

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
PHILIPPE LÉGER

της 6ης Ιουνίου 1995 *

1. Με διάταξη της 25ης Ιουνίου 1993, το Court of Appeal in Northern Ireland (στο εξής: Court of Appeal) υπέβαλε τέσσερα προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και ορισμένων διατάξεων 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 γυναικών¹, 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 εργασίας².

3. Συμφώνως προς τις διατάξεις των συμβάσεων⁴ που διέπουν τους μισθούς κατά τις άδειες αυτές, εισέπραξαν κατά την περίοδο αυτή:

— πλήρη εβδομαδιαίο μισθό επί τέσσερις εβδομάδες.

— τα εννέα δέκατα του πλήρους αυτού μισθού επί δύο εβδομάδες.

Τα πραγματικά περιστατικά

— το ήμισυ του πλήρους αυτού μισθού επί δώδεκα εβδομάδες.

2. Κατά τη διάρκεια του 1988, σε δεκαεπτά γυναίκες, μεταξύ των οποίων η Gillespie (στο εξής: εκκαλούσες στην κύρια δίκη), που εργάζονταν σε διάφορες δημόσιες Health Boards στη Βόρεια Ιρλανδία³ (στο εξής: εφεσίβλητες στην κύρια δίκη), χορηγήθηκε άδεια μητρότητας.

4. Τον Νοέμβριο 1988 οι διαπραγματεύσεις εντός των υγειονομικών υπηρεσιών κατέληξαν σε αυξήσεις μισθών που ίσχυσαν αναδρομικώς από 1ης Απριλίου 1988.

* Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γαλλική.

1 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42.

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70.

3 — Δημόσιες υγειονομικές υπηρεσίες της Βόρειας Ιρλανδίας.

4 — Διατάξεις ευνοικότερες από τις διατάξεις του εκ του νόμου συστήματος.

5. Οι μέθοδοι υπολογισμού των αμοιβών των εκκαλουσών στην κύρια δίκη κατά την άδεια μητρότητας, όπως προκύπτουν από την εθνική νομοθεσία, είχαν ως αποτέλεσμα:

— μείωση του μισθού·

— απώλεια ενός μέρους της αυξήσεως των αποδοχών.

Συνθήκης της Ρώμης, (ii) η οδηγία περί ισότητας αμοιβών (75/117/ΕΟΚ) ή (iii) η οδηγία περί ίσης μεταχειρίσεως (76/207/ΕΟΚ) (στο εξής: οι σχετικές διατάξεις), την έννοια ότι, όταν η γυναίκα απουσιάζει από την εργασία της τελούσα σε άδεια μητρότητας προβλεπόμενη από τη σχετική εθνική νομοθεσία ή από την οικεία σύμβαση εργασίας, πρέπει να λαμβάνει τον πλήρη μισθό που θα εδικαιούτο αν εργαζόταν κανονικά για τον εργοδότη της;

6. Εκτιμώντας ότι κάθε μείωση του μισθού και κάθε αποκλεισμός τους από την αύξηση του μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας αντιτίθενται προς την αρχή της ισότητας των αμοιβών που θεσπίζουν τα άρθρα 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας 75/117 και προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που θεσπίζει η οδηγία 76/207, οι εκκαλούσες στην κύρια δίκη ζήτησαν να υπαχθούν στις ευεργετικές διατάξεις της νέας συμφωνίας περί μισθών και άσκησαν έφεση κατά της αποφάσεως της 10ης Ιουνίου 1991 του Industrial Tribunal, το οποίο δεν έκανε δεκτό το αίτημά τους.

2) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, έχουν οι σχετικές διατάξεις την έννοια ότι, όταν η γυναίκα τελεί σε άδεια μητρότητας, το ύψος του μισθού της πρέπει να καθορίζεται βάσει ειδικών κριτηρίων;

3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα, ποια είναι τα κριτήρια αυτά;

7. Υπό τις συνθήκες αυτές το Court of Appeal σας υπέβαλε τα ακόλουθα τέσσερα ερωτήματα:

4) Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως τόσο στο πρώτο όσο και στο δεύτερο ερώτημα, πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι καμιά από τις σχετικές διατάξεις δεν έχει εφαρμογή ούτε ασκεί επιρροή επί του ύψους του μισθού που δικαιούται τελούσα σε άδεια μητρότητας μια γυναίκα;»

«1) Έχουν οι ακόλουθες διατάξεις ή κάποια από αυτές, ήτοι: (i) το άρθρο 119 της

8. Τα προδικαστικά ερμηνευτικά αυτά ερωτήματα συνδέονται πολύ στενά μεταξύ τους. Με το πρώτο ερώτημα σας ζητείται να αποφανθείτε αν, κατά τις κοινοτικές διατάξεις, απαιτείται να λαμβάνει η γυναίκα, κατά την άδεια μητρότητας, ολόκληρο τον μισθό που θα ελάμβανε εάν εργαζόταν κανονικώς κατά την περίοδο αυτή. Θα απαντήσω καταρχάς σε αυτό το ερώτημα. Το τρίτο ερώτημα διευκρινίζει το δεύτερο. Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, σας ζητείται, κατ' ουσίαν, να αποφανθείτε αν οι ίδιες αυτές διατάξεις επιτρέπουν τον καθορισμό των κριτηρίων στα οποία θα πρέπει να ανταποκρίνεται η κατώτερη του μισθού αυτού παροχή. Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο και στο δεύτερο ερώτημα, σας ζητείται να αποφανθείτε αν το ύψος του μισθού της γυναίκας κατά την άδεια μητρότητας δεν προβλέπεται καθόλου από τον κοινοτικό νομοθέτη. Θα εξετάσω τα τρία αυτά ερωτήματα σε ένα δεύτερο μέρος. Εξ όσων γνωρίζω, είναι η πρώτη φορά που καλείστε να αποφανθείτε επί των ζητημάτων αυτών.

Απάντηση στο πρώτο ερώτημα: Αντίκειται το κοινοτικό δίκαιο στο να μην λαμβάνει η εργαζομένη, κατά την άδεια μητρότητας, ολόκληρο τον μισθό που θα ελάμβανε αν εργαζόταν κανονικώς;

9. Για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι απαραίτητο να οροθετηθεί το περιεχόμενο της αρχής της ισότητας των αμοιβών, η οποία διακηρύσσεται στα άρθρα 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας 75/117 (II), και της αρχής της νομιμότητας του δικαιώματος προστασίας της εγκύου γυναίκας, που προβλέπεται από την οδηγία 76/207 (III), αφού αναφερθούν οι κρίσιμες εθνικές και κοινοτικές διατάξεις (I).

I — Το νομικό πλαίσιο

A — Το εθνικό σύστημα εκ του νόμου και το συμβατικό σύστημα που εφαρμόζεται στις γυναίκες κατά την άδεια μητρότητας

10. Στη Βόρεια Ιρλανδία το εκ του νόμου σύστημα περιλαμβάνεται στον Social Security (Northern Ireland) Order 1986 και στον Statutory Maternity Pay (General) Regulations (Northern Ireland) 1987. Όσον αφορά το συμβατικό σύστημα, προβλέπεται από το Council Handbook που εξέδωσαν τα Joint Councils for the Health and Personal Social Services (Northern Ireland).

11. Το εκ του νόμου σύστημα και το συμβατικό σύστημα παρουσιάζουν τις ακόλουθες ομοιότητες:

1) με την επιφύλαξη της συνδρομής των απαιτούμενων προϋποθέσεων⁵ για την κτήση του δικαιώματος λήψεως μισθού κατά την άδεια μητρότητας, η εργαζομένη έχει δικαίωμα αδειας μητρότητας μετ' αποδοχών, διάρκειας δεκαοκτώ εβδομάδων·

⁵ — Οι προϋποθέσεις αυτές — τις οποίες δεν θα εξετάσω, καθόσον δεν αποτελούν αντικείμενο ερωτημάτων ή αμφισβητήσεων — διαφέρουν αναλόγως του αν πρόκειται για το εκ του νόμου σύστημα ή το συμβατικό.

2) ο εβδομαδιαίος μισθός που καταβάλλεται κατά την άδεια μητρότητας (στο εξής: εβδομαδιαίος μισθός) υπολογίζεται με τη μέθοδο του άρθρου 21 του συστήματος του 1987, δηλαδή:

α) σύνολο των ακαθαρσίτων αποδοχών της εργαζομένης κατά τους δύο τελευταίους μήνες πριν από την εβδομάδα αναφοράς ⁶,

β) πολλαπλασιαζόμενο επί έξι,

γ) διαιρούμενο διά πενήντα δύο,

$$\text{ήτοι: εβδ. μισθός} = \frac{\text{ακαθ. αποδ.} \times 6}{52}$$

12. Ο εβδομαδιαίος μισθός χρησιμοποιείται ως βάση υπολογισμού ⁷ για την αμοιβή που καταβάλλεται στην εργαζομένη κατά την άδεια μητρότητας.

6 — Η εβδομάδα αναφοράς καθορίζεται σε σχέση με την αρχή της προβλεπόμενης εβδομάδας τοκετού. Πρόκειται για τη δέκατη πέμπτη εβδομάδα πριν από την αρχή της προβλεπόμενης εβδομάδας τοκετού.

7 — Έν του νέου υπολογισμού του μισθού αυτού σε περίπτωση μισθολογικής αύξησης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

13. Το ποσό του μισθού αυτού διαφέρει αναλόγως του αν εφαρμόζονται το εκ του νόμου σύστημα ή το συμβατικό σύστημα.

14. Για παράδειγμα, το εκ του νόμου σύστημα προβλέπει ότι η εργαζομένη δικαιούται:

α) τα εννέα δέκατα του εβδομαδιαίου μισθού για έξι εβδομάδες,

β) κατόπιν, κατ' αποκοπήν αποζημίωση 47,95 λιρών στερλινών (UK£) για δώδεκα εβδομάδες.

15. Αντίθετα, το συμβατικό σύστημα είναι ευνοϊκότερο, αφού εξασφαλίζει στην εργαζομένη:

α) ολόκληρο τον εβδομαδιαίο μισθό επί τέσσερις εβδομάδες·

β) τα εννέα δέκατα του μισθού αυτού επί δύο εβδομάδες.

γ) το ήμισυ του μισθού αυτού επί δώδεκα εβδομάδες.

Ως αμοιβή νοούνται, κατά την έννοια του παρόντος άρθρου, οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι 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.

16. Δεν αμφισβητείται ότι η εφαρμογή τόσο του εκ του νόμου όσο και του συμβατικού συστήματος έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του ποσού του μισθών που καταβάλλονται στις Ιρλανδές εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

B — Οι κοινοτικές διατάξεις

α) ότι η αμοιβή η παρεχομένη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπήν καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

17. Οι εκκαλούσες στην κύρια δίκη στηρίζουν την έφεσή τους σε τρία κοινοτικά κείμενα: το άρθρο 119 της Συνθήκης και ορισμένες διατάξεις των οδηγιών 75/117 και 76/207.

β) ότι η αμοιβή η παρεχομένη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.»

18. Το άρθρο 119 της Συνθήκης ορίζει ότι:

19. Το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 ορίζει ότι:

«Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου σταδίου και διατηρεί εν συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής "αρχή της ισότητας των αμοιβών", συνεπάγεται, για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση, για το

σύνολο των στοιχείων και όρων της αμοιβής, κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο. Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.»

γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα.»

«Άρθρο 5

20. Οι κρίσιμες διατάξεις της οδηγίας 76/207 είναι το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 3, και το άρθρο 5, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο γ΄:

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.

«Άρθρο 2

2) Για τον σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

1) Κατά την έννοια των κατωτέρω 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.

(...)

(...)

γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν· να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ίδιας φύσεως.»

3) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της

Π — Εμπειρέχει η αρχή της ισότητας των αμοιβών των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας 75/117 την υποχρέωση συνεχίσεως της καταβολής ολόκληρου του μισθού της εργαζομένης που τελεί σε άδεια μητρότητας;

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό απαιτεί την ανάλυση του περιεχομένου και της εκτάσεως της αρχής αυτής.

21. Εφόσον είναι πρόδηλο — και δεν αμφισβητείται — ότι ο μισθός που έλαβαν οι εκκαλούσες στην κύρια δίκη, κατ' εφαρμογήν των εν λόγω εθνικών διατάξεων, συνιστά αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117⁸, μπορεί να συναχθεί από το γεγονός ότι το κείμενο των κοινοτικών αυτών διατάξεων δεν αναφέρεται στην εγκυμοσύνη των μισθωτών το συμπέρασμα ότι αυτή η κατηγορία εργαζομένων αποκλείεται από το πεδίο εφαρμογής της ρυθμίσεως αυτής; Η απάντηση στο ερώτημα αυτό απαιτεί τη μελέτη της *ratio legis* των μνημονευομένων κοινοτικών νομοθετικών κειμένων.

22. Από το 1974⁹ ο κοινοτικός νομοθέτης διαπιστώνει ότι η αρχή της ισότητας ανδρών

και γυναικών στον τομέα των αμοιβών¹⁰ καθώς και της πρόσβασης σε απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας¹¹, είναι συχνά τυπική¹². Καθόσον ο κοινοτικός νομοθέτης θεωρεί την αρχή αυτή θεμελιώδη, ένας από τους πρωτεύοντες στόχους που θέτει¹³ είναι η λήψη νομοθετικών μέτρων ούτως ώστε η πρακτική να ευθυγραμμίζεται προς τους κανόνες δικαίου. Βάσει του άρθρου 2 της Συνθήκης ΕΚ, ανακοινώνει πρόγραμμα μελλοντικών κοινωνικών δράσεων. Αναφέρει επίσης ότι αυτό το πρόγραμμα θετικών κοινωνικών δράσεων που τείνουν στον συντονισμό των εθνικών νομοθεσιών θα εφαρμοσθεί *προοδευτικά*. Τιοιούτοτρόπως θα λάβει συγκεκριμένα νομοθετικά μέτρα για την προστασία της γυναίκας στην επαγγελματική της ζωή από κάθε άνηση μεταχείριση που θα διαπιστώνεται στην πράξη.

23. Μεταξύ των θετικών κοινωνικών μέτρων για την επίτευξη του στόχου αυτού, ανακοινώνει πρόταση οδηγίας σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για την οδηγία 75/117, που συνιστά συνεπώς το πρώτο μέτρο κοινωνικής δράσεως του Συμβουλίου. Ο στόχος της οδηγίας αυτής είναι να δοθεί θετική σημασία στην αρχή της ισότητας των αμοιβών των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης¹⁴.

8 — Παρόλον που, εξ όσων γνωρίζω, δεν χρειάστηκε ποτέ να αποσπαστεί επί του σημείου αυτού, φαίνεται μάλλον βέβαιο ότι θα εφαρμόζατε στην παρούσα υπόθεση τη λύση που δώσατε με την απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743, σκέψη 7). Με την απόφαση εκείνη, αναγνωρίσατε ότι αποτελεί αμοιβή ο μισθός που εξακολουθεί να καταβάλλεται σε περίπτωση ασθενείας, παρόλον που ένα τμήμα του μισθού αυτού αποδίδεται στον εργοδότη από τα ταμεία ασφαλίσεως ασθενείας.

9 — Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 21ης Ιανουαρίου 1974, περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/022, σ. 11).

10 — «Αρχή της ισότητας των αμοιβών».

11 — «Αρχή της ίσης μεταχείρισews».

12 — Ψήφισμα του Συμβουλίου, προπαρατεθέν στην υποσημείωση 9, «Επίτευξη της πλήρους και καλύτερης δυνατής απασχολήσεως μέσα στην Κοινότητα», τέταρτη περίπτωση, σ. 12.

13 — Όπ.π., σ. 13, παράγραφος 4.

14 — Πρώτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 75/117.

24. Τα μέτρα που προορίζονται για την προστασία της εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης της είναι ειδικές και συγκεκριμένες εφαρμογές των γενικών διατάξεων που εφαρμόζονται στις γυναίκες.

25. Στο άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 δεν γίνεται λόγος περί εγκύου εργαζομένης, αλλά, καθόσον μόνον οι γυναίκες μπορούν να γεννήσουν, η βιολογική αυτή διαφορά άνδρα και γυναίκας δεν πρέπει να είναι παράγων διακρίσεως στον τομέα των αμοιβών.

26. Έτσι, το γεγονός ότι μια γυναίκα είναι έγκυος δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο μείωσης του μισθού της, με το επιχείρημα ότι ελαττώθηκε η παραγωγικότητά της, ή ακόμα ότι η κατάσταση εγκυμοσύνης της απαιτεί ειδικές διευθετήσεις που δικαιολογούν μείωση του μισθού. Συνεπώς, συμφώνως προς τις διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117, η εγκυμοσύνη μιας γυναίκας δεν επηρεάζει καθόλου την αμοιβή της ενόσω εργάζεται, δηλαδή πριν από την άδεια μητρότητας. Διαφορετική ρύθμιση θα συνιστούσε αναμφιβόλως άμεση διάκριση λόγω φύλου.

27. Κατά συνέπεια, το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117, που ορίζει, ως το υπενθυμίσουμε, ότι «η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και που καλείται στο εξής “αρχή της ισότητας των αμοιβών”, συνεπάγεται, για την

ίδια εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασιζομένης στο φύλο», έχει την έννοια ότι η έγκυος γυναίκα, όταν εργάζεται, πρέπει να τυγχάνει της ίδιας μεταχειρίσεως όπως και πριν από τη νέα αυτή κατάσταση, δηλαδή την εγκυμοσύνη. Ο κοινοτικός νομοθέτης δεν παρέχει καμία ένδειξη περί του ποσού με το οποίο πρέπει να ισούται ο μισθός αυτός. Ο καθορισμός του ποσού του μισθού αυτού εναπόκειται στις αρμόδιες εθνικές αρχές. Εν τούτοις, υπενθυμίζει ότι η θεμελιώδης αρχή της ισότητας των φύλων επιτάσσει ότι για την ίδια εργασία που εκτελείται από άνδρα ή γυναίκα ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία πρέπει να καταβάλλεται ίδιος μισθός.

28. Προς επεξήγησή της απόψεώς μου σε σχέση με τα πραγματικά περιστατικά της παρούσας υποθέσεως, θα ήθελα να αναφέρω ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών επιτάσσει ότι η έγκυος εργαζομένη που σταματά την εργασία της με άδεια μητρότητας μετά τον Απρίλιο πρέπει να απολαύει της αυξήσεως του πλήρους μισθού προ της αδείας της μητρότητας, δηλαδή κατά τους μήνες που πράγματι εργάστηκε. Τοιούτοτρόπως η εργαζομένη που σταματά την εργασία της τον Ιούλιο θα απολαύει αναδρομικής αυξήσεως του μισθού για τους μήνες από Απρίλιο έως Ιούλιο, βάσει ολόκληρης της αυξήσεως που χορηγήθηκε τον Νοέμβριο. Το αντίθετο θα συνεπαγόταν παραβίαση των διατάξεων του άρθρου 119 της Συνθήκης και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117.

29. Στην προκειμένη όμως υπόθεση, οι επικαλούσες στην κύρια δίκη αμφισβητούν

το ύψος των μισθών που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητας, *συνεπώς κατά τη διάρκεια μιας χρονικής περιόδου κατά την οποία δεν εργάζονται*. Βάσει της αρχής της ισότητας των αμοιβών του άρθρου 119 της Συνθήκης και της οδηγίας 75/117, υποστηρίζουν ότι δικαιούνται του μισθού που θα ελάμβαναν εάν είχαν συνεχίσει να εργάζονται.

ουδόλως μπορεί να συγκριθεί με την κατάσταση άνδρα που επίσης βρίσκεται σε αδυναμία να εργασθεί για ιατρικούς ή άλλους λόγους: «(...) η εγκυμοσύνη ουδόλως μπορεί να εξομοιωθεί με παθολογική κατάσταση, κατά μείζονα λόγο με κατάσταση αδυναμίας προς εργασία που δεν οφείλεται σε ιατρικής φύσεως λόγους, καταστάσεις οι οποίες μπορούν να δικαιολογήσουν την απόλυση γυναίκας, χωρίς ωστόσο η εν λόγω απόλυση να συνεπάγεται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.»

30. Είδαμε ότι η εφαρμογή της αρχής αυτής προϋποθέτει την ύπαρξη διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο. Προκειμένου για την έννοια της διακρίσεως, η πάγια νομολογία σας είναι σαφής και σαφώς καθορισμένη¹⁵. Κρίνεται αυτό το θέμα προσφάτως επίσης με την απόφασή σας της 14ης Φεβρουαρίου 1995 στην υπόθεση Schumacker και επιβεβαιώσατε, και με αυτήν την απόφαση, τη νομολογία αυτή:

32. Κατά μείζονα λόγο δεν θα ήταν νομικώς ορθή η σύγκριση εργαζομένου που βρίσκεται στη θέση εργασίας του με εργαζομένη που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας. Συνεπώς, οι διατάξεις των άρθρων 119 της Συνθήκης και 1 της οδηγίας 75/117 δεν είναι λυσιτελείς για την υπόθεσή μας.

«(...) δυσμενής διάκριση δεν μπορεί να συνίσταται παρά στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε παρεμφερείς καταστάσεις ή στην εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις»¹⁶.

33. Εν τούτοις, πριν ασχοληθώ με το τελευταίο σημείο του πρώτου μέρους των προτάσεών μου, θα ήθελα να παρατηρήσω ότι από τα στοιχεία της δικογραφίας δεν αποκλείεται μετά βεβαιότητας το ενδεχόμενο να είναι βάσιμη μία από τις αξιώσεις των εκκαλουσών στην κύρια δίκη (αναδρομική αύξηση του μισθού¹⁸). Πράγματι, η αρχή της ισότητας των αμοιβών που απορρέει από τις προαναφερθείσες κοινοτικές διατάξεις θα αντιτίθετο στο να αποκλειστεί ουσιαστικώς από την ούτως χορηγηθείσα αύξηση του μισθού η συγκεκριμένη ομάδα εγκύων εργαζομένων, συνεπεία του συνδυασμού της νόμιμης μεθόδου του νέου υπολογισμού του αυξημένου εβδομαδιαίου μισθού¹⁹ και του συστήματος χορηγήσεως της αυξήσεως του μισθού που καθόρισαν οι εφεσβλητές στην

31. Στην απόφασή σας όμως της 14ης Ιουλίου 1994, Webb¹⁷, κρίνεται ότι η κατάσταση γυναίκας εργαζομένης που βρίσκεται σε αδυναμία να εκτελέσει την εργασία για την οποία προσελήφθη λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά *suī generis* κατάσταση, που

15 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 1984, 283/83, Racke (Συλλογή 1984, σ. 3791, σκέψη 7).

16 — Υπόθεση C-279/93, Συλλογή 1995, σ. I-225, σκέψη 30.

17 — Υπόθεση C-32/93, Συλλογή 1994, σ. I-3567, σκέψη 25.

18 — Βλ. παράγραφο 6 των προτάσεών μου.

19 — Βλ. παραγράφους 11 έως 15 των προτάσεών μου.

κύρια δίκη²⁰. Εν πάση περιπτώσει στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να το εξακριβώσει.

III — Εμπεριέχει η αρχή της οδηγίας 76/207 περί του θεμιτού δικαιώματος προστασίας της εγκύου γυναίκας την υποχρέωση να εξακολουθήσει να καταβάλλεται ο ίδιος μισθός στην εργαζόμενη που τελεί σε άδεια μητρότητας;

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό απαιτεί επίσης την ανάλυση του περιεχομένου και της εκτάσεως της αρχής αυτής.

34. Βάσει της οδηγίας 76/207, υποστηρίζω ότι πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση και σε αυτό το προδικαστικό ερώτημα για τρεις ουσιώδεις λόγους: το γράμμα της επίδικης κοινοτικής διατάξεως, τη ratio legis της, καθώς και τη νομολογία σας.

35. *Πρώτον*, η οδηγία 76/207 δεν περιλαμβάνει καμία διάταξη ή ένδειξη περί του ύψους της αμοιβής που πρέπει να καταβάλλεται στην εργαζόμενη κατά την άδεια μητρότητας. Συμφώνως προς το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 3, και το άρθρο 5, παράγραφος 1, η οδηγία αυτή θέτει την αρχή της νομιμότητας του δικαιώματος προστασίας της εγκύου εργαζομένης. Συνεπώς, το κείμενο αυτό εξουσιοδοτεί, επικουρικώς, τα κράτη μέλη να λαμβάνουν συγκεκριμένα

μέτρα προστασίας για τις γυναίκες, αλλά δεν έχει στόχο να προβεί σε εναρμόνιση στον τομέα αυτόν. Το ζήτημα αυτό, δηλαδή ο καθορισμός του ύψους του μισθού της εργαζομένης κατά την άδεια μητρότητας, ανήκει συνεπώς στην αποκλειστική αρμοδιότητα των κρατών μελών.

36. Το μόνο μέτρο εναρμόνισης που προβλέπει η οδηγία 76/207 — όπως προκύπτει από τον συνδυασμό της παραγράφου 1 των άρθρων της 2 και 5 — βρίσκεται στην απαγόρευση απολύσεως κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Εξάλλου, την ισχύ της απαγορεύσεως αυτής έχετε επιβεβαιώσει επανειλημμένα, δεχόμενοι ότι η απόλυση αυτή συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο²¹. Έχετε επίσης εξομοιώσει με την απόλυση αυτή την άρνηση προσλήψεως λόγω εγκυμοσύνης²².

37. *Δεύτερον*, η ratio legis της οδηγίας αυτής εκτίθεται σαφώς στο προοίμιο της, με την παραπομπή στο ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 1974. Αποτελεί μέρος του προγράμματος κοινωνικών δράσεων που είχε αναγγείλει ο κοινοτικός νομοθέτης από το 1974. Στόχος της είναι να επεκτείνει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στις συνθήκες εργασίας εκτός αυτών που αφορούν την αμοιβή²³. Πράγματι, η οδηγία 76/207 δεν έχει ως

21 — Βλ. αποφάσεις της 5ης Μαΐου 1994, C-421/92, Habermann-Beltermann (Συλλογή 1994, σ. I-1657, σκέψη 26), και Webb, προαναφερθείσα, σκέψη 17.

22 — Βλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88, Dekker (Συλλογή 1990, σ. I-3941, σκέψεις 12 και 14).

23 — Αυτό προκύπτει από την ανάλυση της δεύτερης και της τρίτης αιτιολογικής σκέψης της οδηγίας 76/207.

20 — Βλ. παράγραφο 4 των προτάσεών μου.

αντικείμενο να εναρμονίσει τα νομοθετικά κείμενα στον τομέα των αμοιβών — η οδηγία 75/117 θεσπίστηκε ειδικώς προς τούτο ²⁴ — ούτε να θεσπίσει συγκεκριμένο κοινοτικό σύστημα προστασίας της εγκύου εργαζομένης. Η οδηγία 76/207 έχει στόχο να αποκαταστήσει την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών «(...) διά της άρσεως των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και οι οποίες ανισότητες θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών στους τομείς που αναφέρονται στο άρθρο 1, παράγραφος 1» ²⁵. Νομιμοποιεί τις αποκλίσεις από την αυστηρή αρχή της ισότητας των φύλων, με τον σκοπό να μειώσει ή να εξαλείψει τις άνισες συνέπειες που απορρέουν από τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατά τη διάρκεια αυτής της πολύ ιδιαίτερης χρονικής περιόδου. Με άλλα λόγια, αν δανειστούμε εκφράσεις της θεωρίας, η οδηγία αυτή, που κατοχυρώνει το δικαίωμα προστασίας της γυναίκας σε περίπτωση εγκυμοσύνης και μητρότητας «(...) επιφυλάσσοντας στις γυναίκες την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων ή έστω μη επιτρέποντάς τους να ασκούν ορισμένες βλαβερές δραστηριότητες, [έχει ως σκοπό] να αποκαταστήσει την ισότητα στις συγκεκριμένες περιπτώσεις στις οποίες η αυστηρή ισότητα των νομικών κανόνων θα την κατέλυε» ²⁶. Επ' αυτού, η ανάλυσή μου συντάσσεται με τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Tesauro της 6ης Απριλίου 1995 στην εκκρεμή υπόθεση Kalanke ²⁷.

38. Τρίτον, από την ανάλυση της νομολογίας σας συνάγω επίσης ότι βάσει καμιάς διατάξεως της οδηγίας 76/207 δεν μπορεί να δοθεί καταφατική απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλε το Court of Appeal.

39. Κατ' αρχάς, έχετε αποφανθεί περί της ratio legis της οδηγίας αυτής με την απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984 στην υπόθεση Hofmann:

«(...) η οδηγία δεν έχει ως αντικείμενο να ρυθμίσει ζητήματα που αφορούν την οργάνωση της οικογένειας και να τροποποιήσει την κατανομή των ευθυνών μεταξύ του ζεύγους» ²⁸.

«Πρέπει να διευκρινιστεί κατόπιν, ιδιαίτερα ως προς την παράγραφο 3, ότι επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν διατάξεις προορισμένες να προστατεύσουν τη γυναίκα όσον αφορά “την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα”, η οδηγία αναγνωρίζει τη νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ισότητας, των αναγκών της γυναίκας από δύο απόψεις. Την εξασφάλιση αφενός της προστασίας της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτή, μέχρι το χρονικό σημείο όπου οι φυσιολογικές και ψυχικές λειτουργίες ομαλοποιούνται ύστερα από τον τοκετό, και αφετέρου την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού, [ώστε] οι σχέσεις αυτές να [μη] διαταραχθούν από τη σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγέλματος» ²⁹.

40. Κρίνεται συνεπώς ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να θέτουν σε εφαρ-

24 — Όπ.π. Πράγμα το οποίο δεν σημαίνει εναρμόνιση του ύψους των αμοιβών.

25 — Άρθρο 2, παράγραφος 4, της οδηγίας 76/207.

26 — Darmon, M. και Huglo, J. G.: «L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes: un univers en expansion», RTDE (1), Ιανουάριος-Μάρτιος 1992, σ. 10.

27 — Υπόθεση C-450/93, παράγραφος 17.

28 — Υπόθεση 184/83, Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 24.

29 — Όπ.π., σκέψη 25.

μογή διατάξεις προβλέπουσες εξαιρέσεις υπέρ των εγκύων γυναικών, αλλά θέσατε όρια στην εξουσία εκτιμήσεώς τους.

που δεν χαρακτηρίζουν ειδικά τις γυναίκες, παραδειγματος χάριν της ιδιότητας του ηλικιωμένου εργαζόμενου ή του γονέα.

41. Για παράδειγμα, με την απόφαση της 15ης Μαΐου 1986 στην υπόθεση Johnston³⁰, κρίνατε ότι το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 επιδέχεται στενή ερμηνεία:

«(...) όπως ακριβώς η παράγραφος 2 του άρθρου 2 της οδηγίας, έτσι και η παράγραφος 3, η οποία επίσης καθορίζει την έκταση εφαρμογής του άρθρου 3, παράγραφος 2, σημείο γ', πρέπει να ερμηνευτεί στενώς. Από τη ρητή αναφορά στην εγκυμοσύνη και τη μητρότητα συνάγεται ότι η οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση, αφενός, της προστασίας της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας και, αφετέρου, της προστασίας των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της. Επομένως, αυτή η διάταξη της οδηγίας δεν επιτρέπει τον αποκλεισμό των γυναικών από θέση [εργασίας] για τον λόγο ότι η κοινή γνώμη απαιτεί να προστατεύονται περισσότερο από τους άνδρες έναντι κινδύνων που αφορούν καθ' όμοιο τρόπο άνδρες και γυναίκες και οι οποίοι [είναι διαφορετικοί] από τις συγκεκριμένες ανάγκες προστασίας της γυναίκας, όπως οι ρητώς αναφερόμενες ανάγκες.»

42. Ομοίως, με την απόφαση της 25ης Οκτωβρίου 1988 στην υπόθεση Επιτροπή κατά Γαλλίας³¹, επιβεβαιώσατε την άποψη αυτή, αποφαινόμενοι ότι η παράγραφος 3 του άρθρου 2 δεν δικαιολογεί τα μέτρα προστασίας των γυναικών βάσει ιδιοτήτων

43. Με τον τρόπο αυτόν, *περιορίσατε την εξουσία εκτιμήσεως των κρατών μελών* ως προς τα κοινωνικά μέτρα που λαμβάνουν για να εξασφαλίσουν την προστασία της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη λοχεία, δεχόμενοι ότι η εξουσία αυτή περιλαμβάνει μόνο, αφενός, την αντιστάθμιση των μειονεκτημάτων που προκύπτουν στην πράξη για τη διατήρηση της απασχολήσεως και τα οποία υφίσταται η γυναίκα και όχι ο άνδρας και, αφετέρου, την *προστασία των διπλής φύσεως αναγκών της γυναίκας, όπως καθορίζονται στην προπαρατεθείσα απόφαση Hofmann*³².

44. Αποφανθήκατε επίσης επί του τρόπου ερμηνείας αυτών των κοινοτικών διατάξεων *εν απουσία ιδιαίτερης εθνικής κανονιστικής ρυθμίσεως που να προβλέπει μέτρα υπέρ των εγκύων γυναικών*.

45. Π.χ., στην υπόθεση «Hertz», επί της οποίας εκδόθηκε απόφαση στις 8 Νοεμβρίου 1990³³, σας ζητήθηκε να αποφανθείτε εάν αντιτίθεται στις διατάξεις της οδηγίας 76/207 η απόλυση που αποτελεί τη συνέπεια επανειλημμένων απουσιών της εργαζομένης, οφειλομένων σε ασθένεια της οποίας αρχική αιτία ήταν η εγκυμοσύνη. Δεν θεωρήσατε — *εν απουσία συγκεκριμένου εθνικού κανόνα σύμφωνου με τις διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 3* — ότι η απόλυση αυτή αντέβαινε προς τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παρά-

30 — Υπόθεση 222/84, Συλλογή 1986, σ. 1651, σκέψη 44.

31 — Υπόθεση 312/86, Συλλογή 1988, σ. 6315, σκέψεις 12 έως 16.

32 — Σκέψη 27.

33 — Υπόθεση C-179/88, Handels-og Kontorfunktionæremes Forbund i Danmark (Συλλογή 1990, σ. I-3979).

γραφος 1, της οδηγίας 76/207 και κρίνεται ότι η απόλυση αυτή δεν συνιστά δυσμενή διάκριση³⁴.

συνδεδεμένα με το σύνολο του συστήματος κοινωνικής προστασίας στα διάφορα κράτη μέλη. Συνεπώς, πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα κράτη αυτά διαθέτουν περιθώρια ευλόγου εκτιμήσεως όσον αφορά τη φύση των μέτρων προστασίας και τις συγκεκριμένες λεπτομέρειες εφαρμογής τους»³⁶.

46. Συνεπώς δεν επεκτείνετε το πεδίο εφαρμογής *ratione materiae* της προστασίας των εγκύων εργαζομένων την οποία προβλέπει η οδηγία 76/207³⁵, *εν απουσία εθνικών κανόνων που να έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν των διατάξεων του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207. Ως εκ τούτου, δεν είναι δυνατόν να δεχθείτε ότι εθνική διάταξη, νομοθετικής ή συμβατικής φύσεως, η οποία δεν επιβάλλει στους εργοδότες τη συνέχιση καταβολής του ίδιου μισθού στην εργαζόμενη κατά την άδεια μητρότητας, είναι αντίθετη στο κοινοτικό δίκαιο.*

48. Συνεπώς, *εν απουσία κοινοτικού νομοθετικού κειμένου περί εναρμονίσεως, δεν μπορεί βεβαίως να υποστηριχθεί ότι εθνική νομοθεσία που δεν προβλέπει τη συνέχιση της καταβολής του μισθού κατά την άδεια μητρότητας είναι αντίθετη προς τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Όπως παρατήρησε η Ιρλανδική Κυβέρνηση, οποιαδήποτε άλλη απόφαση θα ενείχε τον κίνδυνο να ανατραπεί η ισορροπία ενός σφαιρικού συστήματος κοινωνικής προστασίας.*

47. *Εξάλλου, όπως παρατηρεί η Ιρλανδική Κυβέρνηση, οι μισθοί που ελήφθησαν από τις εκκαλούσες στην κύρια δίκη δεν αντιπροσωπεύουν το σύνολο των παροχών που χορηγούνται στην εργαζόμενη κατά την άδεια μητρότητας. Έτσι, στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής που ακολουθούν οι ιρλανδικές αρχές, μπορεί να υπάρχουν άλλες παροχές που εξασφαλίζουν την προστασία της εργαζομένης. Νομίζω ότι η παρατήρηση αυτή είναι πολύ σημαντική και, χρησιμοποιώντας την ορολογία σας στην προαναφερθείσα απόφαση Hofmann:*

49. Ο κοινοτικός νομοθέτης έχει θεσπίσει συγκεκριμένο καθεστώς προστασίας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Πρόκειται για την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992³⁷. Το κοινοτικό αυτό κείμενο, που σκοπεύει στον συντονισμό των συνθηκών εργασίας αυτής της κατηγορίας εργαζομένων στα κράτη μέλη, τέθηκε σε ισχύ στις 19 Οκτωβρίου 1994. *Παρόλον που δεν τυγχάνει εφαρμογής στην παρούσα υπόθεση, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι το αρχικό κείμενο σχετικά με την προστασία της εγκύου ή λεχώνας στην εργασία, όπως είχε συνταχθεί από την Επιτροπή και προταθεί*

«Τέτοια μέτρα [μέτρα προστασίας της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα], όπως ορθά ανέφερε η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, είναι στενά

34 — Σκέψη 19.

35 — Όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των άρθρων της 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, δηλαδή την απόλυση κατά την άδεια μητρότητας. Βλ. τις προτάσεις μου, παράγραφος 36.

36 — Σκέψη 27, η υπογράμμιση δική μου.

37 — 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).

στο Συμβούλιο στις 17 Οκτωβρίου 1990³⁸, προέβλεπε, στο άρθρο 5³⁹, τη συνέχιση καταβολής του ίδιου μισθού στη γυναίκα κατά την άδεια μητρότητας (δηλαδή τουλάχιστον επί δεκατέσσερις εβδομάδες). Η πρόταση αυτή δεν έγινε δεκτή από το Συμβούλιο. Πράγματι, το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85 ορίζει ότι:

«Προκειμένου να εξασφαλιστεί στις εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 [δηλαδή στις έγκυες, λεγώνες και/ή γαλουχούσες εργαζόμενες] η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

(...)

- 2) στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8 [δηλαδή κατά την άδεια μητρότητας] πρέπει να εξασφαλίζονται:

(...)

- β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2.

- 3) 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, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζόμενου από τις εθνικές νομοθεσίες.»

50. Αυτό αποτελεί ένα συμπληρωματικό *επιχείρημα* προς στήριξη της απόψεώς μου. Πράγματι, εκδίδοντας το κείμενο αυτό, το Συμβούλιο εκδήλωσε την πρόθεσή του να αφήσει στα κράτη μέλη την αρμοδιότητα για το δικαίωμα διατηρήσεως ολόκληρου του μισθού κατά την άδεια μητρότητας.

51. Συνεπώς καταλήγω στο ότι και οι εκκαλούσες στην κύρια δίκη δεν μπορούν να βασιστούν στο πεδίο των διατάξεων της οδηγίας 76/207 για να υποστηρίξουν ότι οι κοινοτικές διατάξεις επιτάσσουν ότι, κατά την άδεια μητρότητας, η εργαζομένη λαμβάνει το συνολικό ποσό του μισθού της. Επομένως, ελλείψει συγκεκριμένων συναφών κοινοτικών διατάξεων, το ζήτημα αυτό ανήκει στην αρμοδιότητα των κρατών μελών.

Απάντηση στο δεύτερο, στο τρίτο και στο τέταρτο ερώτημα: Εφόσον το κοινοτικό δικαιο δεν επιτάσσει η εργαζομένη να λαμβάνει, κατά την άδεια μητρότητας, το συνολικό ποσό του μισθού της και δεν παρέχει καμία ένδειξη περί του ύψους του μισθού που πρέπει να χορηγείται στην εργαζομένη αυτή⁴⁰, μπορούν να καθορισθούν τα κριτήρια στα οποία πρέπει να ανταποκρίνεται η κατώτερη του μισθού αυτού παροχή;

52. Ελλείψει κοινοτικής νομικής βάσεως προς θεμελίωση της συλλογιστικής μου, για να δοθεί απάντηση στο ερώτημα αυτό πρέπει να γίνει εκτίμηση του όλου εθνικού κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος που

38 — COM(90) 406 τελικό — SYN 303 (EE C 281, σ. 3).

39 — Όπ.π., σ. 32.

40 — Βλ. παραγράφους 22, 23, 27, 35, 37 και 48 των προτάσεών μου.

διέπει την προστασία των γυναικών εργαζομένων κατά την άδεια μητρότητας· πρέπει δηλαδή, κατά κάποιον τρόπο, να εκτιμηθεί η νομιμότητα και μάλιστα η σκοπιμότητα του εθνικού δικαίου. Κατά πάγια νομολογία⁴¹ όμως, έχετε κρίνει ότι το Δικαστήριο

δεν είναι αρμόδιο, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, να εκτιμά, από απόψεως κοινοτικού δικαίου, τα χαρακτηριστικά των μέτρων που λαμβάνουν τα κράτη μέλη.

53. Καταλήγοντας, κατόπιν των σκέψεων που αναπτύχθηκαν ανωτέρω, προτείνω να δοθεί η εξής απάντηση στα ερωτήματα που υπέβαλε το Court of Appeal:

- «1) Το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, η οδηγία 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, και η οδηγία 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, δεν επιβάλλουν στα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι στη γυναίκα που απουσιάζει από την εργασία της λόγω αδείας μητρότητας, η οποία της χορηγείται βάσει της σχετικής εθνικής νομοθεσίας ή της συμβάσεως εργασίας της, καταβάλλεται ολόκληρος ο μισθός τον οποίο θα δικαιούνταν αν εργαζόταν κανονικώς αυτή τη χρονική περίοδο.
- 2) Οι προαναφερθείσες κοινοτικές διατάξεις δεν αφορούν το ύψος του μισθού τον οποίο δικαιούται η τελούσα σε άδεια μητρότητας γυναίκα και, ως εκ τούτου, δεν καθιστούν δυνατό τον καθορισμό των κριτηρίων στα οποία πρέπει να ανταποκρίνεται η κατώτερη του μισθού αυτού παροχή.»

41 — Απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 1970, 9/70, Grad (Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 467).