

DOMSTOLENS DOM
27. oktober 1998 *

I sag C-411/96,

angående en anmodning, som Industrial Tribunal, Manchester (Det Forenede Kongerige), i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Margaret Boyle m.fl.

mod

Equal Opportunities Commission,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af EF-traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19), Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40) og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1),

har

* Processprog: engelsk.

DOMSTOLEN

sammensat af præsidenten, G. C. Rodríguez Iglesias, afdelingsformændene P. J. G. Kapteyn (refererende dommer), J.-P. Puissochet og P. Jann samt dommerne C. Gulmann, J. L. Murray, D. A. O. Edward, H. Ragnemalm, L. Sevón, M. Wathelet og R. Schintgen,

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: fuldmægtig L. Hewlett,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

- Margaret Boyle m.fl. ved barrister Dinah Rose for solicitor Alison Eddy
- Equal Opportunities Commission ved Peter Duffy, QC, for solicitor Alan Lakin
- Det Forenede Kongeriges regering ved Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, som befuldmægtiget, bistået af barrister Eleanor Sharpston
- den irske regering ved Chief State Solicitor Michael A. Buckley, som befuldmægtiget, bistået af barrister-at-law Niamh Hyland
- Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Marie Wolfcarius og Carmel O'Reilly, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 13. januar 1998 er afgivet mundtlige indlæg af Margaret Boyle m.fl. ved Dinah Rose, af Equal Opportunities Commission ved Peter Duffy, af Det Forenede Kongeriges regering ved Assistant Treasury Solicitor John E. Collins, som befuldmægtiget, og Eleanor Sharpston, af den irske regering ved Brian Lenihan, SC, og Niamh Hyland, af den østrigske regering ved ekspeditionssekretær Christine Pesendorfer, Forbundskanslerens Kontor, som befuldmægtiget, og af Kommissionen ved Marie Wolfcarius og Carmel O'Reilly,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 19. februar 1998,

afsagt følgende

Dom

- 1 Ved beslutning af 15. oktober 1996, indgået til Domstolen den 23. december 1996, har Industrial Tribunal, Manchester, i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt fem spørgsmål vedrørende fortolkningen af EF-traktatens artikel 119, Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (EFT L 45, s. 19), Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (EFT L 39, s. 40) og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirrektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348, s. 1).

- 2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag anlagt af Margaret Boyle m.fl. mod deres arbejdsgiver Equal Opportunities Commission (herefter »EOC«) vedrørende en barselsorlovsordning, »Maternity Scheme«, som EOC anvender på sit personale. Den nationale ret har oplyst, at det er ubestridt, at EOC er et statsorgan i henseende til direktivernes direkte virkning for den.

National lovgivning

- 3 I Det Forenede Kongerige har arbejdstagerne i medfør af Employment Rights Act 1996 en almindelig ret til barselsorlov. Section 72 indeholder en bestemmelse om, at orloven regnes fra den dag, den ansatte ønsker at påbegynde sin fraværperiode, når hun har meddelt sin arbejdsgiver dette, eller — når den ansatte er helt eller delvis fraværende fra sit arbejde på grund af graviditeten — fra den første dag efter påbegyndelsen af den sjette uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, hvis dette tidspunkt ligger før det førstnævnte.
- 4 I samme lovs section 73(1) bestemmes det, at barselsorloven varer i 14 uger, fra den er begyndt, eller indtil fødslen, hvis denne finder sted senere. Under alle omstændigheder må den ansatte ikke arbejde i en periode på to uger regnet fra fødslen.
- 5 I henhold til lovens section 79-85 har ansatte, der har almindelig ret til barselsorlov og ved begyndelsen af den ellefte uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, mindst har haft ansættelse i en uafbrudt periode på to år, ret til at genoptage arbejdet hos deres arbejdsgiver på et hvilket som helst tidspunkt i de 29 uger regnet fra begyndelsen af den uge, hvor fødslen fandt sted.

- 6 I henhold til section 164 i Social Security Contributions and Benefits Act 1992 har gravide ansatte, der i ugen inden den 14. uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, har arbejdet i en sammenhængende periode på mindst 26 uger, og hvis løn ligger over et vist niveau, ret til af deres arbejdsgiver at få udbetalt ydelsen »Statutory Maternity Pay« (herefter »SMP«), hvis de helt eller delvis er ophørt med at arbejde på grund af graviditeten eller fødslen.
- 7 I lovens section 165(1) bestemmes det, at der kan udbetales SMP i op til 18 uger. Det bestemmes nærmere i section 166, at til kvinder, der har arbejdet i en sammenhængende periode på mindst to år inden den 14. uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, for en arbejdsgiver, der er forpligtet til at betale SMP, udbetales der i SMP ni tiendedele af den normale ugeløn i de seks første uger og derefter et fast beløb i de følgende 12 uger. På tidspunktet for sagens faktiske omstændigheder var dette beløb på 54,55 GBP. Kvinder, der ikke opfylder denne anciennitetsbetingelse, opbeholder det faste beløb i attenugersperioden.
- 8 Endvidere har uarbejdsdygtige ansatte i medfør af section 151-163 i Social Security Contributions and Benefits Act 1992 ret til af deres arbejdsgiver at få udbetalt ydelsen »Statutory Sick Pay« (herefter »SSP«) i en periode på op til 28 uger, idet ydelsen andrager 54,55 GBP om ugen.

Hovedsagen

- 9 De seks sagsøgere i hovedsagen er ansat hos EOC og er i den fødeedygtige alder. De har alle været ansat i mindst ét år hos deres arbejdsgiver, og de er ikke løst

ansat, ansat til rådighedstjeneste eller med et kort opsigelsesvarsel, eller ansat for en periode på mindre end to år. Mindst tre af dem har taget barselsorlov inden for de seneste år.

- 10 Den arbejdskontrakt, EOC indgår med sine ansatte, omfatter dels Staff Handbook (en personalehåndbog), der finder anvendelse på samtlige ansatte, dels Maternity Scheme, der gælder for de kvindelige ansatte.

- 11 Ifølge Staff Handbook har ansatte, der er ude af stand til at arbejde på grund af sygdom, ret til fuld løn i op til seks måneder inden for en tolv månedersperiode. Derefter kan de oppebære halv løn i op til tolv måneder inden for en fireårsperiode. Staff Handbook indeholder endvidere en bestemmelse om, at ved enhver form for orlov uden løn nedsættes den årlige ferie i forhold til orlovens varighed.

- 12 Hovedsagen drejer sig i det væsentlige om Maternity Scheme. Sagsøgerne har indbragt sagen for Industrial Tribunal, Manchester, med påstand om, at den erklærer visse af bestemmelserne deri ugyldige eller uanvendelige, idet de er diskriminerende over for kvindelige arbejdstagere og således i strid med bestemmelserne i traktatens artikel 119 eller direktiv 75/117, 76/207 eller 92/85.

- 13 I henhold til en af bestemmelserne i Maternity Scheme har enhver ansat, der har mindst et års anciennitet som ansat ved EOC, og som ikke er løst ansat, ansat til rådighedstjeneste eller med et kort opsigelsesvarsel og ikke er ansat for en periode på mindre end to år, ret til barselsorlov med fuld løn i tre måneder og en uge i den sammenhængende periode, hvor hun er fraværende før og efter fødslen. For at benytte denne ret kræves det imidlertid, at den ansatte erklærer, at hun har til hensigt at vende tilbage til arbejdet i EOC efter fødslen, og at hun indvilger i at tilbagebetale beløb, hun har modtaget i denne periode, hvis hun ikke vender tilbage, bortset fra SMP, som hun har ret til under alle omstændigheder.

- 14 I henhold til en anden bestemmelse i Maternity Scheme, der anfægtes under sagen, kan en ansat, der har ret til barselsorlov med løn, endvidere opnå supplerende barselsorlov uden løn, bl.a. på betingelse af, at den samlede varighed af disse to orlovsperioder ikke overstiger 52 uger.
- 15 Det bestemmes endvidere i Maternity Scheme, at når en ansat angiver, at hun ønsker at gå på barselsorlov i en af de seks uger inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, og hun umiddelbart før det tidspunkt, hvor hun har anmodet om at måtte gå på barselsorlov, er fraværende på grund af sygdom, der har forbindelse med graviditeten, og fødslen finder sted under sygefraværet, kan barselsorloven med løn rykkes frem til begyndelsen af den sjette uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, eller til det tidspunkt, hvor sygefraværet begyndte, hvis dette ligger senere.
- 16 En kvinde kan i henhold til Maternity Scheme ikke få sygeorlov med løn, når hun er på barselsorlov med løn, eller når hun er på supplerende barselsorlov uden løn. Hun kan imidlertid være berettiget til SSP, når hun er på supplerende barselsorlov uden løn. Når en ansat mindst tre uger forinden har givet meddelelse om, at hun har til hensigt at vende tilbage til arbejdet på et bestemt tidspunkt, kan hun få sygeorlov med løn fra dette tidspunkt. Sygeorlov med løn efter fødslen bringer barselsorloven og den supplerende barselsorlov uden løn til ophør.
- 17 Endelig bestemmes det i Maternity Scheme, at ansatte, som ikke er berettigede til orlov med løn, bevarer deres rettigheder og godtgørelser i henhold til kontrakten, bortset fra lønnen, i de første 14 uger, hvor de har orlov. Det betyder særligt, at de fortsat optjener årlig ferie. Der optjenes kun pensionsrettigheder i fraværperioden, hvis den pågældende modtager SMP.

- 18 Den forelæggende ret har oplyst, at i medfør af ovennævnte bestemmelser skal arbejdstagere, som er på en eller anden form for orlov med løn, herunder sygeorlov og tjenestefrihed med løn, bortset fra barselsorlov med løn, ikke indvilge i at tilbagebetale nogen del af lønnen, hvis de ikke vender tilbage til arbejdet efter orlovsperioden. Det er endvidere ubestridt, at der er væsentlig flere kvindelige end mandlige ansatte, der i løbet af deres ansættelse tager orlov uden løn, hovedsagelig fordi de tager supplerende barselsorlov.
- 19 Da der er rejst tvivl om, hvorvidt disse bestemmelser er forenelige med fællesskabsretten, har Industrial Tribunal, Manchester, besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Er nogen af de følgende forhold under omstændigheder som dem, der foreligger i disse sager, i strid med forbuddet i EF-retten mod, at kvinder behandles uretfærdigt og/eller stilles ringere på grund af graviditet, fødsler, moderskab og/eller sygdom i forbindelse hermed (navnlig EF-traktatens artikel 119 og/eller Rådets direktiv 75/117/EØF og/eller Rådets direktiv 76/207/EØF og/eller Rådets direktiv 92/85/EØF):

- 1) Et vilkår om, at der ud over den lovpligtige løn under barselsorlov kun udbetales løn under barselsorloven, hvis kvinden oplyser, at hun har til hensigt at vende tilbage til arbejdet og indvilger i at tilbagebetale beløbet, hvis hun ikke vender tilbage til arbejdet i én måned efter barselsorlovens ophør.

- 2) Et vilkår om, at en kvindes barselsorlov i situationer, hvor hun er fraværende på sygeorlov med løn på grund af en sygdom, som har forbindelse med graviditeten, og føder, mens hun er fraværende, kan anses for påbegyndt på det seneste af følgende tidspunkter: enten seks uger før den uge, hvor fødslen forventedes at finde sted, eller det tidspunkt, hvor sygeorloven begyndte.

- 3) Et forbud mod, at en kvinde, som af en eller anden grund er uarbejdsdygtig i en periode, hvor hun er på barselsorlov, tager sygeorlov med løn, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og bringe sin barselsorlov til ophør.

- 4) Et vilkår om, at den periode, hvori den årlige ferie optjenes, begrænses til den lovbestemte minimumsperiode på 14 ugers barselsorlov, således at enhver anden periode af barselsorloven lades ude af betragtning.

- 5) Et vilkår om, at den periode, hvori der optjenes pensionsrettigheder under barselsorloven, begrænses til den periode, hvor kvinden modtager løn under barselsorloven i henhold til kontrakten eller lovgivningen, således at en periode, hvor hun har været på barselsorlov uden løn, lades ude af betragtning?«

De fællesskabsretlige regler

- 20 Det bestemmes i traktatens artikel 119, at hver medlemsstat skal gennemføre og opretholde »princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde«.

- 21 I henhold til artikel 1 i direktiv 75/117 tilsigter det i traktatens artikel 119 omhandlede princip om lige løn at afskaffe enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår.

- 22 Direktiv 76/207 tilsigter ifølge artikel 1, stk. 1, »gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til

beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår«.

23 Direktivets artikel 2, stk. 1, indeholder følgende bestemmelse:

»Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.«

24 I henhold til artikel 2, stk. 3, i direktiv 76/207 er direktivet imidlertid »ikke til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab«.

25 Direktivets artikel 5, stk. 1, indeholder følgende bestemmelse:

»Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.«

- 26 For så vidt angår direktiv 92/85, bestemmes der i dettes artikel 8 vedrørende barselsorlov følgende:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.«

- 27 Med hensyn til rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen bestemmes det i artikel 11 i direktiv 92/85:

»For at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, der er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

...

2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:

- a) skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres

b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere.

3) Den ydelse, der er omhandlet i nr. 2, litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning.

4) Medlemsstaterne kan gøre retten til den løn eller ydelse, der er omhandlet i nr. 1 og nr. 2, litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning.

Det må under ingen omstændigheder kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end tolv måneder umiddelbart inden det forventede fødselstidspunkt.«

Det første spørgsmål

- 28 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117 og direktiv 76/207 eller 92/85, er til hinder for, at det i et vilkår i en arbejdskontrakt bestemmes, at der under den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, kun kan udbetales en løn, der er højere end ydelserne i henhold til den nationale lovgivning om barselsorlov, hvis den kvindelige arbejdstager påtager sig en forpligtelse til efter fødslen at genoptage arbejdet i mindst en måned, idet hun ellers skal tilbagebetale differencen mellem den løn, hun har modtaget under barselsorloven, og de pågældende ydelser.

- 29 Hvad for det første angår direktiv 92/85 har Kommissionen gjort gældende, at artikel 11, nr. 2, litra b), og artikel 3 indebærer en forpligtelse til at betale en arbejdstager på barselsorlov et beløb, der mindst svarer til det, kvinden i henhold til sin arbejdskontrakt ville få, hvis hun var på sygeorlov. Hvis, som det er tilfældet i hovedsagen, arbejdsgiveren har forpligtet sig til at betale arbejdstagere på sygeorlov den fulde løn, skal kvindelige arbejdstagere på barselsorlov i medfør af disse bestemmelser i direktivet have en tilsvarende løn. Under disse omstændigheder er artikel 11 i direktiv 92/85 til hinder for, at kvindelige arbejdstagere, hvis de ikke genoptager arbejdet efter fødslen, forpligtes til at tilbagebetale differencen mellem den fulde løn, de har fået udbetalt af arbejdstageren under barselsorloven, og de ydelser, de under barselsorloven havde krav på i henhold til den nationale lovgivning.
- 30 Det bemærkes, at fællesskabslovgiver netop under hensyn til risikoen for, at bestemmelserne om barselsorlov ikke ville få effektiv virkning, hvis de ikke var forbundet med bevarelse af rettighederne i medfør af arbejdskontrakten, i artikel 11, nr. 2, litra b), i direktiv 92/85 har bestemt, at »bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse« skal sikres de arbejdstagere, der er omfattet af direktivet, i tilfælde af barselsorlov i henhold til artikel 8.
- 31 Begrebet løn i direktivets artikel 11 omfatter i lighed med definitionen i traktatens artikel 119, stk. 2, de ydelser, som arbejdsgiveren som følge af arbejdstagerens arbejdsforhold direkte eller indirekte betaler under barselsorloven (jf. dom af 13.2.1996, sag C-342/93, Gillespie m.fl., Sml. I, s. 475, præmis 12). Begrebet ydelse, som ligeledes anvendes i denne bestemmelse, omfatter derimod enhver indtægt, som arbejdstageren modtager under sin barselsorlov, og som ikke betales af arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet.
- 32 Artikel 11, nr. 3, i direktiv 92/85, hvorefter ydelsen »anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale

lovgivning«, skal sikre, at arbejdstageren under barselsorloven får en indtægt, der mindst svarer til den ydelse, der er fastsat i den nationale lovgivning om social sikring for tilfælde af sygeorlov.

- 33 Det skal sikres, at arbejdstagerne under barselsorlov oppebærer en indtægt af en sådan størrelse, uanset om indtægten i overensstemmelse med artikel 11, nr. 2, litra b), i direktiv 92/85 har form af en ydelse, løn eller en kombination af begge dele.
- 34 Selv om artikel 11 efter sin ordlyd kun bestemmer, at ydelsen skal være passende, forholder det sig dog således, at den indtægt, der skal sikres arbejdstagerne under barselsorlov, også i form af løn, eventuelt kombineret med en ydelse, skal være passende i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 11, nr. 3, i direktiv 92/85.
- 35 Når det i artikel 11, nr. 2, litra b), og nr. 3 kræves, at kvindelige arbejdstagere under den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8, skal have en indtægt mindst svarende til den ydelse, der er fastsat i national lovgivning om social sikring for tilfælde af sygeorlov, tilsigtes det dog ikke dermed, at arbejdstageren skal sikres en højere indtægt, end arbejdsgiveren i medfør af arbejdskontrakten havde forpligtet sig til at betale hende, hvis hun havde sygeorlov.
- 36 Det følger heraf, at et vilkår i en arbejdskontrakt om, at den arbejdstager, der ikke genoptager sit arbejde efter fødslen, er forpligtet til at tilbagebetale differencen mellem den løn, hun modtog under sin barselsorlov, og de ydelser, hun havde krav på i medfør af den nationale lovgivning om barselsorlov, er forenelig med artikel 11, nr. 2, litra b), og nr. 3, i direktiv 92/85, i det omfang disse ydelser ikke er

mindre end den indtægt, som den pågældende arbejdstager i medfør af den gældende nationale lovgivning om social sikring ville oppebære i tilfælde af sygeorlov.

- 37 Hvad dernæst angår traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117 og direktiv 76/207, har sagsøgerne i hovedsagen gjort gældende, at den forpligtelse, der pålægges en kvinde til at genoptage sit arbejde efter fødslen, idet hun ellers skal tilbagebetale den løn i henhold til kontrakten, som hun har fået udbetalt under barselsorloven, i det omfang den overstiger SMP, udgør forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og derfor er i strid med ligelønsprincippet. Ved de andre former for orlov med løn, såsom sygeorlov, har arbejdstagerne i almindelighed ret til den aftalte løn uden at skulle forpligte sig til at genoptage deres arbejde efter orlovens udløb.
- 38 Da de ydelser, som arbejdsgiveren i henhold til lovbestemmelser eller som følge af en arbejdskontrakt udbetaler til en kvindelig arbejdstager under hendes barselsorlov, bygger på arbejdsforholdet, er de løn i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i traktatens artikel 119 og i artikel 1 i direktiv 75/117 (jf. dom i sagen Gillespie m.fl., a.st., præmis 14). De kan således ikke også være omfattet af direktiv 76/207.
- 39 Det bemærkes endvidere, at forskelsbehandling efter fast retspraksis består i, at der på sammenlignelige situationer anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige situationer (jf. dom i sagen Gillespie m.fl., a.st., præmis 16, og dom af 14.2.1995, sag C-279/93, Schumacker, Sml. I, s. 225, præmis 30).
- 40 Som fællesskabslovgiver har anerkendt ved vedtagelsen af direktiv 92/85, er arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, i en særligt sårbar situation, der nødvendiggør, at de får ret til barselsorlov, men som særligt under orloven ikke kan sidestilles med mænds situation eller med den situation, kvinder, der har sygeorlov, befinder sig i.

- 41 Den barselsorlov, som arbejdstageren har ret til, har til formål for det første at beskytte kvindens fysiske tilstand under graviditeten og efter fødslen, og for det andet at beskytte det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen (jf. dom af 12.7.1984, sag 184/83, Hofmann, Sml. s. 3047, præmis 25, og af 30.4.1998, sag C-136/95, Thibault, Sml. I, s. 2011, præmis 25).
- 42 Et vilkår i en arbejdskontrakt om, at den gravide kvinde for at opnå en gunstigere ordning end ordningen ifølge national lovgivning — til forskel fra arbejdstagere på sygeorlov — skal genoptage arbejdet efter fødslen, idet hun ellers skal tilbagebetale den kontraktmæssige løn under barselsorlov i det omfang, den er højere end de ydelser under barselsorlov, der er fastsat i national lovgivning, udgør således ikke forskelsbehandling med hensyn til køn i henhold til traktatens artikel 119 og artikel 1 i direktiv 75/117.
- 43 Det bemærkes dog, at ydelseernes størrelse skal opfylde kravene i artikel 11, nr. 2, litra b), og nr. 3, i direktiv 92/85.
- 44 Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at traktatens artikel 119, artikel 1 i direktiv 75/117 og artikel 11 i direktiv 92/85 ikke er til hinder for, at det i et vilkår i en arbejdskontrakt bestemmes, at der under den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, kun kan udbetales en løn, der er højere end ydelserne i henhold til den nationale lovgivning om barselsorlov, hvis den kvindelige arbejdstager påtager sig en forpligtelse til efter fødslen at genoptage arbejdet i mindst en måned, idet hun ellers skal tilbagebetale differencen mellem den løn, hun har modtaget under barselsorloven, og de pågældende ydelser.

Det andet spørgsmål

- 45 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117 og direktiv 76/207 eller 92/85, er til hinder for, at et vilkår i en arbejdskontrakt forpligter en ansat, der har udtrykt ønske om at måtte påbegynde sin barselsorlov i løbet af de seks uger inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, og som umiddelbart inden dette tidspunkt er gået på sygeorlov på grund af helbredsproblemer i forbindelse med graviditeten og føder, mens hun har sygeorlov, til at fremskynde det tidspunkt, hvorfra barselsorloven med løn regnes, til begyndelsen af den sjette uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, eller til sygeorlovens begyndelse, når dette tidspunkt ligger senere end det første.
- 46 Sagsøgerne i hovedsagen har gjort gældende, at et sådant vilkår indebærer en forskelsbehandling af kvinder, for så vidt som en kvindelig arbejdstager, der er uarbejdsdygtig, til forskel fra alle andre syge arbejdstagere ikke kan nyde godt af sin kontraktmæssige ret til ubetinget sygeorlov med løn, når hendes sygdom har forbindelse med graviditeten, og hun føder under sygeorloven. Den kvindelige arbejdstager er således forpligtet til at tage barselsorlov med løn på mindre gunstige vilkår, og særligt til at tilbagebetale en del af den i denne periode oppebårne løn, hvis hun ikke genoptager arbejdet efter fødslen.
- 47 Indledningsvis bemærkes, at det præjudicielle spørgsmål, for så vidt som det vedrører fastsættelsen af, hvornår barselsorloven begynder, henhører under direktiv 76/207, særlig artikel 5, stk. 1, om arbejdsvilkår og ikke under traktatens artikel 119 eller direktiv 75/117.
- 48 Det konstateres dernæst, at det omtvistede vilkår tager sigte på den situation, hvor en gravid ansat har udtrykt ønske om at måtte påbegynde sin barselsorlov i løbet af de seks uger inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted.

- 49 Det bemærkes, at selv om artikel 8 i direktiv 92/85 foreskriver en barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger omfattende en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger, overlader bestemmelsen medlemsstaterne en beføjelse til at fastsætte, hvornår barselsorloven begynder.
- 50 I medfør af artikel 2, stk. 3, i direktiv 76/207 tilkommer det endvidere den enkelte medlemsstat med de i artikel 8 i direktiv 92/85 fastsatte begrænsninger at fastsætte barselsorlovsperioden således, at kvinder kan være fraværende i den periode, hvor graviditets- og fødselsbetingede sygdomme må forventes at opstå (dom af 8.11.1990, sag C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Sml. I, s. 3979, præmis 15).
- 51 Det kan således i national lovgivning, som det er tilfældet i hovedsagen, bestemmes, at barselsorloven regnes fra enten den dag, den pågældende ønsker at måtte påbegynde sin fraværperiode, når hun har meddelt sin arbejdsgiver dette, eller fra den første dag efter begyndelsen af den sjette uge inden for den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, når den ansatte er helt eller delvis fraværende fra arbejdet på grund af graviditeten, hvis dette tidspunkt ligger før det første.
- 52 Det i det andet præjudicielle spørgsmål omhandlede vilkår er blot udtryk for det valg, man har truffet i den nationale lovgivning.
- 53 Den omstændighed, at en kvindelig arbejdstager på barselsorlov skal forpligte sig til at genoptage sit arbejde efter fødslen, idet hun ellers skal tilbagebetale den løn, som hun i henhold til sin kontrakt har fået udbetalt under barselsorloven, i det omfang den overstiger ydelserne under barselsorlov i henhold til den nationale lovgivning, kan af de i nærværende doms præmis 42 og 43 nævnte grunde ikke anses for at udgøre en mindre gunstig behandling af hende.

- 54 Det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at artikel 8 i direktiv 92/85 og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 ikke er til hinder for, at et vilkår i en arbejdskontrakt forpligter en ansat, der har udtrykt ønske om at måtte påbegynde sin barselsorlov i løbet af de seks uger inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, og som umiddelbart inden dette tidspunkt er gået på sygeorlov på grund af helbredsproblemer i forbindelse med graviditeten og føder, mens hun har sygeorlov, til at fremskynde det tidspunkt, hvorfra barselsorloven med løn regnes, til begyndelsen af den sjette uge inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, eller til sygeorlovens begyndelse, når dette tidspunkt ligger efter det første.

Det tredje spørgsmål

- 55 Med det tredje spørgsmål ønsker den nationale ret oplyst, om traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117, og direktiv 76/207 og 92/85, er til hinder for et forbud i en arbejdskontrakt mod, at en kvinde tager sygeorlov under de 14 ugers barselsorlov, en kvindelig arbejdstager som minimum har krav på i medfør af artikel 8 i direktiv 92/85, og under enhver form for supplerende barselsorlov, arbejdsgiveren yder hende, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således at bringe sin barselsorlov endeligt til ophør.
- 56 Hvad for det første angår direktiv 92/85 skal der sondres mellem den i direktivets artikel 8 omhandlede barselsorlov på mindst 14 uger på den ene side, og enhver form for supplerende orlov, som arbejdsgiveren — som det er tilfældet i hovedsagen — er rede til at yde arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, på den anden side.
- 57 Da det omtvistede forbud forbyder en kvinde at tage sygeorlov under den i artikel 8 i direktiv 92/85 omhandlede barselsorlovsperiode — der i Det Forenede

Kongerige i almindelighed er fastsat til 14 uger — medmindre hun bringer sin barselsorlov endeligt til ophør, skal det undersøges i forhold til denne bestemmelse.

- 58 Det må fastslås, at når medlemsstaterne i medfør af direktivets artikel 8 skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at kvindelige arbejdstagere får ret til barselsorlov i mindst fjorten uger, er der tale om en rettighed for arbejdstagerne, som de kan give afkald på, dog med undtagelse af de to ugers obligatorisk barselsorlov, der er foreskrevet i stk. 2, og som i Det Forenede Kongerige regnes fra dagen for fødslen.
- 59 Det bestemmes i øvrigt i artikel 8 i direktiv 92/85, at den deri omhandlede barselsorlov mindst skal være på 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen. Det følger af bestemmelsens formål, at kvinden ikke kan afbryde eller forpligtes til at afbryde sin barselsorlov og genoptage arbejdet for senere at fortsætte den resterende periode af barselsorloven.
- 60 Hvis en kvinde derimod bliver syg under den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, og vælger at gå på sygeorlov, og sygeorloven udløber inden udløbet af barselsorloven, kan hun ikke miste retten til fortsat at udnytte den barselsorlov, hun har krav på i henhold til bestemmelsen, efter dette tidspunkt indtil udløbet af minimumsperioden på 14 uger, der regnes fra den dag, barselsorloven begynder.
- 61 En fortolkning i strid hermed ville bringe hensynet bag barselsorlov i fare, for så vidt som den ikke alene har til formål at beskytte kvindens fysiske tilstand, men også at beskytte det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen. Barselsorloven på mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen har navnlig til formål at sikre kvinden, at hun kan

passe sit nyfødte barn i ugerne efter fødslen. Hun kan derfor ikke af helbredsårsager miste denne sikkerhed, medmindre der er tale om et ekstraordinært tilfælde.

- 62 For så vidt som der er tale om et forbud mod, at en kvinde tager sygeorlov under enhver form for orlov, som arbejdstageren har ydet hende ud over den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, medmindre barselsorloven endeligt bringes til ophør, er det ikke omfattet af anvendelsesområdet for denne bestemmelse.
- 63 For det andet har det tredje præjudicielle spørgsmål til formål at få oplyst, om det omtvistede forbud indebærer en forskelsbehandling med hensyn til retten til sygeorlov, og vedrører derfor direktiv 76/207, navnlig artikel 5, stk. 1, om arbejdsvilkårene. Traktatens artikel 119 og direktiv 75/117 er derfor uden relevans. Herefter skal det tredje præjudicielle spørgsmål alene gennemgås i det omfang, det deri nævnte forbud vedrører den supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder den kvindelige arbejdstager.
- 64 Det bemærkes, at det ikke i medfør af ligebehandlingsprincippet i artikel 5 i direktiv 76/207 kan kræves, at en kvinde samtidig skal kunne udnytte sin ret til supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder hende, og sin ret til sygeorlov.
- 65 For at en kvindelig arbejdstager på barselsorlov kan få sygeorlov, kan det derfor kræves af hende, at hun endeligt bringer den supplerende barselsorlov, arbejdsgiveren har ydet hende, til ophør.
- 66 Spørgsmålet må derfor besvares med, at et forbud i en arbejdskontrakt mod, at en kvinde tager sygeorlov under de 14 ugers barselsorlov, en kvindelig arbejdstager

som minimum har krav på i medfør af artikel 8, stk 1, i direktiv 92/85, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således at bringe sin barselsorlov endeligt til ophør, ikke er foreneligt med bestemmelserne i direktiv 92/85. Et forbud i en arbejdskontrakt mod, at en kvinde tager sygeorlov under en supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder hende, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således at bringe barselsorloven endeligt til ophør, er derimod foreneligt med bestemmelserne i direktiv 76/207 og 92/85.

Det fjerde spørgsmål

- 67 Med det fjerde spørgsmål ønsker den nationale ret nærmere bestemt oplyst, om traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117 og direktiv 76/207 eller 92/85, er til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at den periode, hvori den årlige ferie optjenes, begrænses til perioden på 14 ugers barselsorlov, som kvindelige arbejdstagere som minimum har krav på i medfør af artikel 8 i direktiv 92/85, og at optjeningen heraf afbrydes under hele den supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder dem.
- 68 Det bemærkes for det første, at optjening af årlig ferie er en rettighed i forbindelse med arbejdsaftalen i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85.
- 69 Det fremgår imidlertid af denne bestemmelse, at der kun skal sikres ret hertil i barselsorlovsperioden på mindst 14 uger, som kvindelige arbejdstagere har krav på i medfør af artikel 8 i direktiv 92/85.

- 70 Varigheden af denne orlov er i Det Forenede Kongerige i almindelighed fastsat til 14 uger.
- 71 Direktivet er derfor ikke til hinder for et vilkår som det i det præjudicielle spørgsmål omhandlede, hvorefter optjening af retten til årlig ferie afbrydes under hele den supplerende barselsorlov, arbejdsgiverne yder arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.
- 72 For det andet bemærkes, at bestemmelserne om optjening af årlig ferie udgør arbejdsvilkår i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207, og at de derfor ikke også kan være omfattet af traktatens artikel 119 eller direktiv 75/117.
- 73 Sagsøgerne i hovedsagen har anført, at ifølge EOC's Staff Handbook nedsættes den årlige ferie i tilfælde af orlov uden løn — sygeorlov, tjenestefrihed eller supplerende barselsorlov — i forhold til varigheden af orloven uden løn. Eftersom væsentligt flere kvinder end mænd tager orlov uden løn, idet de tager supplerende barselsorlov, udgør denne regel trods den kønsneutrale affattelse en indirekte forskelsbehandling til skade for kvinder, der er forbudt i henhold til artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207.
- 74 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af sagens akter, at ingen ansatte i EOC, som tager orlov uden løn, optjener årlig ferie i den pågældende periode. Ifølge EOC's Staff Handbook omfatter orlov uden løn såvel sygeorlov og tjenestefrihed, som alle ansatte har adgang til at tage, som supplerende barselsorlov, som EOC yder, og som ligger i forlængelse af barselsorloven på 14 uger i henhold til Employment Rights Act 1996.

- 75 Et sådant vilkår indebærer således ikke en direkte forskelsbehandling, når optjeningen af årlig ferie afbrydes under orlov uden løn både for mænd og for kvinder, der tager orlov uden løn. Det skal derfor undersøges, om et sådant vilkår kan udgøre indirekte forskelsbehandling.
- 76 I henhold til fast retspraksis foreligger der en indirekte forskelsbehandling, såfremt en national bestemmelse — selv om den er kønsneutral — indebærer, at langt flere kvinder end mænd behandles ugunstigt (jf. bl.a. domme af 2.10.1997, sag C-1/95, Gerster, Sml. I, s. 5253, præmis 30, og sag C-100/95, Kording, Sml. I, s. 5289, præmis 16).
- 77 Det bemærkes — som anført af den forelæggende ret — at væsentlig flere kvinder end mænd tager orlov uden løn under deres ansættelse, idet de tager supplerende barselsorlov, hvorfor det omtvistede vilkår faktisk finder anvendelse på flere kvinder end mænd.
- 78 Når et sådant vilkår hyppigere anvendes på kvinder, er det en følge af benyttelsen af retten til barselsorlov uden løn, som arbejdsgiverne har ydet dem som supplement til den beskyttelsesperiode, der er sikret dem ved artikel 8 i direktiv 92/85.
- 79 De kvindelige arbejdstagere, der benytter denne ret med det vilkår, at optjeningen af årlig ferie afbrydes under orloven uden løn, kan ikke anses for at være ringere stillet end mandlige arbejdstagere. Denne supplerende barselsorlov uden løn er en særlig fordel, der er videregående end beskyttelsen i henhold til direktiv 92/85, og som er forbeholdt kvinder, og afbrydelsen af optjeningen af årlig ferie under orloven kan derfor ikke anses for at indebære en mindre gunstig behandling af kvinder.

- 80 Spørgsmålet skal derfor besvares med, at direktiv 92/85 og 76/207 ikke er til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at den periode, hvori den årlige ferieoptjenes, begrænses til perioden på 14 ugers barselsorlov, som kvindelige arbejdstagere som minimum har krav på i medfør af artikel 8 i direktiv 92/85, og at optjeningen heraf afbrydes under hele den supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder dem.

Det femte spørgsmål

- 81 Det fremgår af sagens akter, at den nationale ret nærmere bestemt ønsker oplyst, om traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117 og direktiv 92/85 eller 76/207, er til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at der inden for rammerne af en rent arbejdsgiverfinansieret erhvervstilknyttet ordning kun optjenes pensionsrettigheder under barselsorlov i den periode, hvor kvinden oppebærer løn i henhold til arbejdskontrakten eller national lovgivning.
- 82 Det bemærkes, at optjening af pensionsrettigheder inden for rammerne af en rent arbejdsgiverfinansieret erhvervstilknyttet ordning er en af de rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, der i henhold til artikel 11, nr. 2, litra a), i direktiv 92/85 skal sikres kvindelige arbejdstagere.
- 83 Som anført i denne doms præmis 69, skal der i henhold til denne bestemmelse sikres de rettigheder i barselsorlovsperioden på mindst 14 uger, som kvindelige arbejdstagere har krav på i medfør af artikel 8 i direktiv 92/85.

- 84 Medlemsstaterne kan ganske vist i henhold til artikel 11, nr. 4, i direktiv 92/85 gøre retten til den løn eller passende ydelse, der er omhandlet i artikel 11, nr. 2, litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning, men de har ikke en sådan beføjelse med hensyn til rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen i artikel 11, nr. 2, litra a)'s forstand.
- 85 Optjening af pensionsrettigheder inden for rammerne af en erhvervstilknyttet ordning under den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, kan derfor ikke gøres betinget af, at kvinden i denne periode oppebærer løn i henhold til sin arbejdskontrakt eller SMP.
- 86 Da det i det femte præjudicielle spørgsmål omhandlede vilkår er i strid med direktiv 92/85, er det ufornuddent at fortolke traktatens artikel 119, som præciseret ved direktiv 75/117 og direktiv 76/207.
- 87 Det femte spørgsmål skal derfor besvares med, at direktiv 92/85 er til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at der inden for rammerne af en rent arbejdsgiverfinansieret erhvervstilknyttet ordning kun optjenes pensionsrettigheder under den barselsorlov, der er omhandlet i direktivets artikel 8, i den periode, hvor kvinden oppebærer løn i henhold til kontrakten eller national lovgivning.

Sagens omkostninger

- 88 De udgifter, der er afholdt af Det Forenede Kongeriges regering, den irske regering og den østrigske regering samt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Industrial Tribunal, Manchester, ved beslutning af 15. oktober 1996, for ret:

- 1) EF-traktatens artikel 119, artikel 1 i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder og artikel 11 i Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) er ikke til hinder for, at det i et vilkår i en arbejdskontrakt bestemmes, at der under den barselsorlov, der er omhandlet i artikel 8 i direktiv 92/85, kun kan udbetales en løn, der er højere end ydelserne i henhold til den nationale lovgivning om barselsorlov, hvis den kvindelige arbejdstager påtager sig en forpligtelse til efter fødslen at genoptage arbejdet i mindst en måned, idet hun ellers skal tilbagebetale differencen mellem den løn, hun har modtaget under barselsorloven, og de pågældende ydelser.
- 2) Artikel 8 i direktiv 92/85 og artikel 5, stk. 1, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår er ikke til hinder for, at et vilkår i en arbejdskontrakt forpligter en ansat, der har udtrykt ønske om at måtte påbegynde sin barselsorlov i løbet af de seks uger inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, og som umiddelbart inden dette tidspunkt er gået på sygeorlov på grund af helbredsproblemer i forbindelse med graviditeten og føder, mens hun har sygeorlov, til at fremskynde det tidspunkt, hvorfra barselsorloven med løn regnes, til begyndelsen af den sjette uge

inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, eller til sygeorlovens begyndelse, når dette tidspunkt ligger efter det første.

- 3) Et forbud i en arbejdskontrakt mod, at en kvinde tager sygeorlov under de 14 ugers barselsorlov, en kvindelig arbejdstager som minimum har krav på i medfør af artikel 8, stk 1, i direktiv 92/85, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således at bringe sin barselsorlov endeligt til ophør, er ikke foreneligt med bestemmelserne i direktiv 92/85. Et forbud i en arbejdskontrakt mod, at en kvinde tager sygeorlov under en supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder hende, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således at bringe barselsorloven endeligt til ophør, er derimod foreneligt med bestemmelserne i direktiv 76/207 og 92/85.
- 4) Direktiv 92/85 og 76/207 er ikke til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at den periode, hvori den årlige ferie optjenes, begrænses til perioden på 14 ugers barselsorlov, som kvindelige arbejdstagere som minimum har krav på i medfør af artikel 8 i direktiv 92/85, og at optjeningen heraf afbrydes under hele den supplerende barselsorlov, som arbejdsgiveren yder dem.
- 5) Direktiv 92/85 er til hinder for et vilkår i en arbejdskontrakt om, at der inden for rammerne af en rent arbejdsgiverfinansieret erhvervstilknyttet ordning kun optjenes pensionsrettigheder under den barselsorlov, der er omhandlet i direktivets artikel 8, i den periode, hvor kvinden oppebærer løn i henhold til kontrakten eller national lovgivning.

Rodríguez Iglesias	Kapteyn	Puissochet	Jann
Gulmann	Murray	Edward	Ragnemalm
Sevón	Wathelet		Schintgen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 27. oktober 1998.

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias

Justitssekretær

Præsident