DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 8 september 2005 *

I mål C-191/03,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Labour Court (Irland), genom beslut av den 14 april 2003, som inkom till domstolen den 12 maj 2003, i målet

North Western Health Board

mot

Margaret McKenna,

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna C. Gulmann (referent) och R. Schintgen,

* Rättegångsspråk: engelska.

generaladvokat: P. Léger,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 17 juni 2004,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— North Western Health Board, genom A. Collins, SC, och A. Kerr, BL,

— Margaret McKenna, genom D. Connolly, SC, och M. Bolger, BL,

— Irland, genom E. Regan och S. Belshaw, BL,

— Italiens regering, genom I.M. Braguglia, i egenskap av ombud, biträdd av A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— Österrikes regering, genom E. Riedl, i egenskap av ombud,

— Förenade kungarikets regering, genom R. Caudwell, i egenskap av ombud, biträdd av K. Smith, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M.-J. Jonczy och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 2 december 2004 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 141 EG, rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, s. 19; svensk specialutgåva, område 13, volym 4, s. 78) och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan North Western Health Board (nedan kallad nämnden) och Margaret McKenna, som är anställd av nämnden, avseende den ersättning som Margaret McKenna uppbar under frånvaro på grund av graviditetsrelaterad sjukdom och avräkningen av frånvaro på grund av sådan sjukdom från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period.

Tillämpliga bestämmelser

3 I artikel 141.1 och 141.2 EG föreskrivs följande:

"1. Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.

2. I denna artikel skall med 'lön' förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen.

..."

4 I artikel 1 första stycket i direktiv 75/117 föreskrivs följande:

"Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel [141] i fördraget ... innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde all diskriminering på grund av kön skall avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen."

5 I artikel 3 i samma direktiv föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall avskaffa all diskriminering mellan kvinnor och män som strider mot likalönsprincipen och som kan hänföras till lagar och andra författningar."

6 I artikel 4 anges närmare:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal som strider mot likalönsprincipen skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras."

7 Enligt artikel 1.1 i direktiv 76/207 är syftet med detsamma att "i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet ...".

8 I artikel 2 i detta direktiv föreskrivs följande:

"1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

...

3. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap.

..."

9 Likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor regleras i artikel 5 i samma direktiv på följande sätt:

"1. Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.

2. För detta ändamål skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

a) alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas,

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal,interna bestämmelser i företag eller

i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,

...”

10 Direktiven 75/117 och 76/207 införlivades med irländsk rätt genom 1998 års lag om jämställdhet i arbetslivet (Employment Equality Act).

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

11 I januari 2000 blev Margaret McKenna, som av nämnden är anställd inom den irländska offentliga sektorn, gravid. Under nästan hela graviditeten var hon på läkares inrådan sjukskriven på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom.

12 Enligt nämndens sjukskrivningsregler ges de anställda rätt till 365 sjukdagar med ersättning per fyraårsperiod. Full lön utgår under högs. 183 sjukdagar per tolvmånadersperiod. För ytterligare sjukdagar som tas ut under denna samma tolvmånadersperiod utgår endast halva lönen, och under förutsättning att de inte under en fyraårsperiod överskrider gränsen på 365 sjukdagar med ersättning.

13 I reglerna i fråga görs ingen skillnad mellan graviditetsrelaterade sjukdomar och sjukdomar som saknar samband med graviditet. Sjukledighet som beror på en sjukdom av det förstnämnda slaget jämställs med sjukledighet som beviljas på grundval av en sjukdom av det sistnämnda slaget. I de allmänna villkoren i sagda regler föreskrivs det nämligen att "nämndens sjukskrivningsregler skall vara tillämpliga i fall där arbetstagare inte kan utföra sina arbetsuppgifter till följd av graviditetsrelaterad sjukdom som uppkommer före de fjorton veckornas mammaledighet".

14 Med tillämpning av dessa bestämmelser ansågs Margaret McKenna ha uttömt sin rätt till sjukledighet med full lön den 6 juli 2000. Hennes ersättning sänktes således med hälften från detta datum fram till den 3 september 2000 då hon påbörjade sin mammaledighet, vilken varade fram till den 11 december 2000.

15 Under sin mammaledighet erhöll Margaret McKenna en ersättning motsvarande full lön i enlighet med de bestämmelser som ministeriet för hälsa och barn har bestämt skall gälla för "Health Boards".

16 Efter mammaledighetens slut kunde Margaret McKenna på grund av medicinska skäl fortfarande inte arbeta. I enlighet med sjukskrivningsreglerna halverades hennes ersättning på nytt.

17 Margaret McKenna vände sig till Equality Officer och ifrågasatte det sätt på vilket sjukskrivningsreglerna tillämpats i hennes situation.

18 Hon gjorde gällande att hon hade blivit utsatt för diskriminering i strid med direktiv 76/207, genom att det sjukdomstillstånd som berodde på hennes graviditet hade jämställts med sjukdom och genom att hennes sjukfrånvaro hade räknats av från det totala antalet sjukdagar som hon hade rätt till.

19 Hon gjorde vidare gällande att halveringen av hennes ersättning efter den period på 183 dagar under vilken hon hade rätt till ersättning motsvarande full lön utgjorde en mindre fördelaktig behandling vad gäller lön, vilket strider mot artikel 141 EG och direktiv 75/117.

20 Genom beslut av den 13 augusti 2001 godtog Equality Officer Margaret McKennas klagomål. Equality Officer fastslog att de omtvistade icke betalda lönebeloppen skulle utbetalas till Margaret McKenna. Equality Officer tillerkände även sökanden rätt till skadestånd på grund av den diskriminering som hon hade utsatts för.

21 Nämnden överklagade detta beslut till Labour Court.

22 Den sistnämnda domstolen har inledningsvis påpekat att arbetsgivaren är ett organ som kan hänföras till staten, vilket innebär att ett direktiv kan åberopas mot den.

23 Vidare har den betonat att tvisten inför den uppvisar två aspekter. För det första skall det fastställas huruvida Margaret McKenna har utsatts för en ojämlik behandling genom att hennes frånvaro på grund av graviditetsrelaterad sjukdom har räknats av från det totala antalet sjukdagar som hon har rätt till, vilket medförde

att hennes ersättning skulle kunna sänkas eller hennes rätt till ersättning upphöra under följande år om hon återigen skulle bli sjuk. För det andra skall det undersökas huruvida Margaret McKenna har varit utsatt för en lönediskriminering på den grunden att hennes ersättning halverades efter de första 183 frånvarodagarna.

24 Under dessa omständigheter har Labour Court beslutat att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1. Omfattas sjukskrivningsregler enligt vilka arbetstagare som har drabbats av graviditetsrelaterad sjukdom behandlas på samma sätt som arbetstagare som har drabbats av annan sjukdom av direktiv 76/207?

2. Om svaret på den första frågan är jakande, utgör direktiv 76/207 hinder för en arbetsgivare att räkna av arbetstagarens frånvaro till följd av en graviditetsrelaterad sjukdom som har uppkommit under graviditeten från det totala antalet sjukdagar som hon eller han har rätt till enligt de gällande sjukskrivningsreglerna?

3. Om svaret på den första frågan är jakande, är en arbetsgivare enligt direktiv 76/207 skyldig att vidta särskilda åtgärder för att särbehandla frånvaro på grund av att en arbetstagare inte kan utföra sina arbetsuppgifter till följd av graviditetsrelaterad sjukdom som har uppkommit under graviditeten?

4. Omfattas sjukskrivningsregler enligt vilka arbetstagare som lider av graviditetsrelaterad sjukdom och arbetstagare som lider av annan sjukdom behandlas [på samma sätt] av artikel 141 [EG] och direktiv 75/117?

5. Om svaret på den fjärde frågan är jakande, utgör artikel 141[EG] och direktiv 75/117 hinder för en arbetsgivare att sänka en kvinnlig arbetstagares ersättning efter det att hon har varit frånvarande från arbetet en viss tid, när frånvaron beror på att hon inte kan utföra sina arbetsuppgifter till följd av graviditetsrelaterad sjukdom som har uppkommit under graviditeten, och omständigheterna är sådana att en icke-gravid kvinna eller en man som har varit frånvarande från arbetet under en lika lång tidsperiod på grund av att hon eller han inte kan utföra sina arbetsuppgifter till följd av sjukdom skulle ha drabbats av samma sänkning?"

Tolkningsfrågorna

Den första och den fjärde frågan

25 Den hänskjutande domstolen har ställt den första och den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida sjukskrivningsregler, enligt vilka kvinnliga arbetstagare som lider av graviditetsrelaterad sjukdom och andra arbetstagare vilka lider av sjukdom som inte har samband med graviditet behandlas på samma sätt, omfattas av direktiv 76/207 eller av artikel 141 EG och direktiv 75/117.

26 Margaret McKenna och den italienska regeringen anser att sådana regler som de som är i fråga i målet vid den nationella domstolen omfattas av direktiv 76/207, eftersom det däri föreskrivs att frånvaro till följd av graviditetsrelaterad sjukdom skall räknas av från antalet tillåtna sjukdagar av andra skäl, men också av artikel 141 EG och direktiv 75/117, eftersom de medför en sänkning av ersättningen efter 183 dagars frånvaro på grund av graviditetsrelaterad sjukdom.

27 Nämnden, Irland, den österrikiska regeringen och Förenade kungarikets regering har hävdat att sådana regler bara omfattas av artikel 141 EG och direktiv 75/117, eftersom vad som är i fråga i målet vid den nationella domstolen utgör lön i den mening som avses i dessa bestämmelser och den sänkning av inkomsten som Margaret McKenna har ifrågasatt var en direkt och automatisk följd av att dessa regler tillämpades.

28 Europeiska gemenskapernas kommission anser däremot att det är fråga om arbetsvillkor. Effekterna på ersättningen är endast indirekta. Följaktligen är endast direktiv 76/207 tillämpligt.

29 I detta hänseende vill domstolen erinra om att den ersättning som arbetstagaren skall erhålla vid sjukdom omfattas av begreppet lön i artikel 141 i fördraget (se dom av den 13 juli 1989 i mål 171/88, Rinner-Kühn, REG 1989, s. 2743, punkt 7), som omfattar samtliga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner, aktuella eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen, vare sig det sker enligt anställningsavtal, enligt lag eller frivilligt (se dom av den 19 november 1998 i mål C-66/96, Høj Pedersen m.fl., REG 1998, s. I-7327, punkt 32).

30 En lön i den mening som avses i artikel 141 EG och direktiv 75/117 kan inte dessutom omfattas av direktiv 76/207. Det följer nämligen av andra skälet i detta direktiv att det inte avser "lön" i den mening som avses i de ovannämnda bestämmelserna (se dom av den 13 februari 1996 i mål C-342/93, Gillespie m.fl., REG 1996, s. I-475, punkt 24).

31 Genom sådana regler som de som är i fråga i målet vid den nationella domstolen definieras villkoren för att en arbetstagare skall få bibehålla sin lön vid sjukfrånvaro. En förutsättning för att hela lönen skall bibehållas är att en övre årlig frånvarogräns

inte har överskridits. För det fall denna gräns har överskridits föreskrivs i reglerna att arbetstagaren skall erhålla en ersättning som motsvarar 50 procent av lönen, under förutsättning att frånvaron inte har överskridit en viss gräns under en fyraårsperiod.

32 Ett sådant system, vilket leder till att ersättningen sänks och att rätten till ersättning därefter upphör, fungerar automatiskt, och på grundval av en aritmetisk beräkning av sjukdagar.

33 Följaktligen omfattas de införda reglerna av artikel 141 EG och direktiv 75/117 (se analogt, angående ett system för förvärvande av rätt till högre ersättning beroende på antalet tjänsteår, dom av den 7 februari 1991 i mål C-184/89, Nimz, REG 1991, s. I-297, punkterna 9 och 10).

34 Den omständigheten att sänkningen av ersättningen eller upphörandet av rätten till ersättning inte inträder omedelbart, utan sker först efter det att de övre frånvarogränserna har överskridits, innebär inte att sagda regler inte har en automatisk karaktär när de angivna villkoren är uppfyllda.

35 Följaktligen skall den första och den fjärde frågan besvaras så att sjukskrivningsregler, enligt vilka kvinnliga arbetstagare som lider av en graviditetsrelaterad sjukdom och andra arbetstagare som lider av en sjukdom som inte har samband med graviditet behandlas på samma sätt, omfattas av artikel 141 EG och direktiv 75/117.

Den andra, den tredje och den femte frågan

36 Med beaktande av svaret på den första och den fjärde frågan och de omständigheter som den hänskjutande domstolen skall undersöka är det lämpligt att undersöka den andra, den tredje och den femte frågan tillsammans.

37 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa tre frågor för att få klarhet i huruvida artikel 141 EG och direktiv 75/117 skall tolkas så att följande utgör könsdiskriminering:

— en bestämmelse i sjukskrivningsregler enligt vilken ersättningen sänks när frånvaron överskrider en viss gräns, beträffande såväl kvinnliga arbetstagare som på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom är frånvarande före en mammaledighet, som manliga arbetstagare som är frånvarande på grund av varje annan sjukdom,

— en bestämmelse i sjukskrivningsregler enligt vilken sjukfrånvaro räknas av från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period, oavsett om sjukdomen är graviditetsrelaterad eller ej.

38 Nämnden, Irland och Förenade kungarikets regering anser, vad beträffar ersättningen, att den kvinnliga arbetstagaren inte har rätt att bibehålla hela lönen och att en sådan regel som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen inte är

diskriminerande. Nämnden och Förenade kungarikets regering har inte gett in yttranden avseende frågan om avräkningen av sjukfrånvaro. Irland anser, allmänt sett, att medlemsstaterna inte är skyldiga att anta särskilda bestämmelser för frånvaro på grund av sjukdom som uppkommer under graviditeten.

39 Margaret McKenna, den italienska och den österrikiska regeringen samt kommissionen har hävdat att en sådan sänkning av ersättningen som den som är i fråga i målet vid den nationella domstolen utgör könsdiskriminering. Margaret McKenna, den italienska regeringen och kommissionen anser att detsamma gäller den omständigheten att sjukfrånvaron räknas av från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till. Den österrikiska regeringen har allmänt sett påpekat att den situationen att en arbetstagare inte kan utföra sina arbetsuppgifter på grund av en graviditet måste omfattas av andra bestämmelser än dem som är tillämpliga när oförmågan att utföra arbetsuppgifterna inte har samband med ett sådant tillstånd.

Systematiken och utvecklingen av de gemenskapsrättsliga bestämmelserna som reglerar jämställdhet mellan män och kvinnor inom området avseende rättigheter för kvinnor som är gravida eller nyligen har fött barn.

40 Domstolen konstaterar att i målet vid den nationella domstolen är sänkningen av ersättning och avräkningen av frånvaro på grund av graviditetsrelaterad sjukdom följden av att de allmänna bestämmelser som tillämpas på alla arbetstagare vid sjukdom tillämpas på gravida kvinnor eller kvinnor som nyligen har fött barn.

41 Frågorna skall undersökas med beaktande av systematiken i och utvecklingen av de gemenskapsrättsliga bestämmelser som reglerar jämställdhet mellan män och kvinnor inom området avseende rättigheter för kvinnor som är gravida eller nyligen har fött barn.

42 Inom detta område är syftet med dessa bestämmelser att skydda de kvinnliga arbetstagarna före och efter förlossningen (se, avseende mammaledighet, domen i det ovannämnda målet Gillespie m.fl., punkt 20).

43 Genom gemenskapsrätten säkerställs för det första ett särskilt skydd mot uppsägning fram till slutet på mammaledigheten.

44 Domstolen har fastslagit att kvinnan under en mammaledighet är skyddad mot uppsägning som beror på hennes frånvaro (dom av den 8 november 1990 i mål C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, REG 1990, s. I-3979, punkt 15; svensk specialutgåva, volym 10, s. 567).

45 Däremot har den fastslagit att, när det gäller sjukdom som visar sig efter mammaledighetens utgång, ingen åtskillnad skall göras mellan sjukdom som har orsakats av graviditeten eller förlossningen och annan sjukdom. Ett sådant sjukdomstillstånd omfattas alltså av de allmänna bestämmelserna om sjukfrånvaro. Beträffande en sådan situation har domstolen dragit slutsatsen att gemenskapsrätten inte utgör hinder för uppsägningar som är följden av frånvaro som har orsakats av graviditeten eller förlossningen (domen i det ovannämnda målet Handels- og Kontorfunktionærernas Forbund, punkterna 16 och 19).

46 Beträffande frågan om uppsägning av en kvinnlig arbetstagare på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom som har uppkommit före mammaledigheten påpekade domstolen att graviditet inte på något sätt kan likställas med ett sjukdomstillstånd, och konstaterade samtidigt att graviditeten utgör en period under vilken det kan uppkomma problem och komplikationer som tvingar en kvinna att stå under strikt medicinsk övervakning och i förekommande fall iaktta total vila under hela graviditeten eller en del därav. Domstolen ansåg att dessa problem och komplikationer, som kan leda till att hon inte kan utföra sina arbetsuppgifter,

sammanhänger naturligt med graviditet och således hör till särdragen hos detta tillstånd (dom av den 30 juni 1998 i mål C-394/96, Brown, REG 1998, s. I-4185, punkt 22).

47 Följaktligen fastslog domstolen att ett skydd mot uppsägning måste tillerkännas kvinnan inte bara under mammaledigheten utan även under hela graviditeten, efter att ha understrukit att en eventuell uppsägning innebär en risk för den fysiska och psykiska situationen hos arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn, inklusive den särskilt allvarliga risken för att en gravid arbetstagare drivs till att göra abort. Domstolen fastslog att uppsägningen av en kvinnlig arbetstagare under graviditeten på grund av frånvaro som beror på att hon på grund av graviditeten inte kan utföra sina arbetsuppgifter har samband med uppkomsten av risker som sammanhänger naturligt med graviditet, och den skall således anses vara grundad på graviditeten som sådan. Domstolen drog härav slutsatsen att en sådan uppsägning endast kan röra kvinnor och således utgör direkt diskriminering på grund av kön (se domen i det ovannämnda målet Brown, punkterna 18 och 24).

48 Med beaktande av de skadliga effekter som en risk för uppsägning skulle kunna ha på den fysiska och psykiska situationen för kvinnliga arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, föreskrivs i artikel 10 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) ett förbud mot uppsägning under tiden från början av graviditeten och till utgången av mammaledigheten.

49 Utöver ett skydd mot att förlora anställningen säkerställs genom gemenskapsrätten, med vissa begränsningar, ett skydd för inkomsten för arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn.

50 I detta hänseende har domstolen påpekat att de kvinnor som utnyttjar en mammaledighet befinner sig i en särskild situation som förutsätter att de ges ett särskilt skydd, men som inte kan jämställas med den situation i vilken en man som faktiskt utför sitt arbete befinner sig (domen i det ovannämnda målet Gillespie m.fl., punkt 17). Vidare har domstolen fastslagit att kvinnliga arbetstagare varken enligt artikel 119 i EEG-fördraget (senare artikel 119 i EG-fördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget har ersatts med artiklarna 136 EG–143 EG)) eller artikel 1 i direktiv 75/117 hade någon rätt att bibehålla hela sin lön under mammaledigheten, men förtydligade emellertid att den utbetalade ersättningen inte kunde vara så låg att syftet med mammaledigheten, vilket är att skydda kvinnliga arbetstagare före och efter förlossningen, äventyrades (domen i det ovannämnda målet Gillespie m.fl., punkt 20).

51 Även vad gäller mammaledighet föreskrivs i artikel 11.2 b i direktiv 92/85, vilket vid tiden för den tvist som ledde fram till domen i det ovannämnda målet Gillespie m.fl. inte var tillämpligt (*ratione temporis*), att "[b]ibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare" skall säkerställas. I punkt 3 i samma artikel anges närmare att "[d]en ersättning som avses i punkt 2 b skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl".

52 Domstolen har även, genom en tolkning som gjordes beträffande en uppsägning, men som även är giltig beträffande den lön som utbetalas till en kvinnlig

arbetstagare, fastslagit att sjukdomstillstånd som har orsakats av graviditet eller förlossning omfattas av de allmänna bestämmelserna om sjukfrånvaro, i den mån det uppkommer efter mammaledigheten. Den har tillagt att den enda frågan är huruvida en kvinnlig arbetstagares frånvaro efter mammaledigheten, på grund av att hon inte kan utföra sina arbetsuppgifter till följd av dessa problem, behandlas på samma sätt som en manlig arbetstagares frånvaro som grundas på en lika långvarig oförmåga att utföra sina arbetsuppgifter. Om så sker, förekommer det inte någon könsdiskriminering (se domen i det ovannämnda målet Brown, punkt 26). Domstolen godkände således att en sjukdom som har orsakats av graviditet eller förlossning och som har uppkommit efter mammaledigheten kan medföra en sänkning av ersättningen på samma villkor som en annan sjukdom.

53 Vad beträffar graviditetsrelaterad sjukdom som drabbar en kvinnlig arbetstagare före mammaledigheten, erinrade domstolen i punkt 33 i domen i det ovannämnda målet Høj Pedersen m.fl., genom att upprepa lydelsen av punkt 22 i domen i det ovannämnda målet Brown, om att de svårigheter och komplikationer som har samband med graviditet och som kan leda till att personen i fråga inte kan utföra sina arbetsuppgifter har samband med risker som sammanhänger naturligt med detta tillstånd och är en del av dess specifika karaktär. Vidare påpekade domstolen att tvisten vid den nationella domstolen avsåg ett fall där en kvinna före mammaledigheten nekades full lön när hennes oförmåga att utföra sina arbetsuppgifter var orsakad av en graviditetsrelaterad sjukdom, trots att varje arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen i fråga i princip hade rätt att behålla hela sin lön om de förlorade förmågan att utföra sina arbetsuppgifter. Under dessa omständigheter fastslog domstolen att tillämpningen av sådana bestämmelser som de som var i fråga i målet vid den nationella domstolen innebar en diskriminering av kvinnliga arbetstagare (domen i det ovannämnda målet Høj Pedersen m.fl., punkterna 34, 35 och 37).

54 Av vad ovan anförts följer att en kvinnlig arbetstagare enligt gemenskapsrättens nuvarande utformning

— inte kan sägas upp under sin mammaledighet vare sig på grund av sitt tillstånd eller, före denna ledighet, på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom som har uppkommit före sagda ledighet,

— i förekommande fall kan sägas upp på grund av en graviditets- eller förlossningsrelaterad sjukdom som har uppkommit efter mammaledigheten,

— i förekommande fall kan få sänkt ersättning under mammaledigheten eller efter denna ledighet, för det fall hon drabbas av graviditets- eller förlossningsrelaterad sjukdom som har uppkommit efter sagda ledighet.

55 Av vad ovan anförts följer även att domstolen fram till nu inte har preciserat huruvida kvinnliga arbetstagare under alla omständigheter har rätt att bibehålla hela lönen vid graviditetsrelaterad sjukdom före mammaledigheten, trots att det i den ifrågasatta nationella bestämmelsen föreskrivs att den ersättning som utbetalas till en arbetstagare vid sjukdom som inte har samband med graviditet skall sänkas i samma utsträckning.

56 Slutligen följer av vad ovan anförts att graviditet inte kan jämställas med sjukdomstillstånd och att de svårigheter och komplikationer som har uppkommit under graviditeten och medför att personen i fråga blir oförmögen att utföra sina arbetsuppgifter utgör risker som är en naturlig del av graviditeten och följaktligen utgör en del av detta tillstånds specifika karaktär (se punkterna 46 och 53 i förevarande dom).

Ersättning till kvinnliga arbetstagare under graviditeten

57 Det följer inte nödvändigtvis av konstaterandet att graviditetsrelaterade sjukdomar är av specifik karaktär att en kvinnlig arbetstagare som är frånvarande på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom har rätt att bibehålla hela lönen, när en arbetstagare som är frånvarande på grund av en sjukdom som saknar samband med graviditeten inte har en sådan rättighet.

58 I detta hänseende vill domstolen först påpeka, vad gäller uppsägningar, att ett beaktande av en graviditetsrelaterad sjukdoms specifika karaktär nödvändigtvis innebär att arbetsgivaren nekas rätten att säga upp en kvinnlig arbetstagare av detta skäl. Däremot, vad gäller lönen, är utbetalning av full lön inte det enda sättet att beakta en graviditetsrelaterad sjukdoms specifika karaktär. Det är nämligen inte uteslutet att denna specifika karaktär kan beaktas inom ramen för sådana bestämmelser enligt vilka ersättningen till en kvinnlig arbetstagare som är frånvarande på grund av graviditetsrelaterad sjukdom skall sänkas.

59 Vidare skall det erinras om att det i gemenskapsrättens nuvarande utformning inte finns några bestämmelser eller allmänna principer genom vilka det påbjuds att en kvinnlig arbetstagare skall få bibehålla hela lönen under sin mammaledighet. Det enda kravet är att den utbetalade ersättningen inte är så låg att det äventyrar det syfte som eftersträvas genom gemenskapsrätten, nämligen att skydda gravida arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Gillespie m.fl., punkt 20).

60 Om en bestämmelse enligt vilken, inom vissa gränser, sänkningen av den ersättning som utbetalas till en kvinnlig arbetstagare under hennes mammaledighet inte är

könsdiskriminerande, är inte heller en bestämmelse enligt vilken det inom samma gränser föreskrivs en sänkning av den ersättning som utbetalas till en kvinnlig arbetstagare som är frånvarande under sin graviditet på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom könsdiskriminerande.

61 Under dessa omständigheter drar domstolen slutsatsen att gemenskapsrätten i sin nuvarande utformning inte påbjuder att en kvinnlig arbetstagare som är frånvarande under sin graviditet på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom skall få bibehålla hela lönen.

62 Under en frånvaro som följer av en sådan sjukdom kan således en kvinnlig arbetstagares ersättning sänkas, under förutsättning att, för det första, hon behandlas på samma sätt som en manlig arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom och, för det andra, den utbetalade ersättningen inte är så låg att syftet att skydda gravida arbetstagare äventyras.

Avräkningen från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period

63 I de regler som är i fråga i målet vid den nationella domstolen föreskrivs att sjukfrånvaro skall räknas av från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period. Följaktligen behandlas alla sjukdomar på samma sätt oavsett om de är graviditetsrelaterade eller ej.

64 I sådana regler beaktas inte graviditetsrelaterade sjukdomars specifika karaktär.

65 Emellertid innebär inte denna specifika karaktär att det är uteslutet att frånvaro till följd av graviditetsrelaterad sjukdom inom vissa gränser räknas av från det totala antalet sjukdagar med ersättning.

66 Att under alla omständigheter utesluta en sådan avräkning skulle nämligen inte vara förenligt med möjligheten att sänka ersättningen under graviditeten. Detta skulle vidare även vara svårt att förena med den rättspraxis som följer av domarna i de ovannämnda målen Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund och Brown, enligt vilken en graviditetsrelaterad sjukdom, vilken har orsakats av graviditeten eller förlossningen, efter mammaledigheten omfattas av de allmänna bestämmelserna om sjukfrånvaro.

67 Emellertid får avräkningen av frånvaro under graviditeten på grund av graviditetsrelaterad sjukdom från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period inte ha den effekten att den kvinnliga arbetstagaren under den frånvaro som räknas av efter mammaledigheten erhåller ersättning som är lägre än det minimibelopp som hon hade rätt till under den sjukdom som uppkom under graviditeten (se punkt 62 i förevarande dom).

68 Särskilda bestämmelser måste följaktligen införas för att hindra en sådan effekt.

69 Följaktligen skall den andra, den tredje och den femte frågan besvaras på så sätt att artikel 141 EG och direktiv 75/117 skall tolkas så att följande inte utgör könsdiskriminering:

— en bestämmelse i sjukskrivningsregler enligt vilken ersättningen sänks när frånvaron överskrider en viss gräns, såväl vad beträffar kvinnliga arbetstagare som på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom är frånvarande före en mammaledighet, som vad beträffar manliga arbetstagare som är frånvarande på grund av varje annan sjukdom, under förutsättning dels att kvinnliga arbetstagare behandlas på samma sätt som manliga arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom, dels att den utbetalda ersättningen inte är så låg att syftet att skydda gravida arbetstagare äventyras,

— en bestämmelse i sjukskrivningsregler enligt vilken sjukfrånvaro skall räknas av från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period, oavsett om sjukdomen är graviditetsrelaterad eller ej, under förutsättning att avräkningen av frånvaro på grund av graviditetsrelaterad sjukdom inte har den effekten att den kvinnliga arbetstagaren under den frånvaro som räknas av efter mammaledigheten erhåller ersättning som är lägre än det minimibelopp som hon hade rätt till under den sjukdom som uppkom under graviditeten.

Rättegångskostnader

70 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

På dessa grunder beslutar domstolen (andra avdelningen) följande dom:

1) **Sjukskrivningsregler enligt vilka kvinnliga arbetstagare som lider av en graviditetsrelaterad sjukdom och andra arbetstagare som lider av en sjukdom som inte har samband med graviditet behandlas på samma sätt omfattas av artikel 141 EG och rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.**

2) **Artikel 141 EG och direktiv 75/117 skall tolkas så att följande inte utgör könsdiskriminering:**

— **en bestämmelse i sjukskrivningsregler enligt vilken ersättningen sänks när frånvaron överskrider en viss gräns, såväl vad beträffar kvinnliga arbetstagare som på grund av en graviditetsrelaterad sjukdom är frånvarande före en mammaledighet, som vad beträffar manliga arbetstagare som är frånvarande på grund av varje annan sjukdom, under förutsättning dels att kvinnliga arbetstagare behandlas på samma sätt som manliga arbetstagare som är frånvarande på grund av sjukdom, dels att den utbetalda ersättningen inte är så låg att syftet att skydda gravida arbetstagare äventyras,**

— **en bestämmelse i sjukskrivningsregler enligt vilken sjukfrånvaro skall räknas av från det totala antalet sjukdagar med ersättning som en arbetstagare har rätt till under en viss period, oavsett om sjukdomen är graviditetsrelaterad eller ej, under förutsättning att avräkningen av frånvaro på grund av graviditetsrelaterad sjukdom inte har den effekten att den kvinnliga arbetstagaren under den frånvaro som räknas av efter mammaledigheten erhåller ersättning som är lägre än det minimibelopp som hon hade rätt till under den sjukdom som uppkom under graviditeten.**

Underskrifter