ARREST VAN HET HOF
13 februari 1996 *

In zaak C-342/93,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van de Court of Appeal in Northern Ireland, in de aldaar aanhangige gedingen tussen

J. Gillespie e. a.

en

Northern Health and Social Services Board,

Department of Health and Social Services,

Eastern Health and Social Services Board,

Southern Health and Social Services Board,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 119 EEG-Verdrag, richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het

* Procestaal: Engels.

beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB 1975, L 45, blz. 19), en 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 (PB 1976, L 39, blz. 40),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE,

samengesteld als volgt: G. C. Rodríguez Iglesias, president, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet en G. Hirsch (rapporteur), kamerpresidenten, G. F. Mancini, F. A. Schockweiler, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, J. L. Murray en P. Jann, rechters,

advocaat-generaal: P. Léger
griffier: L. Hewlett, administrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— J. Gillespie, M. Hamill, P. Molyneaux e. a., vertegenwoordigd door P. Coghlin, QC, N. McGrenera, Barrister-at-Law, B. Jones, Solicitor, en S. Mulhern, Solicitor en Chief Legal Officer of the Equal Opportunities Commission for Northern Ireland,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, als gemachtigde, bijgestaan door D. Pannick, QC, en R. Weatherup, Barrister,

— de Ierse regering, vertegenwoordigd door M. A. Buckley, Chief State Solicitor, en A. O'Caoimh, SC, als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door K. Banks, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van verzoeksters, vertegenwoordigd door P. Coghlin en N. McGrenera; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, D. Pannick en R. Weatherup; de Ierse regering, vertegenwoordigd door A. O'Caoimh, J. Payne, Barrister-at-Law, en C. Moran, Solicitor, en de Commissie, vertegenwoordigd door C. Docksey, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde, ter terechtzitting van 5 april 1995,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 6 juni 1995,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 25 juni 1993, ten Hove ingekomen op 5 juli daaraanvolgend, heeft de Court of Appeal in Northern Ireland krachtens artikel 177 EEG-Verdrag vier vragen gesteld over de uitlegging van artikel 119 van dat verdrag, richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB 1975, L 45, blz. 19), en 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 (PB 1976, L 39, blz. 40).

2 Die vragen zijn gerezen in een geding tussen de zeventien verzoeksters in het hoofdgeding en hun werkgevers, verschillende gezondheidsdiensten (Health Services) in Noord-Ierland, over het bedrag van de uitkering die zij tijdens hun zwangerschapsverlof hadden ontvangen.

3 In de loop van 1988 genoten verzoeksters in het hoofdgeding zwangerschapsverlof. Tijdens die periode ontvingen zij krachtens een collectieve overeenkomst, met name krachtens Section 6, punt 9, van het door de Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland) vastgestelde General Council Handbook, de navolgende uitkeringen: de eerste vier werken hun volledig weekloon, de twee volgende weken negen tiende van hun volledig weekloon en, ten slotte, twaalf weken de helft van hun volledig weekloon.

4 Deze regeling was voordeliger dan de algemene wettelijke regeling ter zake. Volgens de Social Security (Northern Ireland) Order 1986 en de Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 zouden zij immers gedurende zes weken negen tiende van hun volledig weekloon en daarna gedurende twaalf weken een vaste toelage van 47,95 UKL hebben ontvangen.

5 In november 1988 leidden onderhandelingen binnen de gezondheidszorg tot een loonsverhoging die met terugwerkende kracht per 1 april 1988 inging. Wegens de

wijze van berekening die volgens het General Council Handbook van toepassing is op de tijdens het zwangerschapsverlof te betalen uitkering, ontvingen verzoeksters in het hoofdgeding die verhoging evenwel niet.

6 Uit het vonnis van het Industrial Tribunal waarnaar het verzoek om een prejudiciële beslissing verwijst, blijkt immers, dat de tijdens het zwangerschapsverlof te betalen geldelijke uitkering wordt bepaald op basis van het gemiddelde weekloon. Dit laatste wordt volgens artikel 21 van de Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987 berekend op basis van de laatste twee loonbetalingen (hierna: „referentielonen") die de betrokkenen hadden ontvangen voor de twee maanden die de referentieweek voorafgingen. Als referentieweek wordt genomen de vijftiende week vóór het begin van de week waarin de bevalling vermoedelijk zal plaatsvinden. Er was niet voorzien in een verhoging van het referentieloon voor het geval dat het loon achteraf zou worden verhoogd.

7 In 1989 wendden verzoeksters in het hoofdgeding zich tot het Industrial Tribunal (Northern Ireland). Zij stelden dat zij op grond van hun geslacht waren gediscrimineerd doordat tijdens hun zwangerschapsverlof hun loon was verlaagd en zij door de wijze van berekening van de geldelijke uitkering die hun tijdens die periode moest worden betaald, de retroactieve loonsverhoging niet hadden ontvangen.

8 Het Industrial Tribunal stelde verzoeksters in het hoofdgeding in het ongelijk, waarop dezen hoger beroep instelden bij de Court of Appeal in Northern Ireland.

9 Van oordeel, dat voor de beslechting van de bij haar aanhangige gedingen uitlegging van artikel 119 van het Verdrag alsmede van de richtlijnen 75/117 en 76/207

nodig was, heeft de Court of Appeal de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de navolgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Dient op grond van (een van) de volgende bepalingen, te weten i) artikel 119 EEG-Verdrag, ii) de richtlijn gelijke beloning (75/117/EEG) of iii) de richtlijn gelijke behandeling (76/207/EEG) (‚de relevante bepalingen'), aan een vrouw die afwezig is van haar werk wegens het in de nationale wetgeving of in haar arbeidsovereenkomst geregelde zwangerschapsverlof, het volledige loon te worden betaald waarop zij recht zou hebben gehad indien zij op dat moment normaal voor haar werkgever had gewerkt?

2) Zo nee, dient op grond van de relevante bepalingen de hoogte van het loon van een vrouw tijdens het zwangerschapsverlof te worden bepaald door bepaalde bijzondere criteria?

3) Zo ja, welke zijn dan die criteria?

4) Indien zowel vraag 1 als vraag 2 ‚ontkennend' wordt beantwoord, heeft dan geen van de relevante bepalingen enig gevolg voor de hoogte van het loon waarop een vrouw tijdens bedoeld verlof recht heeft?"

10 Met deze vier vragen, die samen moeten worden behandeld, wenst de nationale rechter in wezen te vernemen, of het in artikel 119 van het Verdrag geformuleerde en in richtlijn 75/117 gepreciseerde beginsel van gelijke beloning of het in richtlijn 76/207 neergelegde wettige recht op bescherming van de zwangere vrouw de verplichting inhoudt om vrouwelijke werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof hun volledig loon door te betalen en hun in voorkomend geval ook de vóór of tij-

dens het zwangerschapsverlof ingetreden loonsverhoging toe te kennen. Verder wenst de nationale rechter te vernemen, of het gemeenschapsrecht bij gebreke van een dergelijke verplichting voorziet in specifieke criteria — en zo ja welke — voor het bepalen van het bedrag van de uitkering die hun tijdens die periode moet worden betaald.

Artikel 119 van het Verdrag en richtlijn 75/117

11 Volgens artikel 1 van richtlijn 75/117 beoogt het in artikel 119 van het Verdrag geformuleerde en in de richtlijn gepreciseerde beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid de afschaffing, met betrekking tot gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke werking wordt toegekend, van ieder onderscheid naar kunne ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning.

12 Blijkens de in artikel 119, tweede alinea, gegeven definitie omvat het in bovengenoemde bepalingen gebruikte begrip beloning alle voordelen die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt. Zolang die voordelen uit hoofde van de dienstbetrekking worden toegekend, komt het voor de toepassing van artikel 119 niet aan op het rechtskarakter ervan (arrest van 9 februari 1982, zaak 12/81, Garland, Jurispr. 1982, blz. 359, r. o. 10).

13 Tot de als beloning aangemerkte voordelen behoren onder meer de voordelen die door de werkgever op grond van wettelijke bepalingen en uit hoofde van een arbeidsbetrekking worden betaald en tot doel hebben, de werknemers een inkomen te bezorgen wanneer dezen in door de wetgever bepaalde specifieke gevallen de in hun arbeidsovereenkomst vastgelegde werkzaamheid niet verrichten (arrest van 4 juni 1992, zaak C-360/90, Bötel, Jurispr. 1992, blz. I-3589, r. o. 14 en 15; zie ook arresten van 27 juni 1990, zaak C-33/89, Kowalska, Jurispr. 1990, blz. I-2591, r. o. 11, en 17 mei 1990, zaak C-262/88, Barber, Jurispr. 1990, blz. I-1889, r. o. 12).

14 Aangezien de uitkering die de werkgever op grond van de wettelijke bepalingen of uit hoofde van collectieve overeenkomsten aan een vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschapsverlof betaalt, op de arbeidsbetrekking berust, vormt zij dus een beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag en richtlijn 75/117.

15 Artikel 119 van het Verdrag en artikel 1 van richtlijn 75/117 verzetten zich derhalve tegen een regeling volgens welke aan mannelijke en vrouwelijke werknemers een verschillende beloning kan worden betaald voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend.

16 Dienaangaande zij eraan herinnerd, dat er volgens vaste rechtspraak slechts sprake is van discriminatie, wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties of wanneer dezelfde regel wordt toegepast op verschillende situaties (zie onder meer arrest van 14 februari 1995, zaak C-279/93, Schumacker, Jurispr. 1995, blz. I-225, r. o. 30).

17 Wat het onderhavige geval betreft, bevinden vrouwen die een in de nationale wettelijke regeling voorzien zwangerschapsverlof genieten, zich in een specifieke situatie die bijzondere bescherming verlangt, doch niet kan worden gelijkgesteld met de situatie van een man of met die van een vrouw die haar arbeid daadwerkelijk verricht.

18 Met betrekking tot de vraag, of het gemeenschapsrecht de verplichting inhoudt om vrouwelijke werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof het volledige loon door te betalen of voorziet in specifieke criteria voor het bepalen van het bedrag van de tijdens het zwangerschapsverlof verschuldigde uitkering, dient er allereerst aan te worden herinnerd, dat 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 tijdens de lactatie [tiende bijzondere richtlijn in

de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG (PB 1992, L 348, blz. 1)], voorziet in verschillende maatregelen ter bescherming van onder meer de veiligheid en de gezondheid van de werkneemster, vooral vóór en na de bevalling. Daartoe behoren, met name wat betreft de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, een zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, daaronder begrepen een verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken, en het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering voor de werkneemsters waarop de richtlijn van toepassing is.

19 Aangezien deze richtlijn „ratione temporis" evenwel niet van toepassing is op de feiten van het hoofdgeding, stond het aan de nationale wetgever het bedrag van de tijdens het zwangerschapsverlof te betalen uitkering te bepalen. Daarbij diende hij rekening te houden met de duur van dit zwangerschapsverlof en in voorkomend geval met het bestaan van andere sociale voordelen.

20 Gelet op die bevoegdheid dient te worden geconcludeerd, dat op het ogenblik van de feiten van het hoofdgeding artikel 119 EEG-Verdrag noch artikel 1 van richtlijn 75/117 de verplichting inhield om vrouwelijke werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof hun volledig loon door te betalen. Deze bepalingen voorzagen evenmin in specifieke criteria voor de vaststelling van het bedrag van de uitkeringen die tijdens die periode aan die werkneemsters verschuldigd waren. Het bedrag van die uitkeringen mag evenwel niet zo gering zijn, dat het doel van het zwangerschapsverlof, te weten de bescherming van de vrouwelijke werknemers vóór en na de bevalling, daardoor op de helling komt te staan. Bij de toetsing van het betrokken bedrag aan die regel moet de nationale rechter niet alleen rekening houden met de duur van het zwangerschapsverlof, maar ook met de andere vormen van sociale bescherming waarin de nationale wettelijke regeling voorziet voor het geval van gerechtvaardigde afwezigheid van de werknemer. Er is evenwel geen enkele aanwijzing, dat in het hoofdgeding het bedrag van de toegekende uitkering van dien aard was, dat het doel van het zwangerschapsverlof op de helling kon komen te staan.

21 De vraag, of een vrouwelijke werknemer met zwangerschapsverlof een vóór of tijdens die periode ingetreden loonsverhoging moet ontvangen, dient bevestigend te worden beantwoord.

22 Aangezien de tijdens het zwangerschapsverlof betaalde uitkering neerkomt op een weekloon berekend op basis van het gemiddelde loon dat de vrouwelijke werknemer heeft ontvangen toen zij haar arbeid daadwerkelijk verrichte, dat haar, net als aan elke andere werknemer, week na week wordt betaald, eist het discriminatieverbod, dat de vrouwelijke werknemer, wier arbeidsovereenkomst of dienstbetrekking tijdens het zwangerschapsverlof doorloopt, een tussen het begin van de door het referentieloon gedekte periode en het einde van het zwangerschapsverlof ingetreden loonsverhoging net als elke andere werknemer ontvangt, en dit zelfs met terugwerkende kracht. Wanneer een vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschapsverlof van een dergelijke verhoging wordt uitgesloten, wordt zij immers gediscrimineerd op de enkele grond van haar hoedanigheid van werknemer, aangezien zij het hogere loon zou hebben ontvangen indien zij niet zwanger ware geweest.

Richtlijn 76/207

23 De verwijzende rechter wenst ook te vernemen, of richtlijn 76/207 in het onderhavige geval van toepassing is.

24 In dit verband dient eraan te worden herinnerd, dat de tijdens het zwangerschapsverlof betaalde uitkering een beloning is en derhalve onder artikel 119 van het Verdrag en onder richtlijn 75/117 valt. Bijgevolg kan zij niet tevens onder richtlijn 76/207 vallen. Met name uit de tweede overweging van de considerans van die richtlijn volgt immers, dat zij niet ziet op de beloning in de zin van bovengenoemde bepalingen.

25 Gelet op een en ander dient op de vier vragen van de Court of Appeal in Northern Ireland te worden geantwoord, dat het in artikel 119 van het Verdrag geformuleerde en in richtlijn 75/117 gepreciseerde beginsel van gelijke beloning niet de verplichting inhoudt om vrouwelijke werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof het volledige loon door te betalen en evenmin voorziet in specifieke criteria voor het bepalen van het bedrag van de uitkeringen die hun tijdens die periode worden betaald, met dien verstande dat het bedrag van die uitkeringen niet zo gering mag zijn dat het doel van het zwangerschapsverlof daardoor op de helling komt te

staan. Voor zover die uitkeringen worden berekend op basis van een loon dat de vrouwelijke werknemer vóór het begin van haar zwangerschapsverlof ontving, dienen zij evenwel de loonsverhogingen te omvatten die zijn ingetreden tussen het begin van de door het referentieloon gedekte periode en het einde van het zwangerschapsverlof, en dit vanaf het ogenblik waarop die loonsverhogingen in werking zijn getreden.

Kosten

26 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk, de Ierse regering en de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE,

uitspraak doende op de vier door de Court of Appeal in Northern Ireland bij beschikking van 25 juni 1993 gestelde vragen, verklaart voor recht:

Het beginsel van gelijke beloning geformuleerd in artikel 119 EEG-Verdrag en gepreciseerd in richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, houdt niet de verplichting in om vrouwelijke werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof het volledige loon door te betalen en voorziet evenmin in specifieke criteria voor het bepalen van het bedrag van de uitkerin-

gen die hun tijdens die periode worden betaald, met dien verstande dat het bedrag van die uitkeringen niet zo gering mag zijn dat het doel van het zwangerschapsverlof daardoor op de helling komt te staan. Voor zover die uitkeringen worden berekend op basis van een loon dat de vrouwelijke werknemer vóór het begin van haar zwangerschapsverlof ontving, dienen zij evenwel de loonsverhogingen te omvatten die zijn ingetreden tussen het begin van de door het referentieloon gedekte periode en het einde van het zwangerschapsverlof, en dit vanaf het ogenblik waarop die loonsverhogingen in werking zijn getreden.

Rodríguez Iglesias Edward Puissochet Hirsch

Mancini Schockweiler Moitinho de Almeida Kapteyn

Gulmann Murray Jann

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 13 februari 1996.

De griffier

R. Grass

De president

G. C. Rodríguez Iglesias