ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)
της 8ης Σεπτεμβρίου 2005 *

Στην υπόθεση C-191/03,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, την οποίαν υπέβαλε το Labour Court (Ιρλανδία), με απόφαση της 14ης Απριλίου 2003, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Μαΐου 2003, στο πλαίσιο της ένδικης διαδικασίας

North Western Health Board

κατά

Margaret McKenna,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. W. A. Timmermans, πρόεδρο τμήματος, C. Gulmann (εισηγητή) και R. Schintgen, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

γενικός εισαγγελέας: P. Léger
γραμματέας: L. Hewlett, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 17ης Ιουνίου 2004,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

— το North Western Health Board, εκπροσωπούμενο από τους A. Collins, SC, και A. Kerr, BL,

— η McKenna, εκπροσωπούμενη από τους D. Connolly, SC, και M. Bolger, BL,

— η Ιρλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον E. Regan και την S. Belshaw, BL,

— η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον I. M. Braguglia, επικουρούμενο από τον A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον E. Riedl,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την R. Caudwell, επικουρούμενη από την K. Smith, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τις J. Jonczy και N. Yerrell,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 2ας Δεκεμβρίου 2004,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η υπό κρίση αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως έχει ως αντικείμενο την ερμηνεία του άρθρου 141 ΕΚ, 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 ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42), καθώς και της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του North Western Health Board (στο εξής: Board) και της McKenna, που είναι υπάλληλός του, σχετικά με το ποσό της ληφθείσας υπ' αυτής αμοιβής κατά τη διάρκεια απουσίας της λόγω εγκυμοσύνης και του συνυπολογισμού μιας τέτοιας απουσίας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου.

Το νομικό πλαίσιο

3 Το άρθρο 141, παράγραφοι 1 και 2, ΕΚ, ορίζει:

«1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι 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.

[...]»

4 Το άρθρο 1, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 75/117 ορίζει:

«Η αρχή της ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο [141] 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.»

5 Το άρθρο 3 της ίδιας οδηγίας προβλέπει:

«Τα κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.»

6 Το άρθρο 4 διευκρινίζει:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας και που είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, να είναι άκυρες, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν.»

7 Η οδηγία 76/207 σκοπεί, σύμφωνα με το άρθρο της 1, παράγραφος 1, «στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2, την κοινωνική ασφάλιση».

8 Το άρθρο 2 της οδηγίας αυτής ορίζει:

«1. Κατά την έννοια των ανωτέρω 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 την μητρότητα.

[...]»

9 Το άρθρο 5 της ίδιας οδηγίας προσδιορίζει ως εξής την ισότητα μεταχειρίσεως όσον αφορά τους όρους εργασίας:

«1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.

2. Για τον σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως,

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις

που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων·

[...]»

10 Οι οδηγίες 75/117 και 76/207 μεταφέρθηκαν στο ιρλανδικό δίκαιο με τον νόμο περί της ισότητας στην απασχόληση (Employment Equality Act) του 1998.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

11 Η McKenna, υπάλληλος του ιρλανδικού δημόσιου τομέα και απασχολούμενη στο Board, κατέστη έγκυος τον Ιανουάριο του 2000. Καθ' όλη σχεδόν τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατόπιν ιατρικής γνωματεύσεως λόγω παθολογικής καταστάσεως σχετικής με την εγκυμοσύνη της.

12 Στο πλαίσιο του συστήματος αναρρωτικών αδειών του Board, τα μέλη του προσωπικού του τελευταίου δικαιούνται 365 αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας εντός περιόδου τεσσάρων ετών. Παρέχεται πλήρης αμοιβή για 183, κατ' ανώτατο όριο, ημέρες ανικανότητας προς εργασία εντός περιόδου δώδεκα μηνών. Οι επιπλέον ημέρες αναρρωτικής αδείας που λαμβάνονταν κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου των δώδεκα μηνών αμείβονται μόνο κατά το ήμισυ, εντός του ορίου των 365 αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας ανά περίοδο τεσσάρων ετών.

13 Το επίμαχο σύστημα δεν κάνει διάκριση μεταξύ των σχετικών με την εγκυμοσύνη παθολογικών καταστάσεων και των ασχέτων προς αυτήν ασθενειών. Εξομοιώνει τη συνακόλουθη προς τις πρώτες ανικανότητα προς εργασία προς τις αναρρωτικές άδειες που χορηγούνται λόγω των δευτέρων, δοθέντος ότι οι γενικοί όροι του εν λόγω συστήματος προβλέπουν ότι «οποιαδήποτε ανικανότητα προς εργασία λόγω παθολογικής καταστάσεως σχετικής με εγκυμοσύνη και επελθούσας πριν από τις 14 εβδομάδες της αδείας μητρότητας θεωρείται ως εμπίπτουσα στο σύστημα αναρρωτικών αδειών του Board».

14 Κατ' εφαρμογή των διατάξεων αυτών, η McKenna θεωρήθηκε ως έχουσα αναλώσει το δικαίωμά της για πλήρη αμοιβή στις 6 Ιουλίου 2000. Επομένως, η αμοιβή της μειώθηκε στο ήμισυ, ύστερα από την ημερομηνία αυτή και μέχρι τις 3 Σεπτεμβρίου 2000, ημερομηνία ενάρξεως της αδείας της μητρότητας, που διήρκεσε μέχρι τις 11 Δεκεμβρίου 2000.

15 Κατά τη διάρκεια της αδείας της μητρότητας, η McKenna ελάμβανε ολόκληρη την αμοιβή της, σύμφωνα με τη νομοθεσία που εφάρμοζε για τα Health Boards το Υπουργείο Υγείας και Ζητημάτων Παιδικής Ηλικίας.

16 Μετά το πέρας της αδείας της μητρότητας, η McKenna αδυνατούσε πάντοτε να εργασθεί λόγω προβλημάτων υγείας. Δυνάμει του συστήματος αναρρωτικών αδειών, η αμοιβή της μειώθηκε εκ νέου κατά το ήμισυ.

17 Η McKenna αμφισβήτησε ενώπιον του Equality Officer την εφαρμογή στην κατάστασή της του συστήματος αναρρωτικών αδειών.

18 Ισχυρίστηκε ότι είχε αποτελέσει το αντικείμενο δυσμενούς διακρίσεως αντίθετης προς την οδηγία 76/207, και τούτο εφόσον η σχετική με την εγκυμοσύνη της παθολογική κατάσταση είχε εξομοιωθεί προς ασθένεια, οι δε μέρες απουσίας της είχαν συνυπολογισθεί στη συνολική διάρκεια των αναρρωτικών αδειών που δικαιούνταν.

19 Εξάλλου, η McKenna υποστήριξε ότι η μείωση κατά το ήμισυ της αμοιβής της ύστερα από την περίοδο των 183 ημερών κατά τη διάρκεια της οποίας δικαιούνταν πλήρους αμοιβής συνιστούσε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε σχέση με την αμοιβή, και τούτο κατά παράβαση του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117.

20 Με απόφαση της 13ης Αυγούστου 2001, ο Equality Officer έκανε δεκτά τα επιχειρήματα της McKenna. Διέταξε να καταβληθούν σ' αυτήν τα επίμαχα ποσά που είχαν αφαιρεθεί από τον μισθό της. Επιδίκασε επίσης στην ενδιαφερομένη αποζημίωση λόγω της δυσμενούς διακρίσεως που αυτή είχε υποστεί.

21 Το Board προσέβαλε την απόφαση αυτή ενώπιον του Labour Court.

22 Το δικαστήριο αυτό επισημαίνει, κατ' αρχάς, ότι ο εργοδότης είναι κρατικός φορέας, οπότε μπορεί να του αντιταχθεί μια οδηγία.

23 Στη συνέχεια, το ίδιο δικαστήριο υπογραμμίζει ότι η εκκρεμούσα ενώπιόν του διαφορά παρουσιάζει δύο πτυχές. Αφενός, πρέπει να προσδιοριστεί εάν η McKenna έχει υποστεί άνιση μεταχείριση λόγω του συνυπολογισμού, στη συνολική διάρκεια των ημερών αναρρωτικής αδείας που δικαιούται, των ημερών απουσίας της λόγω

ασθενείας σχετικής με την εγκυμοσύνη της, με συνέπεια τα δικαιώματά της για παροχές να μπορούν να μειωθούν ή να αναλωθούν κατά τη διάρκεια των επομένων ετών σε περίπτωση που επρόκειτο αυτή να ασθενήσει εκ νέου. Αφετέρου, πρέπει να εξετασθεί το ζήτημα εάν η McKenna έχει αποτελέσει το αντικείμενο δυσμενούς διακρίσεως όσον αφορά την αμοιβή λόγω της μειώσεως κατά το ήμισυ του μισθού της ύστερα από τις πρώτες 183 μέρες απουσίας της.

24 Στην αλληλουχία αυτή, το Labour Court αποφάσισε την αναστολή της ενώπιόν του διαδικασίας και την υποβολή στο Δικαστήριο των ακολούθων προδικαστικών ερωτημάτων:

«1) Εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207 ένα σύστημα αναρρωτικών αδειών σύμφωνα με το οποίο επιφυλάσσεται η ίδια μεταχείριση στους εργαζόμενους που υποφέρουν από σχετική με την εγκυμοσύνη ασθένεια και σ' αυτούς που αντιμετωπίζουν κάποια παθολογική κατάσταση;

2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, αντίκειται προς την οδηγία 76/207 το γεγονός ότι ένας εργοδότης συνυπολογίζει την περίοδο απουσίας από την εργασία, που οφείλεται σε ανικανότητα προκληθείσα από σχετική με την εγκυμοσύνη ασθένεια και επελθούσα κατά τη διάρκεια της τελευταίας, στο σύνολο των σχετικών με παροχές δικαιωμάτων που προβλέπονται από ένα σύστημα αναρρωτικών αδειών στο πλαίσιο συμβάσεως εργασίας;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, επιβάλλει η οδηγία 76/207 στον εργοδότη τη θέσπιση ειδικών διατάξεων για την κάλυψη των απουσιών από την εργασία που οφείλονται σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη και επελθούσα κατά τη διάρκεια της τελευταίας;

4) Εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 [ΕΚ] και της οδηγίας 75/117 ένα σύστημα αναρρωτικών αδειών σύμφωνα με το οποίο επιφυλάσσεται [ίδια μεταχείριση] στους εργαζομένους που υποφέρουν από ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη και σ' αυτούς που αντιμετωπίζουν κάποια παθολογική κατάσταση;

5) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο τέταρτο ερώτημα, αντίκειται προς το άρθρο 141 [ΕΚ] και την οδηγία 75/117 το γεγονός ότι ένας εργοδότης μειώνει την αμοιβή μιας γυναίκας κατόπιν απουσίας από την εργασία για ορισμένη περίοδο όταν η απουσία οφείλεται σε ανικανότητα προς εργασία προκληθείσα από ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη και επελθούσα κατά τη διάρκεια της τελευταίας, και τούτο υπό συνθήκες όπου μια μη έγκυος γυναίκα ή ένας άνδρας, που και οι δυο θα είχαν απουσιάσει από την εργασία για την ίδια περίοδο λόγω ανικανότητας προς εργασία προκληθείσας από καθαρώς παθολογική κατάσταση, θα υφίσταντο την ίδια μείωση αποδοχών;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου και τετάρτου ερωτήματος

25 Με το πρώτο και τέταρτο ερώτημά του, που πρέπει να εξεταστούν μαζί, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να μάθει εάν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207 ή σ' αυτό του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117 σύστημα αναρρωτικών αδειών το οποίο επιφυλάσσει την ίδια μεταχείριση στις εργαζόμενες γυναίκες που υποφέρουν από ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη και στους λοιπούς εργαζομένους που έχουν προσβληθεί από ασθένεια άσχετη προς την εγκυμοσύνη.

26 Η McKenna και η Ιταλική Κυβέρνηση υποστηρίζουν ότι σύστημα όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη εμπίπτει τόσο στην οδηγία 76/207, στο μέτρο που αυτό προβλέπει τον συνυπολογισμό των απουσιών λόγω σχετικής με εγκυμοσύνη ασθενείας επί των σχετικών με αναρρωτική άδεια για άλλους λόγους δικαιωμάτων, όσο και στο άρθρο 141 ΕΚ και την οδηγία 75/117, στο μέτρο που αυτό συνεπάγεται μείωση της αμοιβής ύστερα από 183 ημέρες απουσίας λόγω σχετικής με εγκυμοσύνη ασθενείας.

27 Το Board καθώς και οι Κυβερνήσεις της Ιρλανδίας, της Αυστρίας και του Ηνωμένου Βασιλείου υποστηρίζουν ότι ένα τέτοιο σύστημα εμπίπτει μόνο στο άρθρο 141 ΕΚ και την οδηγία 75/117, εφόσον το επίμαχο στην κύρια δίκη στοιχείο είναι η αμοιβή κατά την έννοια των διατάξεων αυτών, ενώ η αμφισβητούμενη από την McKenna μείωση αποδοχών αποτελεί την άμεση και αυτόματη συνέπεια του εν λόγω συστήματος.

28 Αντιθέτως, η Επιτροπή εκτιμά ότι το επίμαχο εν προκειμένω ζήτημα είναι οι όροι εργασίας. Οι επιπτώσεις στην αμοιβή είναι απλώς έμμεσες. Ως εκ τούτου, τυγχάνει εφαρμογής μόνο η οδηγία 76/207.

29 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι στην έννοια της «αμοιβής» εμπίπτει, σύμφωνα με το νόημα του άρθρου 141 ΕΚ, η συνέχιση της καταβολής της αμοιβής σε εργαζόμενο σε περίπτωση ασθενείας (βλ. την απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 7), έννοια η οποία περιλαμβάνει όλα τα οφέλη σε χρήμα ή σε είδος, παρόντα ή μέλλοντα, εφόσον καταβάλλονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της εργασίας του τελευταίου, ασχέτως του αν κάτι τέτοιο συμβαίνει δυνάμει συμβάσεως εργασίας, νομοθετικών διατάξεων ή εξ αγαθής προαιρέσεως (απόφαση της 19ης Νοεμβρίου 1998, C-66/96, Høj Pedersen κ.λπ. Συλλογή 1998, σ. I-7327, σκέψη 32).

30 Η κατά την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117 αμοιβή δεν είναι δυνατό να εμπίπτει και στην οδηγία 76/207. Πράγματι, από τη δεύτερη αιτιολογική σκέψη της τελευταίας οδηγίας προκύπτει ότι αυτή δεν αφορά την «αμοιβή» κατά την έννοια των προπαρατεθεισών διατάξεων (βλ. την απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 1996, , Gillespie κ.λπ., Συλλογή 1996, σ. I-475, σκέψη 24).

31 Ένα σύστημα, όπως το επίδικο της κυρίας δίκης, καθορίζει τις προϋποθέσεις για τη συνέχιση της καταβολής της αμοιβής σε εργαζόμενο σε περίπτωση απουσίας λόγω ασθενείας. Το εν λόγω σύστημα εξαρτά τη συνέχιση της καταβολής ολόκληρης της

αμοιβής από την μη υπέρβαση μιας μεγίστης ετήσιας περιόδου και, σε περίπτωση υπερβάσεως αυτής της περιόδου, προβλέπει ότι η αμοιβή εξακολουθεί να καταβάλλεται μειωμένη κατά 50 %, εντός των ορίων συνολικής μεγίστης περιόδου τεσσάρων ετών.

32 Ένα τέτοιο σύστημα, το οποίο καταλήγει σε μείωση της αμοιβής και, στη συνέχεια, στην ανάλωση των επ' αυτής δικαιωμάτων, λειτουργεί κατά τρόπο αυτόματο βάσει λογιστικής καταχωρίσεως του αριθμού των ημερών απουσίας λόγω ασθενείας.

33 Επομένως, οι θεσπισμένοι κανόνες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117 (βλ., κατ' αναλογία, σχετικά με σύστημα κτήσεως δικαιωμάτων για υψηλότερη αμοιβή βάσει κανόνων περί χρόνου υπηρεσίας, απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1991,, Nimz, Συλλογή 1991, σ. I-297, σκέψεις 9 και 10).

34 Το γεγονός ότι ο περιορισμός ή η κατάργηση του δικαιώματος για την εξακολούθηση καταβολής της αμοιβής δεν γίνεται κατά τρόπο άμεσο αλλά ύστερα από την παρέλευση μεγίστων περιόδων, δεν στερεί τους εν λόγω κανόνες του αυτόματου χαρακτήρα τους εφόσον συντρέχουν οι σχετικές προϋποθέσεις.

35 Κατά συνέπεια, πρέπει να δοθεί στο πρώτο και τέταρτο προδικαστικό ερώτημα η απάντηση ότι εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ και της οδηγίας 75/117 σύστημα αναρρωτικών αδειών το οποίο επιφυλάσσει την ίδια μεταχείριση στις εργαζόμενες γυναίκες που πάσχουν από ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη με αυτήν που ισχύει για τους λοιπούς εργαζομένους που έχουν προσβληθεί από ασθένεια άσχετη με την εγκυμοσύνη.

Επί του δευτέρου, τρίτου και πέμπτου ερωτήματος

36 Ενόψει της δοθείσας στο πρώτο ερώτημα απαντήσεως καθώς και των στοιχείων της διαφοράς της κύριας δίκης που πρέπει να εξετασθούν από το αιτούν δικαστήριο, πρέπει να εξετασθούν μαζί το δεύτερο, τρίτο και πέμπτο ερώτημα.

37 Με τα τρία αυτά ερωτήματα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί κατ' ουσίαν να διευκρινισθεί εάν το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι συνιστούν δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου:

— ένας κανόνας συστήματος αναρρωτικών αδειών ο οποίος προβλέπει, τόσο για τις εργαζόμενες γυναίκες που έχουν απουσιάσει πριν από την άδεια μητρότητας λόγω ασθενείας σχετικής με την κατάστασή τους εγκυμοσύνης όσο και για τους άνδρες εργαζομένους που έχουν απουσιάσει λόγω οποιασδήποτε άλλης ασθενείας, μείωση της αμοιβής τους όταν η απουσία υπερβαίνει κάποιο διάστημα χρόνου·

— ένας κανόνας συστήματος αναρρωτικών αδειών ο οποίος προβλέπει συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθενείας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου, ασχέτως του αν η ασθένεια είναι ή όχι σχετική με εγκυμοσύνη.

38 Το Board καθώς και οι Κυβερνήσεις της Ιρλανδίας και του Ηνωμένου Βασιλείου εκτιμούν, προκειμένου περί της αμοιβής, ότι η εργαζόμενη γυναίκα δεν έχει δικαίωμα στο να εξακολουθεί να της καταβάλλεται ολόκληρη η αμοιβή της και ότι

ένας κανόνας όπως ο επίδικος της κύριας δίκης δεν εισάγει δυσμενείς διακρίσεις. Το Board και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου δεν καταθέτουν παρατηρήσεις όσον αφορά τον συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθενείας. Η Ιρλανδική Κυβέρνηση θεωρεί, γενικώς, ότι τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να θεσπίσουν ειδικές διατάξεις ισχύουσες για τις απουσίες λόγω ασθενείας επελθούσες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης.

39 Η McKenna, οι Κυβερνήσεις της Ιταλίας και της Αυστρίας καθώς και η Επιτροπή υποστηρίζουν ότι μείωση της αμοιβής όπως η επίδικη της κύριας δίκης συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Η McKenna, η Ιταλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή διατείνονται ότι το ίδιο ισχύει και όσον αφορά τον συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθενείας στον μέγιστο συνολικό αριθμό ημερών αναρρωτικής αδείας που δικαιούται ένας εργαζόμενος. Η Αυστριακή Κυβέρνηση δηλώνει, γενικώς, ότι σε μια σχετική με εγκυμοσύνη ανικανότητα προς εργασία πρέπει να τύχουν εφαρμογής διατάξεις διαφορετικές αυτών που ισχύουν για μια άσχετη με μια τέτοια κατάσταση ανικανότητα προς εργασία.

Επί της οικονομίας και της εξελίξεως των κανόνων του κοινοτικού δικαίου που διέπουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα των δικαιωμάτων των ευρισκομένων σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας γυναικών

40 Επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, όσον αφορά την υπόθεση της κύριας δίκης, η μείωση της αμοιβής και ο συνυπολογισμός απουσίας λόγω σχετικής με εγκυμοσύνη ασθενείας αποτελούν συνέπεια της εφαρμογής επί των ευρισκομένων σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας γυναικών του ισχύοντος επί παντός εργαζομένου, για περίπτωση ασθενείας, γενικού συστήματος.

41 Τα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να εξετασθούν υπό το φως της οικονομίας και της εξελίξεως των κανόνων του κοινοτικού δικαίου που διέπουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα των δικαιωμάτων των ευρισκομένων σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας γυναικών.

42 Στον τομέα αυτόν, ο επιδιωκόμενος από τους εν λόγω κανόνες στόχος είναι η προστασία των εργαζομένων γυναικών πριν και μετά τον τοκετό (βλ., σχετικά με την άδεια μητρότητας, την προπαρατεθείσα απόφαση Gillespie κ.λπ., σκέψη 20).

43 Κατ' αρχάς, το κοινοτικό δίκαιο διασφαλίζει ειδική προστασία έναντι απολύσεως μέχρι το πέρας της αδείας μητρότητας.

44 Το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητας, η γυναίκα προστατεύεται έναντι απολύσεων αιτιολογουμένων από την απουσία της (απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Συλλογή 1990, σ. I-3979, σκέψη 15).

45 Αντιθέτως, προκειμένου περί μιας ασθενείας που θα εμφανιζόταν ύστερα από την άδεια αυτή, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι δεν υπάρχει λόγος να γίνεται διάκριση μιας ασθενείας που έχει ως αιτιολογία την εγκυμοσύνη ή τη λοχεία από οποιαδήποτε άλλη ασθένεια, δοθέντος ότι μια τέτοια παθολογική κατάσταση εμπίπτει στο ισχύον για την περίπτωση ασθενείας γενικό σύστημα. Ενόψει μιας τέτοιας καταστάσεως, το Δικαστήριο συνήγαγε το συμπέρασμα ότι δεν αντίκεινται προς το κοινοτικό δίκαιο απολύσεις που αποτελούν τη συνέπεια απουσιών λόγω ασθενείας οφειλομένης στην εγκυμοσύνη ή τη λοχεία (προπαρατεθείσα απόφαση Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, σκέψεις 16 και 19).

46 Σχετικά με την περίπτωση απολύσεως εργαζομένης λόγω σχετικής με την εγκυμοσύνη ασθενείας επελθούσας πριν από την άδεια μητρότητας, το Δικαστήριο έχει υπογραμμίσει ότι η εγκυμοσύνη ουδόλως μπορεί να εξομοιωθεί προς παθολογική κατάσταση, ενώ ταυτόχρονα διαπίστωνε ότι η εγκυμοσύνη στοιχεί σε περίοδο κατά τη διάρκεια της οποίας μπορούν να εμφανισθούν προβλήματα και επιπλοκές δυνάμενες να υποχρεώσουν τη γυναίκα να υποβληθεί σε αυστηρή ιατρική παρακολούθηση και, ενδεχομένως, να υποχρεωθεί σε πλήρη ανάπαυση καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μέρους αυτής. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι διαταραχές και επιπλοκές που μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα ανικανότητα προς

εργασία εμπίπτουν στους εγγενείς με την εγκυμοσύνη κινδύνους και, επομένως, αποτελούν στοιχεία της ιδιάζουσας αυτής καταστάσεως (απόφαση της 30ής Ιουνίου 1998, C-394/96, Brown, Συλλογή 1998, σ. I-4185, σκέψη 22).

47 Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο έκρινε ότι πρέπει να αναγνωρισθεί στις γυναίκες προστασία έναντι της απολύσεως όχι μόνο κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητας αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, αφού, προηγουμένως, υπογράμμισε ότι η ενδεχόμενη απόλυση κάνει να επικρέμαται ένας κίνδυνος στη σωματική και ψυχική κατάσταση των γυναικών εργαζομένων που είναι έγκυοι ή λεχώνες, συμπεριλαμβανομένου του ιδιαιτέρως σοβαρού κινδύνου να ωθηθεί η έγκυος εργαζομένη στην εκούσια διακοπή της κυήσεώς της. Το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι απόλυση εργαζομένης γυναίκας που γίνεται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της εξαιτίας απουσιών οφειλομένων σε ανικανότητα εργασίας λόγω της εγκυμοσύνης συνδέεται με την επέλευση εγγενών στην εγκυμοσύνη κινδύνων και, επομένως, πρέπει να θεωρηθεί ως θεμελιούμενη κατ' ουσίαν στο γεγονός της εγκυμοσύνης. Εξ αυτού το Δικαστήριο συνήγαγε ότι μια τέτοια απόλυση δεν μπορεί να αφορά παρά μόνο τις γυναίκες και συνιστά, ως εκ τούτου, άμεση διάκριση λόγω φύλου (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Brown, σκέψεις 18 και 24).

48 Έχοντας υπόψη τα ζημιογόνα αποτελέσματα που ο κίνδυνος απολύσεως θα μπορούσε να έχει στη σωματική και ψυχική κατάσταση των εγκύων, λεχωνών ή γαλουχουσών εργαζομένων, το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των 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), θεσπίζει την απαγόρευση απολύσεων κατά την περίοδο μεταξύ της ενάρξεως της εγκυμοσύνης και του πέρατος της αδείας μητρότητας.

49 Εκτός από προστασία έναντι της απωλείας εργασίας, το κοινοτικό δίκαιο διασφαλίζει, εντός ορισμένων ορίων, και την προστασία του εισοδήματος της εγκύου ή λεχώνας εργαζομένης.

50 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει παρατηρήσει ότι οι γυναίκες που έχουν λάβει άδεια μητρότητας ευρίσκονται σε μια ειδική κατάσταση η οποία ναι μεν επιβάλλει να τους παρέχεται ειδική προστασία πλην όμως δεν μπορεί να εξομοιωθεί προς αυτήν ενός ανδρός που πράγματι κατέχει τη δική της θέση εργασίας (προπαρατεθείσα απόφαση Gillespie κ.λπ., σκέψη 17). Στη συνέχεια, το Δικαστήριο έκρινε ότι ούτε το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ [νυν άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 έως 143 ΕΚ)] ούτε το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 επέβαλαν τη συνέχιση της καταβολής ολόκληρης της αμοιβής των εργαζομένων γυναικών κατά τη διάρκεια της άδειάς τους μητρότητας, ενώ, όμως, διευκρίνιζαν, ταυτόχρονα, ότι το ποσό των καταβαλλομένων παροχών δεν μπορούσε να είναι τόσο μικρό ώστε να διακυβεύεται ο σκοπός της αδείας μητρότητας που είναι η προστασία των εργαζομένων γυναικών πριν και μετά τον τοκετό (προπαρατεθείσα απόφαση Gillespie κ.λπ., σκέψη 20).

51 Προκειμένου επίσης περί της αδείας μητρότητας, η οδηγία 92/85, που δεν ίσχυε ratione temporis στη διαφορά επί της οποίας εκδόθηκε η προπαρατεθείσα απόφαση Gillespie κ.λπ., προβλέπει, στο άρθρο της 11, σημείο 2, στοιχείο β', ότι πρέπει να εξασφαλίζεται «η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες». Το σημείο 3 του ίδιου άρθρου διευκρινίζει ότι το «επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2, στοιχείο β', κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της».

52 Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει κρίνει, με την ερμηνεία που έδωσε στο πλαίσιο μιας απολύσεως, ερμηνεία η οποία όμως ισχύει και για την καταβαλλόμενη σε

εργαζόμενη γυναίκα αμοιβή, ότι, στο μέτρο που εμφανίζονται μετά το πέρας της αδείας μητρότητας, οι οφειλόμενες στην εγκυμοσύνη ή στον τοκετό παθολογικές καταστάσεις εμπίπτουν στο ισχύον για την περίπτωση ασθενείας γενικό σύστημα. Το Δικαστήριο προσέθεσε ότι το μόνο πρόβλημα που τίθεται έχει σχέση με το ζήτημα εάν οι μετά την άδεια μητρότητας απουσίες μιας εργαζομένης λόγω της ανικανότητας προς εργασία που συνεπάγονται αυτές οι διαταραχές αντιμετωπίζονται όπως ακριβώς και οι απουσίες ενός άνδρα εργαζομένου λόγω ανικανότητας προς εργασία ίδιας διαρκείας, ενώ αποκλείεται, σε μια τέτοια περίπτωση, η ύπαρξη δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση Brown, σκέψη 26). Έτσι, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι μια σχετική με την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό παθολογική κατάσταση, που εμφανίζεται ύστερα από την άδεια μητρότητας, μπορεί να συνεπάγεται μείωση της αμοιβής υπό τις ίδιες ακριβώς προϋποθέσεις που ισχύουν και για οποιαδήποτε άλλη ασθένεια.

53 Σχετικά με την περίπτωση μιας σχετικής με εγκυμοσύνη ασθενείας που έχει προσβάλει γυναίκα εργαζομένη πριν από την άδεια μητρότητας, το Δικαστήριο υπέμνησε στη σκέψη 33 της προπαρατεθείσας απόφασής του Høj Pedersen κ.λπ., επαναλαμβάνοντας τη διατύπωση της σκέψεως 22 της προπαρατεθείσας αποφάσεως Brown, ότι οι σχετικές με εγκυμοσύνη διαταραχές και επιπλοκές που μπορούν να συνεπάγονται ανικανότητα προς εργασία εμπίπτουν στους εγγενείς στην κατάσταση αυτή κινδύνους και, επομένως, αποτελούν μέρος της ιδιάζουσας αυτής κατάστασης. Στη συνέχεια, το Δικαστήριο επισήμανε ότι, στο πλαίσιο της διαφοράς της κύριας δίκης, μια γυναίκα στερούνταν του δικαιώματος, πριν από την άδειά της μητρότητας, να εξακολουθεί να της καταβάλλεται ολόκληρη η αμοιβή της όταν η ανικανότητα προς εργασία από την οποία υπέφερε προέκυπτε από σχετική με την εγκυμοσύνη της παθολογική κατάσταση, και τούτο μολονότι, δυνάμει της επίδικης εθνικής νομοθεσίας, κάθε εργαζόμενος είχε κατ' αρχήν το δικαίωμα της εις ολόκληρον καταβολής της αμοιβής του σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Δικαστήριο έκρινε ότι η εφαρμογή εθνικών διατάξεων, όπως οι επίδικες της κύριας δίκης, συνεπαγόταν δυσμενή διάκριση σε βάρος των εργαζομένων γυναικών (προπαρατεθείσα απόφαση Høj Pedersen κ.λπ., σκέψεις 34, 35 και 37).

54 Από τις ανωτέρω σκέψεις προκύπτει ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, μια εργαζόμενη γυναίκα:

— δεν μπορεί να απολυθεί κατά τη διάρκεια της αδείας της μητρότητας λόγω της καταστάσεώς της ούτε, πριν από την άδεια αυτή, λόγω σχετικής με την εγκυμοσύνη ασθενείας επελθούσας πριν από την εν λόγω άδεια·

— μπορεί, ενδεχομένως, να απολυθεί λόγω σχετικής με την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό ασθενείας επελθούσας ύστερα από την άδεια μητρότητας·

— μπορεί, ενδεχομένως, να υποστεί μείωση της αμοιβής της, είτε κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητας είτε ύστερα από την άδεια αυτή, σε περίπτωση σχετικής με την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό ασθενείας επελθούσας ύστερα από την εν λόγω άδεια.

55 Εκ των ανωτέρω προκύπτει επίσης ότι δεν χρειάστηκε μέχρι σήμερα να διευκρινίσει το Δικαστήριο εάν μια εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται, εν πάση περιπτώσει, καταβολής ολόκληρης της αμοιβής της σε περίπτωση σχετικής με την εγκυμοσύνη ασθενείας σε χρόνο προγενέστερο της αδείας μητρότητας έστω και αν ο αμφισβητούμενος εθνικός κανόνας προβλέπει ισόποση μείωση στην αμοιβή που καταβάλλεται σε εργαζόμενο σε περίπτωση άσχετης με εγκυμοσύνη ασθενείας.

56 Τέλος, από τις προηγούμενες σκέψεις προκύπτει ότι η κατάσταση εγκυμοσύνης δεν είναι εξομοιώσιμη προς μια παθολογική κατάσταση και ότι οι διαταραχές και οι επιπλοκές που επέρχονται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και συνεπάγονται ανικανότητα προς εργασία εμπίπτουν στους εγγενείς προς την εγκυμοσύνη κινδύνους και, επομένως, αποτελούν μέρος της ιδιάζουσας αυτής κατάστασης (βλ. σκέψεις 46 και 53 της παρούσας αποφάσεως).

Επί της αμοιβής της εργαζομένης γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης

57 Από τη διαπίστωση της ιδιάζουσας φύσεως των σχετικών με εγκυμοσύνη ασθενειών δεν απορρέει, κατ' ανάγκη, ότι μια εργαζόμενη που απουσιάζει λόγω ασθενείας σχετικής με την εγκυμοσύνη της δικαιούται να εξακολουθήσει να της καταβάλλεται ολόκληρη η αμοιβή της όταν τέτοιου δικαιώματος δεν απολαύει ένας εργαζόμενος ο οποίος απουσιάζει λόγω μη σχετικής με εγκυμοσύνη ασθενείας.

58 Συναφώς, πρέπει κατ' αρχάς να επισημανθεί ότι, όσον αφορά τις απολύσεις, η ιδιάζουσα φύση μιας σχετικής με την εγκυμοσύνη ασθενείας δεν μπορεί να λαμβάνεται κατ' άλλο τρόπο υπόψη παρά μόνο με το να στερείται ο εργοδότης του δικαιώματος να απολύσει, για τον λόγο αυτό, μια εργαζόμενη γυναίκα. Αντιθέτως, όσον αφορά την αμοιβή, το να εξακολουθεί αυτή να καταβάλλεται ολόκληρη δεν αποτελεί το μόνο μέσο για να λαμβάνεται υπόψη η ιδιάζουσα φύση μιας σχετικής με την εγκυμοσύνη ασθενείας. Πράγματι, δεν αποκλείεται να λαμβάνεται υπόψη αυτή η ιδιάζουσα φύση στο πλαίσιο ενός συστήματος το οποίο, σε περίπτωση απουσίας μιας εργαζομένης λόγω σχετικής με την εγκυμοσύνη ασθενείας, προβλέπει μείωση της αμοιβής.

59 Στη συνέχεια, πρέπει να υπομνησθεί ότι, στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, δεν αντίκειται σε καμιά διάταξη και σε καμιά γενική αρχή του δικαίου αυτού η συνέχιση της καταβολής ολόκληρης της αμοιβής μιας εργαζομένης γυναίκας καθ' όλη τη διάρκεια της αδείας εγκυμοσύνης της, υπό την προϋπόθεση ότι το ποσό των καταβαλλομένων παροχών δεν είναι τόσο μικρό ώστε να διακυβεύεται ο επιδιωκόμενος από το κοινοτικό δίκαιο στόχος της προστασίας των εργαζομένων γυναικών, ιδίως πριν από τον τοκετό (βλ., υπό την έννοια αυτή, την προπαρατεθείσα απόφαση Gillespie κ.λπ., σκέψη 20).

60 Πάντως, όπως ο κανόνας που προβλέπει, εντός ορισμένων ορίων, μείωση των παροχών που καταβάλλονται σε εργαζόμενη γυναίκα κατά τη διάρκεια της αδείας

της μητρότητας δεν συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, έτσι και ένας κανόνας που προβλέπει, εντός των ιδίων ορίων, μείωση των παροχών που καταβάλλονται σ' αυτή την εργαζομένη γυναίκα που απουσιάζει κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της λόγω σχετικής με την τελευταία ασθενείας δεν μπορεί, κατά μείζονα λόγο, να θεωρηθεί ως εισάγων μια τέτοια δυσμενή διάκριση.

61 Υπό τις συνθήκες αυτές, πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι το κοινοτικό δίκαιο, στο παρόν στάδιο εξελίξεώς του, δεν επιβάλλει τη συνέχιση της καταβολής ολόκληρης της αμοιβής σε εργαζομένη που απουσιάζει κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνη της λόγω σχετικής με την τελευταία ασθενείας.

62 Επομένως, κατά τη διάρκεια απουσίας λόγω μιας τέτοιας ασθενείας, η εργαζόμενη γυναίκα μπορεί να υποστεί μείωση της αμοιβής της, υπό την προϋπόθεση ότι, αφενός, της επιφυλάσσεται η ίδια μεταχείριση όπως και στον εργαζόμενο άνδρα που απουσιάζει λόγω ασθενείας και ότι, αφετέρου, το ποσό των καταβαλλομένων παροχών δεν είναι τόσο μικρό ώστε να διακυβεύεται ο στόχος της προστασίας των εγκύων εργαζομένων.

Επί του συνυπολογισμού των απουσιών λόγω ασθενείας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου

63 Το επίδικο στην κύρια δίκη σύστημα προβλέπει τον συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθενείας στον συνολικό αριθμό των αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου. Έτσι, το εν λόγω σύστημα επιφυλάσσει την ίδια μεταχείριση για όλες τις ασθένειες, ασχέτως του αν αυτές έχουν ή όχι σχέση με εγκυμοσύνη.

64 Ένα τέτοιο σύστημα ουδόλως λαμβάνει υπόψη την ιδιάζουσα φύση των σχετικών με την εγκυμοσύνη ασθενειών.

65 Όμως, αυτή η ιδιάζουσα φύση δεν αποκλείει τον συνυπολογισμό, εντός ορισμένων ορίων, των απουσιών λόγω σχετικής με εγκυμοσύνη ασθενείας στον συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας.

66 Πράγματι, ο αποκλεισμός, εν πάση περιπτώσει, ενός τέτοιου συνυπολογισμού δεν συνάδει με τη δυνατότητα μειώσεως της αμοιβής κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Εξάλλου, δύσκολα θα μπορούσε κάτι τέτοιο να συνάδει με τη νομολογία που προκύπτει από τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund και Brown, κατά την οποία, ύστερα από την άδεια μητρότητας, μια οφειλόμενη στην εγκυμοσύνη ή τον τοκετό ασθένεια εμπίπτει στο ισχύον για την περίπτωση των ασθενειών γενικό σύστημα.

67 Όμως, ο συνυπολογισμός των απουσιών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης λόγω σχετικής με αυτήν ασθενείας επί του μεγίστου συνολικού αριθμού των αμειβομένων ημερών αναρρωτικής αδείας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα παρά μόνο το ότι μια εργαζομένη λαμβάνει, κατά τη διάρκεια απουσίας, όπου ισχύει αυτός ο συνυπολογισμός, ύστερα από την άδεια μητρότητας, παροχές κατώτερες του ελαχίστου ποσού που θα δικαιούνταν κατά τη διάρκεια ασθενείας επελθούσας κατά την εγκυμοσύνη της (βλ. σκέψη 62 της παρούσας αποφάσεως).

68 Κατά συνέπεια, προκειμένου να εμποδιστεί η επέλευση ενός τέτοιου αποτελέσματος πρέπει να εφαρμοστούν ειδικές διατάξεις.

69 Επομένως, στο δεύτερο, τρίτο και πέμπτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν συνιστούν δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου:

— ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει, τόσο έναντι εργαζομένων γυναικών που απουσιάζουν πριν από την άδεια μητρότητας λόγω ασθενείας σχετικής με την εγκυμοσύνη τους όσο και έναντι εργαζομένων ανδρών που απουσιάζουν λόγω οποιασδήποτε ασθενείας, μείωση της αμοιβής όταν η απουσία υπερβαίνει ορισμένο διάστημα, υπό την προϋπόθεση ότι, αφενός, επιφυλάσσεται στη γυναίκα εργαζομένη η ίδια μεταχείριση με αυτήν της οποίας τυγχάνει άνδρας εργαζόμενος που απουσιάζει λόγω ασθενείας και ότι, αφετέρου, το ποσό των καταβαλλομένων παροχών δεν είναι τόσο μικρό ώστε να διακυβεύεται ο στόχος προστασίας των εγκύων εργαζομένων γυναικών·

— ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει τον συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθενείας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής άδειας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου, ασχέτως του αν η ασθένεια έχει ή όχι σχέση με εγκυμοσύνη, υπό την προϋπόθεση ότι ο συνυπολογισμός των απουσιών λόγω ασθενείας σχετικής με εγκυμοσύνη δεν έχει ως αποτέλεσμα να λαμβάνει η γυναίκα εργαζομένη, κατά την απουσία που συνεπάγεται αυτόν τον συνυπολογισμό, ύστερα από την άδεια μητρότητας, παροχές κατώτερες του ελαχίστου ποσού που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της επελθούσας κατά την εγκυμοσύνη ασθενείας.

Επί των δικαστικών εξόδων

70 Δεδομένου ότι η διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν, προκειμένου να υποβάλουν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, έτεροι, πλην των εν λόγω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαίνεται:

1) **Εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ και 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 ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, ένα σύστημα αναρρωτικών αδειών το οποίο επιφυλάσσει την ίδια μεταχείριση στις εργαζόμενες γυναίκες που πάσχουν από ασθένεια σχετική με τη μητρότητα με αυτήν που ισχύει για τους λοιπούς εργαζομένους που έχουν προσβληθεί από ασθένεια άσχετη με την εγκυμοσύνη.**

2) **Το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν συνιστούν δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου:**

— **ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει, τόσο έναντι εργαζομένων γυναικών που απουσιάζουν πριν από την άδεια μητρότητας λόγω ασθενείας σχετικής με την εγκυμοσύνη τους όσο και έναντι εργαζομένων ανδρών που απουσιάζουν λόγω οποιασδήποτε ασθενείας, μείωση της αμοιβής όταν η απουσία υπερβαίνει ορισμένο διάστημα, υπό την προϋπόθεση ότι, αφενός, επιφυλάσσεται στη γυναίκα εργαζομένη ίδια μεταχείριση με αυτήν της οποίας τυγχάνει άνδρας εργαζόμενος που απουσιάζει λόγω ασθενείας και ότι, αφετέρου, το ποσό των καταβαλλομένων παροχών δεν είναι τόσο μικρό ώστε να διακυβεύεται ο στόχος προστασίας των εγκύων εργαζομένων γυναικών·**

— **ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθενείας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής άδειας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου, ασχέτως του αν η ασθένεια έχει ή όχι σχέση με εγκυμοσύνη, υπό την προϋπόθεση ότι ο συνυπολογισμός των απουσιών λόγω ασθενείας σχετικής με εγκυμοσύνη δεν έχει ως αποτέλεσμα να λαμβάνει η γυναίκα εργαζομένη, κατά την απουσία που συνεπάγεται αυτόν τον συνυπολογισμό ύστερα από την άδεια μητρότητας, παροχές κατώτερες του ελαχίστου ποσού που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της επελθούσας κατά την εγκυμοσύνη ασθενείας.**

(υπογραφές)