

## Sag C-411/96

### Margaret Boyle m.fl. mod Equal Opportunities Commission

(anmodning om præjudiciel afgørelse  
indgivet af Industrial Tribunal, Manchester)

»Lige løn og ligebehandling af mænd og kvinder — barselsorlov —  
gravides rettigheder med hensyn til sygeorlov, ferie og optjening af pension«

Forslag til afgørelse fra generaladvokat D. Ruiz-Jarabo Colomer fremsat den 19. februar 1998 .....	6406
Domstolens dom af 27. oktober 1998 .....	6441

### Sammendrag af dom

1. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — lige løn — traktatens artikel 119 og direktiv 75/117 — beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed — arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer — direktiv 92/85 — barselsorlov — bevarelse af løn eller en passende ydelse — begreb — betinget udbetaling af løn, der er højere end ydelserne i henhold til den nationale lovgivning om barselsorlov — betingelser for lovligheden*

(EF-traktaten, art. 119, Rådets direktiv 75/117, art. 1, og direktiv 92/85, art. 8 og 11)

2. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — direktiv 76/207 — beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed — arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer — direktiv 92/85 — barselsorlov — forpligtelse til at fremskynde barselsorlovens begyndelse, som påhviler en arbejdstager, der er på orlov på grund af sygdom i forbindelse med graviditeten, og som føder, mens hun har sygeorlov — lovlighed*  
(Rådets direktiv 76/207, art. 5, stk. 1, og direktiv 92/85, art. 8)
  
  3. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — direktiv 76/207 — beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed — arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer — direktiv 92/85 — barselsorlov — forbud mod at tage sygeorlov under barselsorloven, medmindre arbejdet genoptages — ulovlighed — lignende forbud ved supplerende barselsorlov, som ydes af arbejdsgiveren — lovlighed*  
(Rådets direktiv 76/207 og 92/85)
  
  4. *Socialpolitik — mandlige og kvindelige arbejdstagere — adgang til beskæftigelse samt arbejdsvilkår — ligebehandling — direktiv 76/207 — beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed — arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer — direktiv 92/85 — barselsorlov — optjening af årlig ferie under barselsorlov — afbrydelse under supplerende barselsorlov, som ydes af arbejdsgiveren — lovlighed*  
(Rådets direktiv 76/207 og 92/85, art. 8 og 11)
  
  5. *Socialpolitik — tilnærmelse af lovgivningerne — beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed — arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer — direktiv 92/85 — barselsorlov — begrænsning i optjening af pensionsrettigheder til den periode, hvor der opbeværes løn — ulovlighed*  
(Rådets direktiv 92/85, art. 8 og 11)
- 
1. Traktatens artikel 119, artikel 1 i Rådets direktiv 75/117 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 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, er ikke til hinder for, at det i et vilkår i en arbejdskontrakt bestemmes, at der under den barselsorlov, som 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, 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.

mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen.

Når det i direktivets artikel 11, nr. 3, kræves, at kvindelige arbejdstagere under den barselsorlov, der er omhandlet i direktivets 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 med artikel 11, nr. 2, litra b), og nr. 3, at arbejdstageren skal sikres en højere indtægt, end arbejdsgiveren i medfør af arbejdskontrakten havde forpligtet sig til at betale hende, hvis hun havde sygeorlov. Et sådant vilkår udgør således ikke forskelsbehandling med hensyn til køn i henhold til traktatens artikel 119 og artikel 1 i direktiv 75/117. Arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, er 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. 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

2. Artikel 8 i direktiv 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, og artikel 5, stk. 1, i direktiv 76/207 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse 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 sytten uger inden den uge, hvor fødslen forventes at finde sted, eller til sygeorlovens begyndelse, når dette tidspunkt ligger efter det første.

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. I medfør af 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.

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 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således at bringe sin barselsorlov endeligt til ophør, er ikke forenelig med bestemmelserne i direktiv 92/85. Hvis en kvinde derimod bliver syg under barselsorloven 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 direktivets artikel 8, efter dette tidspunkt indtil udløbet af minimumsperioden på 14 uger, der regnes fra den dag, barselsorloven begynder. 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.
4. Direktiv 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, og direktiv 76/207 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 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.

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. 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 direktivets artikel 8. I øvrigt er den supplerende barselsorlov 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.

5. Direktiv 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer, 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. Medlemsstaterne kan ganske vist gøre retten til den løn eller passende ydelse, der er omhandlet i direktivets 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. Optjening af pensionsrettigheder inden for rammerne af en sådan erhvervstilknyttet ordning er en af de rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, der i henhold til direktivets artikel 11, nr. 2, litra a), skal sikres kvindelige arbejdstagere.