ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

8 september 2005 *

In zaak C-191/03,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Labour Court (Ierland) bij beslissing van 14 april 2003, ingekomen bij het Hof op 12 mei 2003, in de procedure

North Western Health Board

tegen

Margaret McKenna,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: C. W. A. Timmermans, kamerpresident, C. Gulmann (rapporteur) en R. Schintgen, rechters,

* Procestaal: Engels.

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

gezien de stukken en na de terechtzitting op 17 juni 2004,

gelet op de opmerkingen van:

— North Western Health Board, vertegenwoordigd door A. Collins, SC, en A. Kerr, BL,

— M. McKenna, vertegenwoordigd door D. Connolly, SC, en M. Bolger, BL,

— Ierland, vertegenwoordigd door E. Regan en S. Belshaw, BL,

— de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— de Oostenrijkse regering, vertegenwoordigd door E. Riedl als gemachtigde,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door R. Caudwell als gemachtigde, bijgestaan door K. Smith, barrister,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M.-J. Jonczy en N. Yerrell als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 2 december 2004,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 141 EG, richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (PB L 45, blz. 19), alsmede 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 L 39, blz. 40).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de North Western Health Board (hierna: „Board") en zijn werkneemster M. McKenna over het bedrag van de beloning dat deze ontving gedurende een afwezigheid wegens een zwangerschapsgebonden ziekte en het in mindering brengen van die afwezigheid op het maximumaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft.

Toepasselijke bepalingen

3 Artikel 141, leden 1 en 2, EG luidt:

„1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt.

[...]"

4 Artikel 1, eerste alinea, van richtlijn 75/117 bepaalt:

„Het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, neergelegd in artikel [141] van het Verdrag [...], houdt in dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend ieder onderscheid naar kunne wordt afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning."

5 Artikel 3 van deze richtlijn luidt:

„De lidstaten heffen de discriminaties tussen mannen en vrouwen op die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen en die in strijd zijn met het beginsel van gelijke beloning."

6 Artikel 4 preciseert:

„De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat alle met het beginsel van gelijke beloning strijdige bepalingen die voorkomen in collectieve arbeidsovereenkomsten, loonschalen of -akkoorden of individuele arbeidsovereenkomsten nietig worden, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden."

7 Richtlijn 76/207 beoogt volgens artikel 1, lid 1, „de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid [...]".

8 Artikel 2 van deze richtlijn bepaalt:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hiernavolgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

[...]

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft.

[...]"

9 Artikel 5 van deze richtlijn regelt de gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden als volgt:

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. Te dien einde nemen de lidstaten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

a) de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen,

welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.

[...]"

10 De richtlijnen 75/117 en 76/207 zijn in Iers recht omgezet bij de wet op gelijkheid in het arbeidsproces (Employment Equality Act) van 1998.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

11 McKenna, die door de Board was tewerkgesteld in de openbare sector in Ierland, werd in januari 2000 zwanger. Gedurende bijna de hele zwangerschap was zij op medisch advies met ziekteverlof wegens een toestand van ziekte die verband hield met haar zwangerschap.

12 In het kader van de ziekteverlofregeling van de Board hebben zijn personeelsleden recht op 365 dagen betaald ziekteverlof per periode van vier jaar. Hooguit 183 dagen afwezigheid per periode van 12 maanden worden volledig uitbetaald. De tijdens deze periode van 12 maanden opgenomen extra ziekteverlofdagen worden slechts voor de helft betaald, op voorwaarde dat het maximum van 365 dagen betaald ziekteverlof per periode van vier jaar niet wordt overschreden.

13 De betrokken regeling maakt geen onderscheid tussen zwangerschapsgebonden ziektetoestanden en ziektes die geen verband houden met zwangerschap. Zij stelt de afwezigheid op het werk als gevolg van zwangerschapsgebonden ziekte gelijk met ziekteverlof dat wordt toegekend wegens ziekte die geen verband houdt met zwangerschap, nu volgens de algemene voorwaarden van die regeling „ziekte als gevolg van een zwangerschapsgebonden ziektetoestand die zich voordoet vóór het zwangerschapsverlof van 14 weken, wordt geacht te vallen onder de ziekteverlofregeling van de Board".

14 Op grond van deze bepalingen werd McKenna geacht haar recht op volledige beloning te hebben uitgeput op 6 juli 2000. Haar loon werd dus met de helft verminderd vanaf deze datum tot en met 3 september 2000, toen haar zwangerschapsverlof begon, dat tot en met 11 december 2000 duurde.

15 Tijdens haar zwangerschapsverlof ontving McKenna haar loon volledig, overeenkomstig de door het ministerie van Gezondheid en Jeugd op de Health Boards toegepaste regeling.

16 Na afloop van haar zwangerschapsverlof was zij nog steeds arbeidsongeschikt om medische redenen. Haar loon werd krachtens de ziekteverlofregeling opnieuw met de helft verminderd.

17 McKenna betwistte voor de Equality Officer de toepassing van de ziekteverlofregeling op haar geval.

18 Zij voerde aan dat zij was gediscrimineerd op een met richtlijn 76/207 strijdige wijze, aangezien haar zwangerschapsgebonden ziektetoestand was gelijkgesteld met een ziekte en haar dagen van afwezigheid in mindering waren gebracht op de totale duur van het ziekteverlof waarop zij recht had.

19 Zij betoogde verder dat de vermindering met de helft van haar loon na de periode van 183 dagen tijdens welke zij recht had gehad op een volledige beloning, neerkwam op een met artikel 141 EG en richtlijn 75/117 strijdige minder gunstige behandeling inzake de beloning.

20 Bij besluit van 13 augustus 2001 aanvaardde de Equality Officer de argumenten van McKenna. Hij gelastte dat haar het litigieuze achterstallige salaris werd betaald. Hij wees verzoekster eveneens schadevergoeding toe wegens de discriminatie waaraan zij blootstond.

21 De Board heeft bij de Labour Court beroep ingesteld tegen dit besluit.

22 Deze rechter wijst er om te beginnen op dat de werkgever een overheidsorgaan is, zodat een richtlijn tegen hem kan worden ingeroepen.

23 Hij benadrukt vervolgens dat het bij hem aanhangig geding twee aspecten bevat. Enerzijds moet worden vastgesteld of McKenna ongelijk werd behandeld op grond dat haar afwezigheid wegens zwangerschapsgebonden ziekte in mindering werd gebracht op de totale duur van haar ziekteverlofaanspraken, met als gevolg dat haar

rechten op uitkeringen zouden kunnen worden beperkt of uitgeput raken gedurende de daaropvolgende jaren, indien zij opnieuw ziek zou worden. Anderzijds moet worden onderzocht of McKenna werd gediscrimineerd wat haar beloning betreft, doordat haar salaris met de helft werd verminderd na haar eerste 183 dagen van afwezigheid.

24 In deze omstandigheden heeft de Labour Court beslist om de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen voor te leggen:

„1) Valt de toepassing van een ziekteverlofregeling die werknemers die een zwangerschapsgebonden ziekte hebben en werknemers die zich in een toestand van ziekte bevinden, gelijk behandelt, onder richtlijn 76/207?

2) Indien vraag 1 bevestigend wordt beantwoord, verzet richtlijn 76/207 zich ertegen dat een werkgever een periode van afwezigheid van het werk wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een tijdens de zwangerschap opgetreden zwangerschapsgebonden ziekte, in mindering brengt op alle rechten op uitkeringen die een werkneemster onder de ziekteverlofregeling op haar werk geniet?

3) Indien vraag 1 bevestigend wordt beantwoord, vereist richtlijn 76/207 dat een werkgever over een speciale regeling beschikt ter zake van afwezigheid van het werk wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een tijdens de zwangerschap opgetreden zwangerschapsgebonden ziekte?

4) Valt de toepassing van een ziekteverlofregeling die werknemers die een zwangerschapsgebonden ziekte hebben en werknemers die zich in een toestand van ziekte bevinden [gelijk behandelt] onder artikel 141 [EG] en richtlijn 75/117?

5) Indien vraag 4 bevestigend wordt beantwoord, verzetten artikel 141 [EG] en richtlijn 75/117 zich ertegen dat een werkgever het loon van een vrouw vermindert nadat zij gedurende een bepaalde periode afwezig was van het werk, wanneer de afwezigheid te wijten is aan arbeidsongeschiktheid wegens een tijdens de zwangerschap opgetreden zwangerschapsgebonden ziekte, in omstandigheden waarin een niet-zwangere vrouw of een man die gedurende dezelfde periode van het werk afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van louter een toestand van ziekte, dezelfde vermindering zou ondergaan?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De eerste en de vierde vraag

25 Met zijn eerste en zijn vierde vraag, die samen onderzocht dienen te worden, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een ziekteverlofregeling die vrouwelijke werknemers met een zwangerschapsgebonden ziekte op dezelfde wijze behandelt als andere werknemers met een ziekte die geen verband houdt met een zwangerschap, binnen de werkingssfeer van richtlijn 76/207 dan wel die van artikel 141 EG en richtlijn 75/117 valt.

26 McKenna en de Italiaanse regering zijn van mening dat een regeling als die in het hoofdgeding valt onder richtlijn 76/207, voorzover zij bepaalt dat de afwezigheden ten gevolge van een zwangerschapsgebonden ziekte in mindering worden gebracht op de ziekteverlofaanspraken wegens een andere reden, maar eveneens onder artikel 141 EG en richtlijn 75/117, voorzover zij een vermindering van de beloning met zich brengt na 183 dagen van afwezigheid wegens een zwangerschapsgebonden ziekte.

27 De Board alsmede de Ierse regering, de Oostenrijkse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk betogen dat een dergelijke regeling enkel valt onder artikel 141 EG en richtlijn 75/117, aangezien het in het hoofdgeding gaat om een beloning in de zin van deze bepalingen en de door McKenna betwiste inkomstenvermindering het directe en automatische gevolg is van de toepassing van die regeling.

28 De Commissie van de Europese Gemeenschappen is daarentegen van mening dat het om arbeidsvoorwaarden gaat. De gevolgen voor de beloning zijn slechts indirect. Enkel richtlijn 76/207 is derhalve toepasselijk.

29 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat het bij ziekte doorbetaalde werknemersloon een „beloning" vormt in de zin van artikel 141 EG (zie arrest van 13 juli 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Jurispr. blz. 2743, punt 7), welk begrip alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura omvat, mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden toegekend, ongeacht of dit op basis van een arbeidsovereenkomst, uit hoofde van wettelijke bepalingen dan wel vrijwillig gebeurt (arrest van 19 november 1998, Høj Pedersen e.a., C-66/96, Jurispr. blz. I-7327, punt 32).

30 Een beloning in de zin van artikel 141 EG en richtlijn 75/117 kan niet tevens onder richtlijn 76/207 vallen. Uit de tweede overweging van die richtlijn volgt immers, dat zij niet ziet op de „beloning" in de zin van bovengenoemde bepalingen (zie arrest van 13 februari 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punt 24).

31 Een regeling als die waarom het gaat in het hoofdgeding definieert de voorwaarden voor het doorbetalen van het loon van de werknemer bij afwezigheid wegens ziekte. Zij stelt de volledige doorbetaling van het loon afhankelijk van de niet-overschrijding

van een maximumaantal dagen per jaar en voorziet, in het geval dat dit aantal wordt overschreden, in de doorbetaling van 50 % van het loon voor een bepaald maximumaantal dagen per periode van vier jaar.

32 Een dergelijk systeem, dat leidt tot een vermindering van de beloning en vervolgens tot een uitputting van de rechten daarop, werkt automatisch, op basis van een rekenkundige berekening van de dagen van afwezigheid wegens ziekte.

33 De ingevoerde regels vallen dus binnen de werkingssfeer van artikel 141 EG en richtlijn 75/117 (zie naar analogie, aangaande een systeem voor de verkrijging van rechten op een hoger salaris op basis van anciënniteitsregels, arrest van 7 februari 1991, Nimz, C-184/89, Jurispr. blz. I-297, punten 9 en 10).

34 De omstandigheid dat een loon niet onmiddellijk wordt verminderd of het recht op doorbetaling daarvan niet onmiddellijk wordt afgeschaft, maar na afloop van een bepaalde maximumduur, betekent niet dat die regels niet automatisch worden toegepast wanneer de genoemde voorwaarden zijn vervuld.

35 Bijgevolg dient op de eerste en de vierde prejudiciële vraag te worden geantwoord dat een ziekteverlofregeling die vrouwelijke werknemers met een zwangerschapsgebonden ziekte op dezelfde wijze behandelt als andere werknemers met een ziekte die geen verband houdt met een zwangerschap, binnen de werkingssfeer van artikel 141 EG en richtlijn 75/117 valt.

De tweede, de derde en de vijfde vraag

36 Gezien het antwoord op de eerste en de vierde vraag, alsmede de gegevens van het hoofdgeding die door de verwijzende rechter dienen te worden onderzocht, moeten de tweede, de derde en de vijfde vraag samen worden onderzocht.

37 Met deze drie vragen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 141 EG en richtlijn 75/117 aldus dienen te worden uitgelegd dat discriminatie op grond van geslacht vormen:

— een regel van een ziekteverlofregeling die ten aanzien van vrouwelijke werknemers die vóór een zwangerschapsverlof afwezig zijn wegens een zwangerschapsgebonden ziekte, alsmede ten aanzien van mannelijke werknemers die afwezig zijn ten gevolge van eender welke andere ziekte, voorziet in een vermindering van de beloning wanneer de afwezigheid een bepaalde duur overschrijdt;

— een regel van een ziekteverlofregeling die voorziet in het in mindering brengen van de afwezigheden wegens ziekte op een maximumaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft, ongeacht of de ziekte al dan niet zwangerschapsgebonden is.

38 De Board alsmede de Ierse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk zijn, wat de beloning betreft, van mening dat de vrouwelijke werknemer geen recht heeft op volledige doorbetaling van haar loon en dat een regel als die waarom het gaat in

het hoofdgeding niet discriminatoir is. De Board en de regering van het Verenigd Koninkrijk maken geen opmerkingen betreffende het in mindering brengen van afwezigheden wegens ziekte. De Ierse regering is in het algemeen van mening dat de lidstaten niet verplicht zijn om specifieke bepalingen vast te stellen betreffende afwezigheden wegens een ziekte die tijdens de zwangerschap is opgetreden.

39 McKenna, de Italiaanse en de Oostenrijkse regering alsmede de Commissie betogen dat een vermindering van de beloning als in het hoofdgeding discriminatie op grond van geslacht oplevert. McKenna, de Italiaanse regering en de Commissie verklaren dat dit eveneens geldt voor het in mindering brengen van de afwezigheden wegens ziekte op een maximumaantal ziekteverlofdagen waarop een werknemer recht heeft. De Oostenrijkse regering verklaart in het algemeen dat er op zwangerschapsgebonden arbeidsongeschiktheid andere bepalingen dienen te worden toegepast dan die welke van toepassing zijn op arbeidsongeschiktheid die geen verband houdt met een zwangerschap.

Systematiek en ontwikkeling van de regels van communautair recht inzake de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van de rechten van de vrouw tijdens de zwangerschap of na de bevalling

40 Vastgesteld moet worden dat in het hoofdgeding de vermindering van de beloning en het in mindering brengen van de afwezigheid wegens een zwangerschapsgebonden ziekte het gevolg zijn van de toepassing van de bij ziekte op iedere werknemer toepasselijke algemene regeling op vrouwen tijdens hun zwangerschap of na de bevalling.

41 De gestelde vragen dienen te worden onderzocht in het licht van de systematiek en de ontwikkeling van de regels van communautair recht inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van de rechten van de vrouw tijdens de zwangerschap of na de bevalling.

42 Op dit gebied is het doel van deze regels de bescherming van de vrouwelijke werknemers voor en na de bevalling (zie, met betrekking tot het zwangerschapsverlof, arrest Gillespie e.a., reeds aangehaald, punt 20).

43 Het gemeenschapsrecht waarborgt om te beginnen een specifieke ontslagbescherming tot aan het einde van het zwangerschapsverlof.

44 Het Hof heeft geoordeeld dat de vrouw gedurende het zwangerschapsverlof beschermd is tegen ontslag wegens afwezigheid (arrest van 8 november 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Jurispr. blz. I-3979, punt 15).

45 Aangaande een ziekte die optreedt na het zwangerschapsverlof, heeft het daarentegen geoordeeld dat een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling niet behoefde te worden onderscheiden van elke andere ziekte en dat die pathologische toestand derhalve onder de gewone ziekteregeling viel. Gelet op deze situatie heeft het Hof geconcludeerd dat het gemeenschapsrecht zich niet verzette tegen ontslagen die het gevolg zijn van afwezigheden wegens een ziekte die haar oorsprong vindt in zwangerschap of bevalling (arrest Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, reeds aangehaald, punten 16 en 19).

46 Naar aanleiding van een geval van ontslag van een vrouwelijke werknemer wegens een zwangerschapsgebonden ziekte die vóór het zwangerschapsverlof is opgetreden, heeft het Hof opgemerkt dat zwangerschap op geen enkele wijze vergelijkbaar is met een toestand van ziekte, maar dat dit niet wegneemt dat zwangerschap een periode is waarin stoornissen en complicaties kunnen optreden die van dien aard kunnen zijn dat een vrouw zich aan strenge medische controle moet onderwerpen en, in voorkomend geval, gedurende de gehele duur van de zwangerschap of een gedeelte daarvan absolute rust moet houden. Het heeft overwogen dat de stoornissen en

complicaties, die tot arbeidsongeschiktheid kunnen leiden, behoren tot de risico's die nauw verbonden zijn met zwangerschap, en derhalve even specifiek zijn als de zwangerschap zelf (arrest van 30 juni 1998, Brown, C-394/96, Jurispr. blz. I-4185, punt 22).

47 Het heeft bijgevolg geoordeeld dat de vrouw niet enkel gedurende het zwangerschapsverlof een bescherming tegen ontslag moest worden toegekend, maar eveneens gedurende de gehele zwangerschap, na erop te hebben gewezen dat een eventueel ontslag een nadelige uitwerking heeft op de lichamelijke en geestelijke gesteldheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap of na de bevalling, daaronder begrepen het bijzonder ernstige risico dat een zwangere werkneemster ertoe wordt gebracht vrijwillig haar zwangerschap af te breken. Het heeft vastgesteld dat het ontslag van een vrouwelijke werknemer tijdens de zwangerschap wegens afwezigheden die het gevolg zijn van uit de zwangerschap voortvloeiende arbeidsongeschiktheid, samenhangt met het intreden van met de zwangerschap verband houdende risico's en dus moet worden geacht hoofdzakelijk te zijn gebaseerd op de zwangerschap. Het heeft hieruit afgeleid dat een dergelijk ontslag alleen vrouwen kan treffen en derhalve een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht vormt (zie arrest Brown, reeds aangehaald, punten 18 en 24).

48 Met het oog op de nadelige uitwerking die het risico van ontslag zou kunnen hebben op de lichamelijke en geestelijke gesteldheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, is bij artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1) een verbod gesteld op ontslag gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot het einde van het zwangerschapsverlof.

49 Naast een bescherming tegen het verlies van werk waarborgt het gemeenschapsrecht, binnen bepaalde grenzen, eveneens een bescherming van het inkomen van de werkneemster tijdens de zwangerschap of na de bevalling.

50 Dienaangaande heeft het Hof opgemerkt dat vrouwen die een zwangerschapsverlof genieten, zich in een specifieke situatie bevinden die bijzondere bescherming verlangt, maar die niet kan worden gelijkgesteld met de situatie van een man die zijn arbeid daadwerkelijk verricht (arrest Gillespie e.a., reeds aangehaald, punt 17). Het heeft vervolgens geoordeeld dat noch artikel 119 EEG-Verdrag [daarna artikel 119 EG (de artikelen 117-120 EG zijn vervangen door de artikelen 136 EG-143 EG)], noch artikel 1 van richtlijn 75/117 de verplichting inhield om vrouwelijke werknemers tijdens hun zwangerschapsverlof hun volledig loon door te betalen, waarbij het evenwel preciseerde dat het bedrag van de betaalde uitkeringen niet zo gering mocht zijn dat het doel van het zwangerschapsverlof, te weten de bescherming van de vrouwelijke werknemers vóór en na de bevalling, daardoor op de helling kwam te staan (arrest Gillespie e.a., reeds aangehaald, punt 20).

51 Wat eveneens het zwangerschapsverlof betreft, bepaalt richtlijn 92/85, die ratione temporis niet van toepassing was op het geschil dat aanleiding heeft gegeven tot voormeld arrest Gillespie e.a., in artikel 11, punt 2, sub b, dat „het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werkneemsters" moet worden gewaarborgd. Punt 3 van dit artikel preciseert dat de „in punt 2, sub b, bedoelde uitkering [...] als adequaat [wordt] beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen".

52 Voorts heeft het Hof door middel van een uitlegging in verband met een ontslag, maar die eveneens geldt voor de beloning van een vrouwelijke werknemer,

geoordeeld dat voorzover ziektes die hun oorsprong vinden in de zwangerschap of de bevalling, optreden na het einde van het zwangerschapsverlof, zij onder de gewone ziekteregeling vallen. Het heeft hieraan toegevoegd dat de enige vraag die rijst is, of de afwezigheden van een vrouwelijke werknemer na het zwangerschapsverlof wegens door deze stoornissen ontstane arbeidsongeschiktheid, op dezelfde wijze worden behandeld als de afwezigheden van een mannelijke werknemer wegens een arbeidsongeschiktheid van dezelfde duur; wanneer dat het geval is, is er geen sprake van discriminatie op grond van geslacht (zie arrest Brown, reeds aangehaald, punt 26). Het heeft aldus aanvaard dat een met de zwangerschap of de bevalling verband houdende ziekte die is opgetreden na het einde van het zwangerschapsverlof, kan leiden tot een vermindering van de beloning onder dezelfde voorwaarden als een andere ziekte.

53 Naar aanleiding van een geval van een zwangerschapsgebonden ziekte van een vrouwelijke werknemer vóór het zwangerschapsverlof heeft het Hof er in punt 33 van het voormelde arrest Høj Pedersen e.a., waarin het de bewoordingen van punt 22 van het arrest Brown heeft overgenomen, aan herinnerd dat de met de zwangerschap verbonden stoornissen en complicaties, die tot arbeidsongeschiktheid kunnen leiden, behoren tot de risico's die nauw verbonden zijn met zwangerschap, en derhalve even specifiek zijn als de zwangerschap zelf. Het heeft vervolgens opgemerkt dat in het kader van de hoofdgedingen een vrouw vóór haar zwangerschapsverlof haar volledige loon derfde ingeval haar arbeidsongeschiktheid het gevolg was van een pathologische toestand die verband hield met haar zwangerschap, terwijl krachtens de betrokken nationale wettelijke regeling elke werknemer bij arbeidsongeschiktheid in beginsel recht had op behoud van zijn volledige loon. In deze omstandigheden heeft het geoordeeld dat de toepassing van wettelijke bepalingen als die welke in die hoofdgedingen aan de orde waren, een discriminatie van vrouwelijke werknemers opleverde (arrest Høj Pedersen e.a, reeds aangehaald, punten 34, 35 en 37).

54 Uit hetgeen voorafgaat volgt dat in de huidige stand van het gemeenschapsrecht een vrouwelijke werknemer:

— tijdens haar zwangerschapsverlof niet mag worden ontslagen wegens haar toestand, en evenmin vóór dit verlof wegens een zwangerschapsgebonden ziekte die optreedt vóór genoemd verlof;

— in voorkomend geval mag worden ontslagen wegens een ziekte die verband houdt met de zwangerschap of de bevalling en die optreedt na het zwangerschapsverlof;

— in voorkomend geval mag worden gekort op haar loon, hetzij tijdens het zwangerschapsverlof, hetzij na dit verlof, in geval van een ziekte die verband houdt met de zwangerschap of de bevalling en die optreedt na het zwangerschapsverlof.

55 Uit wat voorafgaat volgt eveneens dat het Hof het tot op heden niet noodzakelijk heeft geacht te preciseren of de vrouwelijke werknemer in elk geval recht heeft op de volledige doorbetaling van haar loon in geval van een zwangerschapsgebonden ziekte vóór het zwangerschapsverlof, ook al voorziet de betwiste nationale regel in de toepassing van een vermindering van dezelfde omvang op het loon dat wordt betaald aan een werknemer in geval van een ziekte die geen verband houdt met een zwangerschap.

56 Uit het voorafgaande volgt ten slotte dat de zwangerschap niet vergelijkbaar is met een toestand van ziekte en dat de stoornissen en complicaties die tijdens de zwangerschap optreden en tot arbeidsongeschiktheid leiden, behoren tot de risico's die nauw verbonden zijn met zwangerschap, en derhalve even specifiek zijn als de zwangerschap zelf (zie punten 46 en 53 van dit arrest).

Beloning van de vrouwelijke werknemer tijdens de zwangerschap

57 Uit de vaststelling van het specifieke karakter van de zwangerschapsgebonden ziektes vloeit niet noodzakelijkerwijs voort dat een vrouwelijke werknemer die afwezig is wegens een zwangerschapsgebonden ziekte, recht heeft op de volledige doorbetaling van haar loon, wanneer een werknemer die afwezig is wegens een ziekte die geen verband houdt met een zwangerschap, niet een dergelijk recht geniet.

58 Dienaangaande moet er om te beginnen op worden gewezen dat er, wat de ontslagen betreft, slechts rekening kan worden gehouden met het specifieke karakter van een zwangerschapsgebonden ziekte door de werkgever het recht te ontzeggen om een vrouwelijke werknemer om deze reden te ontslaan. Wat daarentegen de beloning betreft, is de volledige doorbetaling daarvan niet het enige middel om rekening te houden met het specifieke karakter van een zwangerschapsgebonden ziekte. Er kan immers met dit specifieke karakter rekening worden gehouden in het kader van een regeling die in geval van afwezigheid van een vrouwelijke werknemer wegens een zwangerschapsgebonden ziekte voorziet in een vermindering van de beloning.

59 Er dient vervolgens aan te worden herinnerd dat in de huidige stand van het gemeenschapsrecht geen enkele bepaling of algemeen beginsel daarvan de verplichting inhoudt om een vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschapsverlof haar volledig loon door te betalen, op voorwaarde dat het bedrag van de uitkeringen niet zo gering is dat het door het gemeenschapsrecht nagestreefde doel van de bescherming van de vrouwelijke werknemers met name vóór de bevalling, daardoor op de helling komt te staan (zie in die zin arrest Gillespie e.a., reeds aangehaald, punt 20).

60 Indien een regel die, binnen bepaalde grenzen, voorziet in een vermindering van de uitkeringen aan een vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschapsverlof,

echter geen discriminatie op grond van geslacht oplevert, kan een regel die, binnen dezelfde grenzen, voorziet in een vermindering van de uitkeringen aan die vrouwelijke werknemer die tijdens haar zwangerschap afwezig is wegens een zwangerschapsgebonden ziekte evenmin worden geacht een dergelijke discriminatie op te leveren.

61 In deze omstandigheden moet worden geconcludeerd dat het gemeenschapsrecht in zijn huidige stand niet de verplichting inhoudt tot volledige doorbetaling van het loon van een vrouwelijke werknemer die tijdens haar zwangerschap afwezig is wegens een zwangerschapsgebonden ziekte.

62 Tijdens een afwezigheid wegens een dergelijke ziekte mag een vrouwelijke werknemer dus op haar beloning worden gekort, op voorwaarde dat zij op dezelfde manier wordt behandeld als een mannelijke werknemer die afwezig is wegens ziekte en het bedrag van de uitkeringen niet zo gering is dat het doel van bescherming van zwangere werkneemsters daardoor op de helling komt te staan.

Het in mindering brengen van de afwezigheden wegens ziekte op een maximumaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft

63 De regeling waarom het in het hoofdgeding gaat, voorziet in het in mindering brengen van de afwezigheden wegens ziekte op het totaalaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft. Alle ziektes worden aldus op dezelfde wijze behandeld, ongeacht of zij al dan niet zwangerschapsgebonden zijn.

64 Een dergelijke regeling houdt in het geheel geen rekening met het specifieke karakter van zwangerschapsgebonden ziektes.

65 Dit specifieke karakter sluit nochtans niet uit dat afwezigheden wegens een zwangerschapsgebonden ziekte binnen bepaalde grenzen in mindering worden gebracht op het totaalaantal betaalde ziekteverlofdagen.

66 Het in alle omstandigheden uitsluiten dat dergelijke afwezigheden in mindering worden gebracht, zou namelijk niet verenigbaar zijn met de mogelijkheid om de beloning te korten tijdens de zwangerschap. Het zou voorts moeilijk verenigbaar zijn met de voormelde rechtspraak Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund en Brown, volgens welke na het zwangerschapsverlof een ziekte die haar oorsprong vindt in de zwangerschap of in de bevalling, onder de gewone ziekteregeling valt.

67 Het in mindering brengen van de afwezigheden tijdens de zwangerschap wegens een zwangerschapsgebonden ziekte op een maximumaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer tijdens een bepaalde periode recht heeft, mag nochtans niet tot gevolg hebben dat de vrouwelijke werknemer gedurende de afwezigheid die aldus in mindering wordt gebracht na het zwangerschapsverlof, uitkeringen ontvangt die lager zijn dan het minimumbedrag waarop zij recht had tijdens de ziekte die tijdens haar zwangerschap is opgetreden (zie punt 62 van dit arrest).

68 Bijgevolg moeten er bijzondere bepalingen worden vastgesteld om een dergelijk gevolg te verhinderen.

69 Op de tweede, de derde en de vijfde vraag dient dus te worden geantwoord dat artikel 141 EG en richtlijn 75/117 aldus moeten worden uitgelegd dat geen discriminatie op grond van geslacht vormen:

— een regel van een ziekteverlofregeling die ten aanzien van vrouwelijke werknemers die vóór een zwangerschapsverlof afwezig zijn wegens een zwangerschapsgebonden ziekte, alsmede ten aanzien van mannelijke werknemers die afwezig zijn ten gevolge van eender welke andere ziekte, voorziet in een vermindering van de beloning wanneer de afwezigheid een bepaalde duur overschrijdt, op voorwaarde dat de vrouwelijke werknemer op dezelfde manier wordt behandeld als een mannelijke werknemer die afwezig is wegens ziekte en het bedrag van de uitkeringen niet zo gering is dat het doel van bescherming van zwangere werkneemsters daardoor op de helling komt te staan;

— een regel van een ziekteverlofregeling die voorziet in het in mindering brengen van de afwezigheden wegens ziekte op een maximumaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft, ongeacht of de ziekte al dan niet zwangerschapsgebonden is, op voorwaarde dat het in mindering brengen van de afwezigheden wegens een zwangerschapsgebonden ziekte niet tot gevolg heeft dat de vrouwelijke werknemer gedurende de afwezigheid die aldus in mindering wordt gebracht na het zwangerschapsverlof, uitkeringen ontvangt die lager zijn dan het minimumbedrag waarop zij recht had tijdens de ziekte die tijdens haar zwangerschap is opgetreden.

Kosten

70 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. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Tweede kamer) verklaart voor recht:

1) **Een ziekteverlofregeling die vrouwelijke werknemers met een zwangerschapsgebonden ziekte op dezelfde wijze behandelt als andere werknemers met een ziekte die geen verband houdt met een zwangerschap, valt binnen de werkingssfeer van artikel 141 EG en richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.**

2) **Artikel 141 EG en richtlijn 75/117 moeten aldus worden uitgelegd dat geen discriminatie op grond van geslacht vormen:**

— **een regel van een ziekteverlofregeling die ten aanzien van vrouwelijke werknemers die vóór een zwangerschapsverlof afwezig zijn wegens een zwangerschapsgebonden ziekte, alsmede ten aanzien van mannelijke werknemers die afwezig zijn ten gevolge van eender welke andere ziekte, voorziet in een vermindering van de beloning wanneer de afwezigheid een bepaalde duur overschrijdt, op voorwaarde dat de vrouwelijke werknemer op dezelfde manier wordt behandeld als een mannelijke werknemer die afwezig is wegens ziekte en het bedrag van de uitkeringen niet zo gering is dat het doel van bescherming van zwangere werkneemsters daardoor op de helling komt te staan;**

— **een regel van een ziekteverlofregeling die voorziet in het in mindering brengen van de afwezigheden wegens ziekte op een maximumaantal betaalde ziekteverlofdagen waarop een werknemer gedurende een bepaalde periode recht heeft, ongeacht of de ziekte al dan niet zwangerschapsgebonden is, op voorwaarde dat het in mindering brengen van de afwezigheden wegens een zwangerschapsgebonden ziekte niet tot gevolg heeft dat de vrouwelijke werknemer gedurende de afwezigheid die aldus in mindering wordt gebracht na het zwangerschapsverlof, uitkeringen ontvangt die lager zijn dan het minimumbedrag waarop zij recht had tijdens de ziekte die tijdens haar zwangerschap is opgetreden.**

Ondertekeningen