάσεις στις οποίες η απουσία είναι δικαιολογημένη από βεβαίωση που χορηγεί ιατρός ο οποίος συνιστά την ανάπαυση χωρίς να στηρίζεται στην ύπαρξη όντως παθολογικής καταστάσεως ή ιδιαιτέρων κινδύνων για το έμβρυο.

28. Υπάρχει πάγια νομολογία αφορώσα τη θέση που προσδίδεται αντίστοιχα στα εθνικά δικαστήρια και στο Δικαστήριο στο πλαίσιο της διαδικασίας συνεργασίας του άρθρου 177 της Συνθήκης. Κατά τη νομολογία αυτή, το εθνικό δικαστήριο, το οποίο είναι το μόνο που γνωρίζει άμεσα τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως, είναι καλύτερα σε θέση να εκτιμήσει, εν όψει των ιδιομορφιών της συγκεκριμένης περιπτώσεως, τόσο την ανάγκη εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως προκειμένου να μπορέσει

να εκδώσει την απόφασή του όσο και τη λυσιτέλεια των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο [5], ενώ στο Δικαστήριο εναπόκειται να εξετάσει τις συνθήκες υπό τις οποίες το εθνικό δικαστήριο του υποβάλλει το προδικαστικό ερώτημα. Το πνεύμα συνεργασίας που πρέπει να διέπει τη λειτουργία του προδικαστικού μηχανισμού συνεπάγεται, επομένως, ότι, από την πλευρά του, το εθνικό δικαστήριο λαμβάνει υπόψη την αποστολή που έχει ανατεθεί στο Δικαστήριο, η οποία συνίσταται στη συμβολή του στην απονομή της δικαιοσύνης εντός των κρατών μελών και όχι στη διατύπωση συμβουλευτικών γνωμοδοτήσεων επί γενικών ή υποθετικών ζητημάτων [6].

29. Εν όψει της αποστολής αυτής, το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν μπορεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος διατυπωθέντος από το εθνικό δικαστήριο, εφόσον η ερμηνεία ή η εξέταση του κύρους του κοινοτικού κανόνα που ζητεί το δικαστήριο αυτό δεν έχουν καμία σχέση με την πραγματικότητα ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης [7], ή εφόσον καλείται να αποφανθεί επί προβλήματος το οποίο είναι υποθετικής φύσεως, χωρίς να διαθέτει τα πραγματικά ή νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία για να απαντήσει κατά τρόπο λυσιτελή [8]. Το Δικαστήριο πρόσθεσε συναφώς ότι είναι απαραίτητο το εθνικό δικαστήριο να εξηγεί τους λόγους για τους οποίους φρονεί ότι η απάντηση στα ερωτήματά του είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς, προκειμένου να μπορεί το Δικαστήριο να ελέγξει αν η αιτούμενη ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου έχει σχέση με το υποστατό και το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης. Εάν προκύπτει ότι το υποβληθέν ερώτημα είναι καταφανώς αλυσιτελές για την επίλυση της διαφοράς αυτής, το Δικαστήριο πρέπει να διαπιστώσει ότι παρέλκει η έκδοση αποφάσεως [9].

30. Υπό το φως της νομολογίας αυτής, και θεωρώντας ότι καμία από τις ενάγουσες στις διαφορές που εκκρεμούν ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου δεν τελεί στις καταστάσεις που αντιστοιχούν στην τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος, εφόσον καμία από τις ενάγουσες δεν είχε ομαλώς εξελιχθείσα εγκυμοσύνη, επειδή όλες κηρύχθηκαν σε κατάσταση πλήρους ή μερικής ανικανότητας προς εργασία με ιατρική βεβαίωση, φρονώ ότι απάντηση του Δικαστηρίου ερμηνεύουσα το κοινοτικό δίκαιο που εφαρμόζεται στις δύο αυτές περιπτώσεις δεν θα ήταν χρήσιμη στο εθνικό δικαστήριο για την λύση των διαφορών των οποίων έχει επιληφθεί. Για τον λόγο αυτό, προτείνω στο Δικαστήριο να κρίνει ότι το προδικαστικό ερώτημα είναι απαράδεκτο όσον αφορά την τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση.

B — *Η πρώτη, η δεύτερη και η τρίτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος*

31. Η πρώτη, η δεύτερη και η τρίτη περίπτωση αναφέρονται στη διάταξη του άρθρου 7, παράγραφος 2, πρώτη φράση, του δανικού νόμου περί υπαλλήλων, που προβλέπει ότι η ανικανότητα προς εργασία που

5 — Αποφάσεις της 29ης Νοεμβρίου 1978, 83/78, Pigs Marketing Board (Συλλογή τόμος 1978, σ. 739, σκέψη 25)· της 28ης Νοεμβρίου 1991, C-186/90, Durighello (Συλλογή 1991, σ. I-5773, σκέψη 8), και της 16ης Ιουλίου 1992, C-343/90, Lourenço Dias (Συλλογή 1992, σ. I-4673, σκέψη 15).

6 — Αποφάσεις της 16ης Δεκεμβρίου 1981, 244/80, Foglia (Συλλογή 1981, σ. 3045, σκέψεις 18 και 20)· της 3ης Φεβρουαρίου 1983, 149/82, Robards (Συλλογή 1983, σ. 171, σκέψη 19), και Lourenço Dias, προπαρατεθείσα (υποσημείωση 5), σκέψη 17.

7 — Αποφάσεις της 16ης Ιουνίου 1981, 126/80, Salonia (Συλλογή 1981, σ. 1563, σκέψη 6)· Durighello, προπαρατεθείσα (υποσημείωση 5), σκέψη 9· της 28ης Μαρτίου 1996, C-129/94, Ruiz Bernáldez (Συλλογή 1996, σ. I-1829, σκέψη 7), και της 12ης Δεκεμβρίου 1996, C-104/95, Κοντόγιωργας (Συλλογή 1996, σ. I-6643, σκέψη 11).

8 — Απόφαση της 16ης Ιουλίου 1992, C-83/91, Meilicke (Συλλογή 1992, σ. I-4871, σκέψεις 32 και 33).

9 — Προπαρατεθείσα απόφαση Lourenço Dias (υποσημείωση 5), σκέψεις 19 και 20.

αποδεικνύεται με ιατρική βεβαίωση έχει ως συνέπεια δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση οσάκις συνδέεται με την εγκυμοσύνη. Η διάταξη αυτή επέτρεψε στους εργοδότες των εναγουσών Høj Pedersen (πρώτη διαφορά), Andresen (δεύτερη διαφορά) και Sørensen (τέταρτη διαφορά), ως προς τις οποίες διαγνώστηκε, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους χαλάρωση της νεφρικής πυέλου, κίνδυνος αποβολής και εγκυμοσυνική υπερέμεση, αντιστοίχως, και οι οποίες χρειάστηκε να διακόψουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα, να σταματήσουν την καταβολή του μισθού τους, καλώντας τες να ζητήσουν καταβαλλόμενη πριν από τον τοκετό ημερήσια αποζημίωση λόγω μητρότητας.

32. Από τη διατύπωση του προδικαστικού ερωτήματος και από την έκθεση του σκεπτικού του συνάγω ότι το εθνικό δικαστήριο ερωτά, μέσω των τριών αυτών περιπτώσεων, αν το άρθρο 119 της Συνθήκης και η οδηγία 75/117 απαγορεύουν τη θέσπιση εθνικής διατάξεως η οποία προβλέπει ότι, όταν η ανικανότητα προς εργασία εγκύου η οποία αποδεικνύεται με ιατρική βεβαίωση συνδέεται με την εγκυμοσύνη, ο εργοδότης υποχρεούται απλώς να καταβάλλει το ήμισυ του μισθού, κατά το διάστημα περιόδου το πολύ πέντε μηνών η οποία εκτείνεται μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται του τοκετού και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού, ενώ, στην περίπτωση ανικανότητας προς εργασία που δεν συνδέεται με την εγκυμοσύνη, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει στους υπαλλήλους του το σύνολο του μισθού τους.

33. Είναι ανάγκη κατ' αρχάς να γίνει μια διευκρίνιση όσον αφορά την κοινοτική νομοθεσία της οποίας ζητείται η ερμηνεία. Η διάταξη περί παραπομπής αναφέρεται τόσο στο άρθρο 119 της Συνθήκης όσο και στην οδηγία 75/117. Το Δικαστήριο όμως έχει κρίνει ότι η οδηγία 75/117, σκοπός της οποίας είναι ο καθορισμός των αναγκαίων συνθηκών για την πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, ουδόλως επηρεάζει το περιεχόμενο ή την έκταση της εν λόγω αρχής, όπως αυτή προκύπτει από το άρθρο 119 της Συνθήκης [10].

Επομένως, οποιοδήποτε συμπέρασμα συναχθεί ως προς την εφαρμογή της έννοιας της αμοιβής που περιέχεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, στις διατυπωθείσες περιπτώσεις θα ισχύει επίσης σε σχέση με την οδηγία 75/117.

34. Δεν αμφισβητείται ότι η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για την ίδια εργασία, η οποία διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, περιλαμβάνεται στις βάσεις της Κοινότητας [11]. Το άρθρο αυτό ορίζει ευρέως αυτό που πρέπει να νοείται ως αμοιβή, όρος που καλύπτει «τους συνήθεις βασικούς ή ελάχιστους μισθούς ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας». Ο ορισμός αυτός συμπληρώθηκε από τη νομολογία του Δικαστηρίου το οποίο, από το 1971, περιέλαβε στην έννοια

10 — Αποφάσεις της 11ης Μαρτίου 1981, 69/80, Worringham και Humphreys (Συλλογή 1981, σ. 767, σκέψη 21)· της 31ης Μαρτίου 1981, 96/80, Jenkins (Συλλογή 1981, σ. 911, σκέψη 22)· της 3ης Δεκεμβρίου 1987, 192/85, Newstead (Συλλογή 1987, σ. 4753, σκέψη 20), και της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber (Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 11).

11 — Απόφαση της 8ης Απριλίου 1976, 43/75, Defrenne (Συλλογή τόμος 1976, σ. 175, σκέψη 12).

αυτή τα οφέλη «υφιστάμενα ή μελλοντικά» [12] και προσέθεσε, το 1990, ότι οι παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω της απασχολήσεώς του εμπίπτουν στην έννοια της αμοιβής, είτε «καταβάλλονται βάσει συμβάσεως εργασίας είτε δυνάμει νομοθετικών διατάξεων είτε οικειοθελώς» [13].

Έκτοτε, για παράδειγμα, και χωρίς η απαρίθμηση αυτή να είναι αποκλειστική, το Δικαστήριο έκρινε ότι εμπίπτουν στην έννοια της αμοιβής οι διευκολύνσεις στις σιδηροδρομικές συγκοινωνίες που παρείχε στους εργαζομένους της μια σιδηροδρομική εταιρία κατά τη συνταξιοδότησή τους και οι οποίες επεκτείνονταν στα μέλη της οικογένειάς τους [14]· οι παροχές που καταβάλλονται στον εργαζόμενο λόγω της απολύσεώς του καθώς και οι συντάξεις που καταβάλλονται από ιδιωτικό επαγγελματικό σύστημα ασφαλίσεως [15]· η αποζημίωση που καταβάλλεται από τον εργοδότη στα μέλη της επιτροπής επιχειρήσεως, υπό μορφή άδειας μετ' αποδοχών ή αμοιβής υπερωριών, λόγω της παρακολουθήσεως επιμορφωτικών μαθημάτων προς απόκτηση των αναγκαίων για την άσκηση των καθηκόντων στις επιτροπές εργαζομένων γνώσεων έστω και αν, κατά τη διάρκεια των παρακολουθήσεων αυτών, δεν ασκούν καμία από τις δραστηριότητες που προβλέπει η σύμβαση εργασίας τους [16]· το δικαίωμα υπαγωγής σε σύστημα επαγγελματικών συντάξεων επιχειρήσεως [17]· η συνεχιζόμενη καταβολή της αμοιβής του εργαζομένου σε περίπτωση ασθενείας [18], και η παροχή την οποία καταβάλλει ο εργοδότης, δυνάμει νομοθετικών διατάξεων ή λόγω συλλογικών συμβάσεων, σε γυναίκα εργαζόμενη κατά την άδεια μητρότητας [19].

35. Η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που εξαγγέλλει το άρθρο 119 απαγορεύει τη θέσπιση κανονιστικής ρυθμίσεως η οποία επιτρέπει την καταβολή διαφορετικής αμοιβής στους εργαζομένους άνδρες και στις εργαζόμενες γυναίκες, ενώ εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας [20]. Το Δικαστήριο δέχθηκε ότι το άρθρο 119, πρώτο εδάφιο, της Συνθήκης εφαρμόζεται απ' ευθείας, χωρίς ανάγκη κοινοτικών ή εθνικών μέτρων εφαρμογής, σε όλες τις άμεσες και προφανείς μορφές διακρίσεως που μπορούν να διαπιστωθούν με τη βοήθεια μόνο των αναφερόμενων στο εν λόγω άρθρο κριτηρίων της ταυτότητας της εργασίας και της ισότητας των αμοιβών [21].

36. Από της αποφάσεως του Δικαστηρίου Rinner-Kühn [22], ουδόλως αμφισβητείται ότι η εξακολούθηση της καταβολής του μισθού

12 — Απόφαση της 25ης Μαΐου 1971, 80/70, Defrenne (Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 815, σκέψη 6).

13 — Προπαρατεθείσα απόφαση Barber (υποσημείωση 10), σκέψη 20.

14 — Απόφαση της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81, Garland (Συλλογή 1982, σ. 359, σκέψη 9).

15 — Προπαρατεθείσα απόφαση Barber (υποσημείωση 10), σκέψεις 20 και 30.

16 — Αποφάσεις της 4ης Ιουνίου 1992, C-360/90, Bötel (Συλλογή 1992, σ. I-3589, σκέψεις 14 και 15), και της 6ης Φεβρουαρίου 1996, C-457/93, Lewark (Συλλογή 1996, σ. I-243, σκέψη 23).

17 — Αποφάσεις της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka (Συλλογή 1986, σ. 1607, σκέψη 22), και της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-57/93, Vroege (Συλλογή 1994, σ. I-4541, σκέψη 15), και C-128/93, Fisscher (Συλλογή 1994, σ. I-4583, σκέψη 12).

18 — Απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 7).

19 — Απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 1996, C-342/93, Gillespie κ.λπ. (Συλλογή 1996, σ. I-475, σκέψη 14).

20 — Προπαρατεθείσα απόφαση Gillespie κ.λπ. (υποσημείωση 19), σκέψη 15.

21 — Αποψάσεις της 8ης Απριλίου 1976, Defrenne, προπαρατεθείσα (υποσημείωση 11), σκέψη 18· της 27ης Μαρτίου 1980, 129/79, Macarthys (Συλλογή τόμος 1980/1, σ. 645, σκέψη 10)· Worringham και Humphreys, προπαρατεθείσα, (υποσημείωση 10), σκέψη 23, και Jenkins, προπαρατεθείσα (υποσημείωση 10), σκέψη 17.

22 — Προπαρατεθείσα απόφαση (υποσημείωση 18). Επρόκειτο για τον γερμανικό νόμο περί εξακολουθήσεως της καταβολής του μισθού σε περίπτωση ασθενείας, κατά τον οποίο ο εργοδότης υποχρεούται να εξακολουθεί να καταβάλλει τον μισθό εργαζομένου, ο οποίος, μετά την έναρξη της απασχολήσεώς του, κωλύεται να παράσχει εργασία λόγω ανυπαίτιας ανικανότητας προς εργασία, καθόσον χρόνο διαρκεί η ανικανότητα αυτή, με ανώτατο όριο τις έξι εβδομάδες, ενώ ο οργανισμός διαχειρίσεως του επιστρέφει ένα τμήμα του μισθού εάν η επιχείρηση απασχολεί λιγότερα από 20 άτομα.

από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας του εργαζομένου περιλαμβάνεται στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 119 της Συνθήκης. Πρέπει τώρα να εξεταστεί αν η εξακολούθηση της καταβολής του μισθού από τον εργοδότη σε έγκυο της οποίας η ανικανότητα προς εργασία προκλήθηκε από την εγκυμοσύνη εμπίπτει επίσης στην έννοια αυτή.

37. Κατά την επίμαχη διάταξη του δανικού δικαίου, η υποχρέωση του εργοδότη όσον αφορά την αμοιβή περιορίζεται, στην περίπτωση αυτή, στην καταβολή του ημίσεος του μισθού κατά τη διάρκεια περιόδου το πολύ πέντε μηνών μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού. Αν ληφθεί υπόψη ο ορισμός της αμοιβής που περιέχεται στο άρθρο 119, πρόκειται για τμήμα του μισθού που καταβάλλεται άμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχολήσεως του τελευταίου, δυνάμει νομοθετικής διατάξεως. Νομίζω, επομένως, ότι η εξακολούθηση της καταβολής του μισθού στην περίπτωση αυτή εμπίπτει επίσης στην εν λόγω έννοια της αμοιβής.

Το ζήτημα που απομένει να λυθεί τώρα περιορίζεται, επομένως, στο αν μια έγκυος της οποίας η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται στην εγκυμοσύνη έχει δικαίωμα να τύχει της ίδιας μισθολογικής μεταχειρίσεως με έναν άνδρα ο οποίος τελεί σε ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθενείας.

38. Το Δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί κατ' επανάληψη ως προς την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων όταν πρόκειται για τα δικαιώματα της εγκύου όσον αφορά την εργασία. Εντούτοις, μέχρι σήμερα, όλες αυτές οι υποθέσεις αφορούσαν το δικαίωμα προσβάσεως στην απασχόληση ή τις ίδιες συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στην οδηγία 76/207 [23].

39. Εξάλλου, στην απόφασή του Gillespie κ.λπ. [24], το Δικαστήριο αποφάνθηκε ως προς την αρχή της ισότητας της αμοιβής που ισχύει στην παροχή που καταβάλλεται στη γυναίκα κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Έκρινε ότι «οι γυναίκες που τυγχάνουν αδείας μητρότητας την οποία προβλέπει η εθνική νομοθεσία τελούν σε ιδιάζουσα κατάσταση επιβάλλουσα την παροχή σ' αυτές ειδικής προστασίας, η οποία δεν μπορεί όμως να εξομοιωθεί ούτε με αυτήν του άντρα ούτε με αυτή της γυναίκας που όντως βρίσκεται στη θέση εργασίας της» και ότι, καθόσον η οδηγία 92/85 δεν είχε εφαρμογή ratione temporis στα πραγματικά περιστατικά της κύριας δίκης, «ούτε το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ ούτε το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 επέβαλλαν τη διατήρηση της πλήρους αμοιβής των γυναικών εργαζομένων κατά την άδεια μητρότητας» [25].

40. Βάσει της εν λόγω ερμηνείας του Δικαστηρίου, είναι σαφές ότι, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, οι ενάγουσες δεν μπορούσαν να στηριχθούν ούτε στο άρθρο 119 της Συνθήκης ούτε στην οδηγία 75/117 για να επικαλεστούν το δικαίωμα για πλήρη

23 — Πρόκειται για τις αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88, Dekker (Συλλογή 1990, σ. I-3941)· της 5ης Μαΐου 1994, C-421/92, Habermann-Beltermann (Συλλογή 1994, σ. I-1657)· της 14ης Ιουλίου 1994, C-32/93, Webb (Συλλογή 1994, σ. I-3567), και της 29ης Μαΐου 1997, C-400/95, Larsson (Συλλογή 1997, σ. I-2757).

24 — Προπαρατεθείσα απόφαση (υποσημείωση 19).

25 — Προπαρατεθείσα απόφαση (υποσημείωση 19), σκέψεις 17, 19 και 20.

καταβολή του μισθού τους εφόσον, κατά την περίοδο αυτή, η ειδική κατάσταση στην οποία τελούσαν δεν μπορούσε να εξομοιωθεί με την κατάσταση ενός άνδρα ο οποίος όντως βρισκόταν στη θέση εργασίας του.

41. Το πρόβλημα που τίθεται έγκειται στο αν πρέπει να θεωρηθεί ότι η ανικανότητα προς εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της πρέπει να εξομοιωθεί προς «πρόωρη» άδεια μητρότητας, οπότε και πάλι αυτή δεν θα μπορούσε να στηριχθεί στις προπαρατεθείσες διατάξεις για να επικαλεστεί το δικαίωμα για πλήρη καταβολή του μισθού της.

Νομίζω ότι στο ερώτημα αυτό πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση για πολλούς λόγους: κατ' αρχάς, διότι η διάρκεια της άδειας μητρότητας καθορίζεται εκ των προτέρων και δεν εξαρτάται από τον χρόνο τον οποίο έχει ανάγκη η κάθε ενδιαφερομένη για να συνέλθει από τις συνέπειες του τοκετού, ενώ η διάρκεια της ανικανότητας προς εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη καθορίζεται αποκλειστικά βάσει του χρόνου που κρίνεται αναγκαίος για την ανάρρωσή της· δεύτερον, διότι δεν απαιτείται να είναι η γυναίκα ασθενής προκειμένου να λάβει την άδεια μητρότητας, ενώ η ύπαρξη σοβαρού προβλήματος υγείας αποτελεί την sine qua non προϋπόθεση για τη χορήγηση ιατρικής βεβαιώσεως περί ανικανότητας προς εργασία στην έγκυο· τέλος, διότι, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η γυναίκα απαλλάσσεται όχι μόνο από την εργασία αλλά και από κάθε άλλη υποχρέωση που συνδέεται με τη σύμβαση εργασίας της, ενώ η έγκυος που κηρύσσεται σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, ανεξαρτήτως της προελεύσεώς της, υποχρεούται να συμβάλει στην ανάρρωσή της υποβαλλόμενη στη θεραπευτική αγωγή που προβλέπει ο γιατρός.

42. Κατά τι όμως διαφέρει η ανικανότητα προς εργασία εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, από την ανικανότητα προς εργασία ενός άνδρα ο οποίος προσβάλλεται από ασθένεια;

Όταν συγκρίνω τις δύο περιπτώσεις πρέπει να ομολογήσω ότι, όσον αφορά την κατάστασή τους στον τομέα της εργασίας, δεν αντιλαμβάνομαι καμία διαφορά μεταξύ της ανικανότητας προς εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη και της ανικανότητας προς εργασία του ασθενούς άνδρα. Πράγματι, και η μια και ο άλλος έχουν υποστεί μεταβολή της καταστάσεως της υγείας τους, η ύπαρξη της οποίας βεβαιώνεται μέσω ιατρικής βεβαιώσεως· για τον λόγο αυτό κανείς από τους δύο δεν μπορεί, προσωρινώς, να ασκήσει την εργασία του και, καθόσον τελούν σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, υφίσταται η εύλογη προσδοκία ότι τόσο η γυναίκα της οποίας η υγεία έχει μεταβληθεί λόγω της εγκυμοσύνης όσο και ο άνδρας ο οποίος είναι ασθενής θα αναρρώσουν και θα επανέλθουν στην εργασία τους, εφόσον η ανικανότητα προς εργασία λήξει κανονικά με την ιατρική βεβαίωση της αποκαταστάσεως της υγείας του εργαζομένου.

43. Εν κατακλείδι, από απόψεως δικαιωμάτων και υποχρεώσεων όσον αφορά την εργασία, η έγκυος σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, η οποία οφείλεται στην εγκυμοσύνη και πιστοποιείται με ιατρική βεβαίωση, βρίσκεται σε εντελώς διαφορετική

θέση από τη θέση της γυναίκας η οποία λαμβάνει την άδεια μητρότητας και, κατ' ουσίαν, ίδια προς αυτή του άνδρα σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας.

44. Εντούτοις, η επίμαχη εθνική διάταξη καθιερώνει διαφορετική μισθολογική μεταχείριση βάσει της προελεύσεως της ασθένειας και, στην πράξη, τα μισθολογικά δικαιώματα της εγκύου που τελεί σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία θα είναι, ανάλογα με το αν η ασθένειά της συνδέεται ή όχι με την εγκυμοσύνη, λιγότερα ή ίδια με τα δικαιώματα ενός ασθενούς άνδρα. Εφόσον πρόκειται για κριτήριο διαφοροποιήσεως το οποίο λαμβάνει υπόψη μια περίσταση η οποία, εξ ορισμού, μπορεί να αφορά μόνο τις γυναίκες, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, η οποία, επομένως, δεν επιδέχεται καμία δικαιολογία.

45. Για τους λόγους τους οποίους μόλις εξέθεσα, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει, στην πρώτη, τη δεύτερη και την τρίτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος, ότι η αρχή της ισότητας αμοιβής που καθιερώνει το άρθρο 119 της Συνθήκης και διευκρινίζει το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 απαγορεύει τη θέσπιση εθνικής διατάξεως η οποία προβλέπει ότι, όταν η ανικανότητα προς εργασία εγκύου, πιστοποιουμένη με ιατρική βεβαίωση, συνδέεται με την εγκυμοσύνη, ο εργοδότης υποχρεούται απλώς να της καταβάλει το ήμισυ του μισθού της κατά τη διάρκεια ανωτάτης περιόδου πέντε μηνών μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού ενώ, στην περίπτωση ανικανότητας προς εργασία που δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει στους εργαζομένους του το σύνολο του μισθού τους.

Γ — Η έκτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος

46. Υποθέτω ότι, διατυπώνοντας την περίπτωση αυτή, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και την προαγωγή, και τις συνθήκες εργασίας, που καθιερώνει η οδηγία 76/207, απαγορεύει τη θέσπιση εθνικής διατάξεως όπως της περιεχόμενης στο άρθρο 7, παράγραφος 2, του νόμου περί υπαλλήλων, δυνάμει της οποίας, σε περίπτωση εγκυμοσύνης υπαλλήλου, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να της καταβάλλει το ήμισυ του μισθού της κατά τη διάρκεια ανωτάτης περιόδου πέντε μηνών μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού, εφόσον εκτιμά ότι, καίτοι η εργαζομένη δεν είναι ανίκανη προς εργασία, δεν μπορεί να εξακολουθεί να την απασχολεί.

Βάσει της διατάξεως αυτής, η Pedersen, ενάγουσα στην τρίτη διαφορά, η οποία εργαζόταν από την 1η Σεπτεμβρίου 1984 σε έναν οδοντίατρο, τον Rasmussen, χαρακτηρίστηκε μερικώς ανίκανη προς εργασία με ιατρική βεβαίωση της 4ης Φεβρουαρίου 1994, λόγω κινδύνου αποβολής, και της οποίας ο τοκετός προβλέφθηκε για τις 5 Ιουνίου, απαλλάχθηκε από τα καθήκοντά της και ανεστάλη η καταβολή του μισθού της καθόσον ο εργοδότης δεν δέχθηκε το αίτημά της να εργάζεται με μειωμένο ωράριο.

Όπως έχω ήδη αναφέρει στο σημείο 25, δεύτερο εδάφιο, καίτοι, και εν προκειμένω, ο εργοδότης αρνείται να καταβάλλει τον μισθό στην υπάλληλο, νομίζω ότι η περίπτωση αυτή δεν μπορεί να αντιμετωπισθεί με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταχειρίσεως, αλλά ότι πρέπει να εξεταστεί υπό το φως των διατάξεων της οδηγίας 76/207, εφόσον η άρνηση καταβολής του μισθού είναι απλώς η συνέπεια της αρνήσεως απαχολήσεως.

47. Το εθνικό δικαστήριο εκθέτει στη διάταξη περί παραπομπής, ότι, δυνάμει των διατάξεων του νόμου περί υπαλλήλων, εναπόκειται αποκλειστικά στον εργοδότη να αποφασίσει αν μπορεί ή όχι να συνεχίσει να απασχολεί έγκυο υπάλληλο. Παρατηρεί ότι οι λόγοι στους οποίους οφείλεται η διάταξη αυτή είναι προφανώς ότι ο εργοδότης, λαμβανομένων υπόψη των χαρακτηριστικών της θέσεως εργασίας, μπορεί να απαιτήσει από την υπάλληλο τέτοια ικανότητα προς εργασία, η οποία να δικαιολογεί ότι η ενδιαφερομένη διακόπτει τη δραστηριότητά της σε ημερομηνία προγενέστερη της ενάρξεως της περιόδου των τριών μηνών που προηγούνται του τοκετού, ο δε εργοδότης πρέπει να μπορεί να δικαιολογήσει την ανάγκη απολύσεως της υπαλλήλου, χωρίς εντούτοις να διευκρινίζονται οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για να υφίσταται η δικαιολογία αυτή.

48. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που θεσπίζει η οδηγία 76/207 δεν εμποδίζει, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 3, τη θέσπιση διατάξεων σχετικά με την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Η διάταξη αυτή εξασφαλίζει νομική κάλυψη σε όλα τα μέτρα προστασίας που θεσπίζουν τα κράτη μέλη, όπως η αναγνώριση, αποκλειστικά στις γυναίκες, άδειας μητρότητας.

Συναφώς, το Δικαστήριο έκρινε ότι, επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν διατάξεις προορισμένες να προστατεύσουν τη γυναίκα όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 αναγνωρίζει το εύλογο, σε σχέση με την αρχή της ισότητας, της προστασίας της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά και μετά την εγκυμοσύνη, αφενός, και της προστασίας των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού, αφετέρου [26].

Για να καλύπτονται από την εξαίρεση αυτή, τα μέτρα πρέπει, επομένως, να αποσκοπούν άμεσα στην προστασία της γυναίκας που τελεί σε μία από τις καταστάσεις αυτές.

49. Η επίμαχη διάταξη του δανικού δικαίου, όμως, η οποία παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να αποφασίζει κατά ελεύθερη κρίση εάν μπορεί ή όχι να εξακολουθήσει να απασχολεί έγκυο υπάλληλο, αποκλειστικά και μόνο για τον λόγο ότι βρίσκεται στην κατάσταση αυτή — εφόσον δεν απαιτεί να έχει κηρυχθεί η γυναίκα σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία —, δεν μπορεί να καλυφθεί από την εξαίρεση του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207, εφόσον, όχι μόνο δεν προστατεύει την έγκυο, αλλά παρέχει τη δυνατότητα προσωρινής στερήσεώς της από εργασία με απλή απόφαση του εργοδότη.

26 — Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann (Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25).

Επομένως, ο κανόνας αυτός πρέπει να εξεταστεί υπό το φως των άλλων διατάξεων της οδηγίας, που επιβάλλουν την αυστηρή ισότητα μεταχειρίσεως μεταξύ των ανδρών και των γυναικών εργαζομένων, και, συγκεκριμένα, του άρθρου της 5, παράγραφος 1, κατά το οποίο, η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση των αυτών όρων σε άνδρες και γυναίκες, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

50. Σύμφωνα με παγία νομολογία του Δικαστηρίου, «η δυσμενής διάκριση δεν μπορεί να συνίσταται παρά στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε παρεμφερείς καταστάσεις ή στην εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις» [27]. Το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι τόσο η άρνηση προσλήψεως εγκύου [28] όσο και η απόλυση υπαλλήλου λόγω της εγκυμοσύνης της [29] συνιστούν άμεσες διακρίσεις στηριζόμενες στο φύλο.

51. Η επίμαχη διάταξη του δανικού δικαίου παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να απαλλαγεί προσωρινά από τις υπηρεσίες εγκύου υπαλλήλου, καίτοι αυτή δεν τελεί σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, εφόσον εκτιμά ότι δεν μπορεί να εξακολουθήσει να την απασχολεί. Η δυνατότητα όμως αυτή δεν υφίσταται έναντι άνδρα εργαζομένου, ο οποίος δεν θα είχε κηρυχθεί σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, και ενώ και η μία και ο άλλος είναι ικανοί να εργαστούν και διατεθειμένοι να το πράξουν, μόνο στην περίπτωση των γυναικών θα μπορεί να απαλλαγεί από τις υπηρεσίες τους κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους.

Κατά συνέπεια, διάταξη εθνικού δικαίου διατυπωμένη κατά τον τρόπο αυτό, η οποία θεσπίζει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων οι οποίοι δεν έχουν διακόψει την εργασία τους για ιατρικούς λόγους και είναι επομένως σε θέση να εργαστούν, δημιουργεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, αντίθετη προς το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, καθόσον υιοθετεί ως κριτήριο εφαρμογής μια κατάσταση στην οποία μόνον οι γυναίκες μπορούν να περιέλθουν.

52. Για τους λόγους που μόλις εξέθεσα νομίζω ότι στην έκτη περίπτωση του προδικαστικού ερωτήματος που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, που καθιερώνεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, απαγορεύει τη θέσπιση εθνικής διατάξεως η οποία, σε περίπτωση εγκυμοσύνης υπαλλήλου που δεν έχει κηρυχθεί σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να αποφασίσει κατά ελεύθερη κρίση αν μπορεί ή όχι να εξακολουθήσει να την απασχολεί, υποχρεούμενος απλώς να της καταβάλλει το ήμισυ του μισθού της κατά τη διάρκεια ανωτάτης περιόδου πέντε μηνών μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού.

27 — Απόφαση της 14ης Φεβρουαρίου 1995, C-279/93, Schumacker (Συλλογή 1995, σ. I-225, σκέψη 30).

28 — Προπαρατεθείσα απόφαση Dekker (υποσημείωση 23).

29 — Προπαρατεθείσες αποφάσεις Habermann-Beltermann και Webb (υποσημείωση 23).

Πρόταση

Υπό το φως των προηγουμένων σκέψεων προτείνω στο Δικαστήριο:

«1) να κρίνει ότι το προδικαστικό ερώτημα που του υπέβαλε το Sø-og Handelsret είναι απαράδεκτο όσον αφορά την τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση·

2) να απαντήσει στην πρώτη, δεύτερη, τρίτη και έκτη περίπτωση του ιδίου αυτού προδικαστικού ερωτήματος ως εξής:

α) Η αρχή της ισότητας αμοιβής που καθιερώνει το άρθρο 119 της Συνθήκης και διευκρινίζει το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, απαγορεύει τη θέσπιση εθνικής διατάξεως η οποία προβλέπει ότι, όταν η ανικανότητα προς εργασία εγκύου, πιστοποιουμένη με ιατρική βεβαίωση, συνδέεται με την εγκυμοσύνη, ο εργοδότης υποχρεούται απλώς να της καταβάλλει το ήμισυ του μισθού της κατά τη διάρκεια ανωτάτης περιόδου πέντε μηνών μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού ενώ, στην περίπτωση ανικανότητας προς εργασία που δεν οφείλεται στην εγκυμοσύνη, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει στους εργαζομένους του το σύνολο του μισθού τους.

β) Το άρθρο 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, απαγορεύει τη θέσπιση εθνικής διατάξεως η οποία, σε περίπτωση εγκυμοσύνης υπαλλήλου που δεν έχει κηρυχθεί σε κατάσταση ανικανότητας προς εργασία, παρέχει στον εργοδότη τη δυνατότητα να αποφασίσει κατά ελεύθερη κρίση αν μπορεί ή όχι να εξακολουθήσει να την απασχολεί, υποχρεούμενος απλώς να της καταβάλλει το ήμισυ του μισθού της κατά τη διάρκεια ανωτάτης περιόδου πέντε μηνών μεταξύ των τριών μηνών που προηγούνται και των τριών μηνών που έπονται του τοκετού.»