

Υπόθεση C-32/93

Carole Louise Webb
κατά
EMO Air Cargo (UK) Ltd

(αίτηση του House of Lords
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως)

«Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών — Οδηγία 76/207/ΕΟΚ — Αντικατάσταση μισθωτής που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας — Εγκυμοσύνη της αντικαταστάτριας — Απόλυση»

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα G. Tesaro της 1ης Ιουνίου 1994 I - 3569

Απόφαση του Δικαστηρίου (πέμπτο τμήμα) της 14ης Ιουλίου 1994 I - 3578

Περίληψη της αποφάσεως

Κοινωνική πολιτική — Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι — Πρόσβαση στην εργασία και συνθήκες εργασίας — Ίση μεταχείριση — Απόλυση μισθωτής η οποία προσελήφθη μεν για αόριστο χρόνο αλλά προς άμεση αντικατάσταση άλλης μισθωτής, απουσιάζουσας λόγω αδείας μητρότητας, και η οποία δεν μπορεί να αντικαταστήσει την απουσιάζουσα λόγω της εγκυμοσύνης της — Δεν επιτρέπεται

(Οδηγία 76/207 του Συμβουλίου, άρθρα 2 § 1, και 5 § 1)

Αντιβαίνει προς τις διατάξεις του άρθρου 2, παράγραφος 1, και του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, 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 αδειάς 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.

Πράγματι, αφενός, η απόλυση εργαζομένης γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και 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 συμβάσεως εργασίας, δεν μπορεί να συγκριθεί προς εκείνη του άνδρα που αδυ-

νατεί επίσης να εκτελέσει το οικείο έργο για ιατρικής ή άλλης φύσεως λόγους, καθόσον η εγκυμοσύνη ουδόλως μπορεί να εξομοιωθεί με παθολογική κατάσταση, κατά μείζονα λόγο με κατάσταση αδυναμίας προς εργασία που δεν οφείλεται σε ιατρικής φύσεως λόγους, και, αφετέρου, 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, έστω και αν η εκ μέρους του εργαζομένου παροχή υπηρεσιών αποτελεί για τον εργοδότη οπωσδήποτε ουσιώδη πρόϋπόθεση για την κανονική εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας, δεδομένου ότι η προστασία την οποία εξασφαλίζει το κοινοτικό δίκαιο στην έγκυο γυναίκα δεν μπορεί να εξαρτάται από το αν η παρουσία της ενδιαφερομένης κατά τη διάρκεια του αντιστοιχούντος προς την εγκυμοσύνη της χρονικού διαστήματος είναι απαραίτητη για την κανονική λειτουργία της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται, καθόσον η αντίθετη ερμηνεία θα στερούσε τις διατάξεις της οδηγίας από την πρακτική αποτελεσματικότητά τους.