

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)
της 14ης Ιουλίου 1994 *

Στην υπόθεση C-32/93,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του House of Lords προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Carole Louise Webb

και

EMO Air Cargo (UK) Ltd,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

* Γλώσσα διαδικασίας: η αγγλική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους J. C. Moitinho de Almeida, πρόεδρο τμήματος, R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (εισηγητή) και M. Zuleeg, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: G. Tesaurο
γραμματέας: L. Hewlett, υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Carole Louise Webb, εκπροσωπούμενη από τις Laura Cox και Deborah King, barristers, ενεργούσες κατ' εντολήν της Susan James, solicitor του Hillingdon Legal Recourse Center,
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον John Collins, του Treasury Solicitor's Department, επικουρούμενο από τον Derrick Wyatt, QC, του δικηγορικού συλλόγου Αγγλίας και Ουαλίας,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Nicholas Khan, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Webb, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 21ης Απριλίου 1994,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 1ης Ιουνίου 1994,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Με Διάταξη της 26ης Νοεμβρίου 1992, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Φεβρουαρίου 1993, το House of Lords υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΟΚ, ένα προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70).
- 2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Webb και της εταιρίας EMO Air Cargo (UK) Ltd (στο εξής: EMO).
- 3 Από τη Διάταξη του αιτούντος δικαστηρίου προκύπτει ότι η EMO απασχολούσε το 1987 16 άτομα. Ένα από τα τέσσερα άτομα που εργάζονταν στο τμήμα εισαγωγών, η Stewart, έμεινε έγκυος τον Ιούνιο του 1987. Η EMO αποφάσισε να μην περιμένει την αναχώρησή της λόγω αδείας μητρότητας και να προσλάβει αντικαταστάτρια, την οποία η Stewart θα μπορούσε να εκπαιδεύσει τους έξι τελευταίους μήνες πριν από την έναρξη της αδείας της. Η Webb προσλήφθηκε για να αντικαταστήσει, αρχικά, τη Stewart μετά από μια περίοδο πρακτικής εξασκήσεως. Εντούτοις, προβλεπόταν ότι η Webb θα συνέχιζε να εργάζεται στην υπηρεσία της EMO και μετά την επιστροφή της Stewart. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι, κατά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, η Webb δεν γνώριζε ότι ήταν έγκυος.
- 4 Η Webb άρχισε να εργάζεται στην EMO την 1η Ιουλίου 1987. Δύο εβδομάδες αργότερα η Webb υπέθεσε ότι θα μπορούσε να είναι έγκυος, πράγμα το οποίο ο εργοδότης της πληροφορήθηκε έμμεσα. Τότε την κάλεσε και της ανακοίνωσε

την πρόθεσή του να την απολύσει. Η εγκυμοσύνη της Webb επιβεβαιώθηκε μια εβδομάδα αργότερα. Η Webb έλαβε στις 30 Ιουλίου έγγραφο σχετικό με την απόλυσή της, στο οποίο διαλαμβάνονταν, ιδίως, το εξής: «Σας υπενθυμίζω ότι κατά τη συνέντευξη που προηγήθηκε της προσλήψεώς σας, πριν από τέσσερις περίπου εβδομάδες, σας ανακοινώθηκε ότι η θέση εργασίας για την οποία υποβάλατε την υποψηφιότητά σας κενώθηκε επειδή μία από τις υπαλλήλους μας είναι έγκυος. Δεδομένου ότι μόλις τώρα με πληροφορήσατε ότι και σεις είστε επίσης έγκυος, δεν έχω άλλη εναλλακτική λύση από το να θέσω τέλος στη σύμβαση εργασίας σας με την εταιρία μας.»

- 5 Τότε η Webb άσκησε προσφυγή ενώπιον του Industrial Tribunal, επικαλούμενη άμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο και, επικουρικά, έμμεση δυσμενή διάκριση.
- 6 Η εφαρμοστέα εν προκειμένω εθνική νομοθεσία περιλαμβάνεται στον νόμο Sex Discrimination Act του 1975. Από τη δικογραφία προκύπτει ότι η Webb δεν μπορεί να επικαλεστεί ούτε το άρθρο 54 του Employment Protection (Consolidation) Act του 1978, ο οποίος απαγορεύει τις καταχρηστικές απολύσεις, ούτε το άρθρο 60, κατά το οποίο η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης θεωρείται καταχρηστική. Πράγματι, δυνάμει του άρθρου 64 του νόμου αυτού, οι γυναίκες μισθωτοί που εργάζονται στην επιχείρηση για διάστημα λιγότερο των δύο ετών δεν μπορούν να επικαλούνται την προστασία αυτή.
- 7 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, του Sex Discrimination Act ορίζει:

«Διαπράττει το αδίκημα της δυσμενούς διακρίσεως σε βάρος γυναικών, σε όλες τις περιπτώσεις τις οποίες αφορούν οι διατάξεις του παρόντος νόμου, όποιος

- α) με βάση το φύλο τους τις μεταχειρίζεται λιγότερο ευνοϊκά απ' ό, τι τους άνδρες (...)

8 Δυνάμει του άρθρου 2:

«1) Το άρθρο 1 και οι διατάξεις των τμημάτων II και III σχετικά με τις δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος γυναικών λόγω του φύλου τους εφαρμόζονται καθ' όμοιο τρόπο όσον αφορά τη δυσμενή μεταχείριση ανδρών, τηρουμένων των αναλογιών.

2) Για την εφαρμογή της παραγράφου 1 δεν λαμβάνεται υπόψη η ειδική μεταχείριση των γυναικών όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό.»

9 Το άρθρο 5, παράγραφος 3, διευκρινίζει ότι:

«Η σύγκριση των περιπτώσεων των ατόμων διαφορετικού φύλου ή διαφορετικής οικογενειακής καταστάσεως βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 1 (...) πρέπει να γίνεται έτσι ώστε οι περιστάσεις που λαμβάνονται ως μέτρο συγκρίσεως να είναι οι ίδιες ή να μη διαφέρουν ουσιαστικά σε σχέση με την κρινόμενη περίπτωση.»

10 Τέλος, το άρθρο 6, παράγραφος 2, του Sex Discrimination Act ορίζει:

«Ο απασχολών γυναίκα σε επιχείρηση εγκατεστημένη στη Μεγάλη Βρετανία διαπράττει αδίκημα, επιβάλλοντας δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος της,

(...)

b) απολύοντάς την ή προκαλώντας της οποιαδήποτε άλλη ζημία.»

- 11 Το Industrial Tribunal απέρριψε την προσφυγή της Webb, κρίνοντας ότι η Webb δεν υπήρξε θύμα άμεσης δυσμενούς διακρίσεως με βάση το φύλο. Δέχθηκε ότι ο πραγματικός και καθοριστικός λόγος για την απόλυση της Webb ήταν η προβλέψιμη ανικανότητά της να επιτελέσει το κύριο έργο για το οποίο προσλήφθηκε, δηλαδή να αντικαταστήσει τη Stewart κατά τη διάρκεια της απουσίας της λόγω αδείας μητρότητας. Όμως, αν ένας άνδρας είχε προσληφθεί για τον ίδιο, όπως και η Webb, σκοπό και αν είχε αναφέρει στον εργοδότη του ότι θα απουσίαζε για χρονικό διάστημα ανάλογο προς εκείνο της πιθανής απουσίας της Webb, ο εν λόγω άνδρας, κατά το Tribunal, θα απολυόταν.
- 12 Το Industrial Tribunal έκρινε επίσης ότι η Webb δεν υπήρξε θύμα έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως. Ήταν ενδεχόμενο ότι η πιθανότητα να βρεθεί σε αδυναμία εκτελέσεως εργασίας για την οποία προσλαμβάνεται κάποιος μισθωτός μπορεί να αφορά πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών, λόγω του ενδεχομένου της εγκυμοσύνης. Εντούτοις, κατά το Tribunal, ο εργοδότης απέδειξε ότι από τις εύλογες ανάγκες της επιχειρήσεώς του επιβαλλόταν το άτομο που προσελήφθη για να αντικαταστήσει τη Stewart κατά τη διάρκεια της απουσίας της λόγω αδείας μητρότητας να είναι διαθέσιμο προς εργασία.
- 13 Η Webb προσέβαλε, χωρίς επιτυχία, την απόφαση αυτή ενώπιον του Employment Appeal Tribunal και, στη συνέχεια, ενώπιον του Court of Appeal. Το Court of Appeal επέτρεψε την άσκηση αναιρέσεως κατά της αποφάσεώς του ενώπιον του House of Lords.
- 14 Το House of Lords διαπιστώνει ότι η ιδιαιτερότητα της εν λόγω υποθέσεως οφείλεται στο ότι η απολυθείσα έγκυος γυναίκα προσελήφθη ακριβώς για να αντικαταστήσει, αρχικά, γυναίκα υπάλληλο η οποία επρόκειτο να λάβει άδεια μητρότητας. Το εν λόγω δικαστήριο διερωτάται αν η απόλυση ήταν αδύνατη

λόγω του ότι η Webb ήταν έγκυος ή αν πρέπει να ληφθούν υπόψη οι λόγοι που οδήγησαν στην πρόσληψή της.

- 15 Εκτιμώντας ότι όφειλε να ερμηνεύσει την εφαρμοστέα εθνική νομοθεσία κατά τρόπο σύμφωνο προς την εκ μέρους του Δικαστηρίου ερμηνεία της οδηγίας 76/207, το House of Lords ανέστειλε τη διαδικασία και υπέβαλε το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Συνιστά η περίπτωση απολύσεως από τον εργοδότη (από την αναιρεσίβλητη εταιρία) γυναίκας υπαλλήλου (της αναιρεσείουσας), την οποία προσέλαβε με σκοπό να αντικαταστήσει (μετά από σχετική εκπαίδευση) άλλη γυναίκα υπάλληλο για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο η τελευταία θα απουσίαζε σε άδεια μητρότητας, δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο, αντιβαίνουσα προς την οδηγία 76/207/ΕΟΚ, όταν

- α) ελάχιστο χρόνο μετά την πρόσληψή της ο εργοδότης ανακαλύπτει ότι και η ίδια η αναιρεσείουσα θα λάβει άδεια μητρότητας κατά τη διάρκεια της απουσίας λόγω αδειας μητρότητας της άλλης υπαλλήλου, την απολύει δε επειδή έχει ανάγκη να είναι παρούσα στην εργασία κατά τη διάρκεια αυτής ακριβώς της περιόδου, και
- β) αν ο εργοδότης γνώριζε την εγκυμοσύνη της αναιρεσείουσας πριν από την πρόσληψή της, δεν θα την προσελάμβανε, και
- γ) ο εργοδότης θα απέλυε ομοίως έναν άνδρα εργαζόμενο προσληφθέντα για τον ίδιο σκοπό ο οποίος επρόκειτο να απουσιάσει κατά την κρίσιμη χρονική περίοδο είτε για λόγους υγείας είτε για άλλους λόγους;»

- 16 Από τη δικογραφία προκύπτει ότι το προδικαστικό ερώτημα αφορά σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.
- 17 Η οδηγία 76/207 αποσκοπεί, όπως ορίζεται στο άρθρο 1, παράγραφος 1, στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας.
- 18 Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας ορίζει ότι «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». Δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 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».
- 19 Όπως έκρινε το Δικαστήριο με απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-179/88, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark* (Συλλογή 1990, σ. I-3979, σκέψη 13, στο εξής: απόφαση Hertz), και επιβεβαίωσε με απόφαση της 5ης Μαΐου 1994, C-421/92, *Habermann-Beltermann* (Συλλογή 1994, σ. I-1657, σκέψη 15), η απόλυση εργαζομένης γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.
- 20 Εξάλλου, πρέπει να σημειωθεί ότι, επιφυλάσσοντας υπέρ των κρατών μελών το δικαίωμα τηρήσεως ή θεσπίσεως διατάξεων με σκοπό την προστασία της γυναίκας όσον αφορά «την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα», το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 αναγνωρίζει τη νομιμότητα της προστασίας, σε σχέση με την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ των φύλων, αφενός, της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και, αφετέρου, των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και

του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού (προαναφερθείσα απόφαση *Habermann-Bertelmann*, σκέψη 21, και της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, *Hofmann*, Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25).

- 21 Λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο η απόλυση να επηρεάσει δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των γυναικών εργαζομένων που εγκυμονούν, έχουν γεννήσει ή γαλουχούν, περιλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινήθει εξ αυτού η έγκυος εργαζομένη να διακόψει την κύησή της, ο κοινοτικός νομοθέτης προέβλεψε στη συνέχεια, με το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (ΕΕ L 348, σ. 1), ειδική προστασία για τη γυναίκα, θεσπίζοντας απαγόρευση απολύσεως κατά το χρονικό διάστημα από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της αδείας μητρότητας.
- 22 Πρέπει ακόμα να υπογραμμιστεί ότι το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 δεν προέβλεψε καμία εξαίρεση ή παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως της εγκύου γυναίκας κατά τη διάρκεια του εν λόγω διαστήματος, εκτός από τις εξαιρέσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση της ενδιαφερομένης.
- 23 Στο αφορών την οδηγία 76/207 ερώτημα που υπέβαλε το House of Lords πρέπει να δοθεί απάντηση λαμβανομένης υπόψη αυτής της γενικής αλληλουχίας.
- 24 Καταρχήν, δεν είναι δυνατό, όπως ζητεί το House of Lords, να εξεταστεί το ζήτημα αν η κατάσταση μιας γυναίκας που βρίσκεται σε αδυναμία να εκπληρώσει το έργο για το οποίο προσελήφθη, λόγω εγκυμοσύνης, η ύπαρξη της οποίας αποκαλύφθηκε ελάχιστο χρονικό διάστημα μετά τη σύναψη της συμβά-

σεως εργασίας, μπορεί να συγκριθεί προς εκείνη του άνδρα που αδυνατεί επίσης να εκτελέσει το οικείο έργο για ιατρικής ή άλλης φύσεως λόγους.

- 25 Πράγματι, όπως ορθώς ισχυρίζεται η Webb, 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. Εξάλλου, με την προαναφερθείσα απόφαση Hertz το Δικαστήριο διέκρινε σαφώς την εγκυμοσύνη από την ασθένεια, ακόμα και στην περίπτωση κατά την οποία η ασθένεια οφείλεται στην εγκυμοσύνη, αλλά επέρχεται μετά την άδεια μητρότητας. Το Δικαστήριο δέχθηκε (σκέψη 16) ότι δεν πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ μιας τέτοιας ασθένειας και οποιασδήποτε άλλης ασθένειας.
- 26 Πρέπει να προστεθεί ότι, αντιθέτως προς τον ισχυρισμό της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου, η απόλυση εγκύου γυναίκας, που προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου, δεν μπορεί να βασίζεται στην αδυναμία της να εκτελέσει έναν από τους ουσιώδεις όρους της συμβάσεως εργασίας της. Η εκ μέρους του εργαζομένου παροχή υπηρεσιών αποτελεί για τον εργοδότη οπωσδήποτε ουσιώδη προϋπόθεση για την κανονική εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας. Όμως, η προστασία την οποία εξασφαλίζει το κοινοτικό δίκαιο στη γυναίκα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά τον τοκετό δεν μπορεί να εξαρτάται από το αν η παρουσία της ενδιαφερομένης κατά τη διάρκεια του σχετικού με την εγκυμοσύνη της χρονικού διαστήματος είναι απαραίτητη για την κανονική λειτουργία της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται. Η αντίθετη ερμηνεία θα στερούσε τις διατάξεις της οδηγίας από την πρακτική αποτελεσματικότητά τους.
- 27 Σε καταστάσεις όπως αυτή της Webb, η καταγγελία συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου λόγω της εγκυμοσύνης της εργαζομένης δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι η εργαζομένη βρίσκεται, λόγω καθαρά προσωρινού κωλύματος, σε αδυναμία να εκτελέσει το έργο για το οποίο προσελήφθη (βλ.,

συναφώς, την προαναφερθείσα απόφαση Habermann-Bertelmann, σκέψη 25, και τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα στην παρούσα υπόθεση, σημεία 10 και 11).

- 28 Το γεγονός ότι η υπόθεση της κύριας δίκης αφορά γυναίκα η οποία επρόκειτο να αντικαταστήσει, στην αρχή, μιαν άλλη εργαζομένη κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητάς της, αλλά η οποία αποδεικνύεται ότι είναι και η ίδια έγκυος λίγο μετά την πρόσληψή της, δεν επηρεάζει την απάντηση που πρέπει να δοθεί στο εθνικό δικαστήριο.
- 29 Κατά συνέπεια, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 1, και του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 η απόλυση εργαζομένης η οποία προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου για να αντικαταστήσει, αρχικά, άλλη εργαζομένη κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητάς της και η οποία δεν μπορεί να παράσχει τις υπηρεσίες της προς αντικατάσταση της μέλλουσας να απουσιάσει εργαζομένης λόγω του ότι και η ίδια βρίσκεται, λίγο μετά την πρόσληψή της, σε κατάσταση εγκυμοσύνης.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 30 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, οι οποίες κατέθεσαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε, με Διάταξη της 26ης Νοεμβρίου 1992, το House of Lords, αποφαινεται:

Είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 1, και του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, η απόλυση εργαζομένης η οποία προσελήφθη με σύμβαση αορίστου χρόνου για να αντικαταστήσει, αρχικά, άλλη εργαζομένη κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητάς της και η οποία δεν μπορεί να παράσχει τις υπηρεσίες της προς αντικατάσταση της μέλλουσας να απουσιάσει εργαζομένης λόγω του ότι και η ίδια βρίσκεται, λίγο μετά την πρόσληψή της, σε κατάσταση εγκυμοσύνης.

Moitinho de Almeida

Joliet

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Zuleeg

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 14 Ιουλίου 1994.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του πέμπτου τμήματος

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida