

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)  
της 19ης Νοεμβρίου 1998\*

Στην υπόθεση C-66/96,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Sør-og Handelsret (Δανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο των διαφορών που εκκρεμούν ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

**Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark**, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Berit Høj Pedersen,

και

**Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger**, ενεργούσας ως εντολοδόχου του Kvickly Skive,

μεταξύ

**Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark**, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Bettina Andresen,

και

**Dansk Tandlægeforening**, ενεργούσας ως εντολοδόχου του Jørgen Bagner,

\* Γλώσσα διαδικασίας: η δανική.

μεταξύ

**Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark**, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Tina Pedersen,

και

**Dansk Tandlegeforening**, ενεργούσας ως εντολοδόχου του Jørgen Rasmussen,

και μεταξύ

**Kristelig Funktionær-Organisation**, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Pia Sørensen,

και

**Dansk Handel & Service**, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Hvitfeldt Guld og Sølv ApS,

η έκδοση προδικαστικής απόφασεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ, 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 γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42), 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), και 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους P. J. G. Kapteyn, πρόεδρο τμήματος, G. Hirsch, G. F. Mancini, J. L. Murray (εισηγητή) και R. Schintgen, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: D. Ruiz-Jarabo Colomer  
γραμματέας: H. von Holstein, βοηθός γραμματέας,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, ενεργούσα ως εντολοδόχος των Høj Pedersen, Andresen και Pedersen, εκπροσωπούμενη από τον Lars Svenning Andersen, δικηγόρο Århus,
- η Kristelig Funktionær-Organisation, ενεργούσα ως εντολοδόχος της Sørensen, εκπροσωπούμενη από τον Søren Juul, δικηγόρο Κοπεγχάγης,
- η Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, ενεργούσα ως εντολοδόχος του Kvickly Skive, εκπροσωπούμενη από τη Mariann Norrbom, δικηγόρο Κοπεγχάγης,
- η Dansk Tandlægeforening, ενεργούσα ως εντολοδόχος των Bagner και Rasmussen, εκπροσωπούμενη από τον Henrik Wedell-Wedellsborg, δικηγόρο Κοπεγχάγης,

- η Dansk Handel & Service, ενεργούσα ως εντολοδόχος του Hvitfeldt Guld og Sølv ApS, εκπροσωπούμενη από τον Peter Herskind, δικηγόρο Κοπεγχάγης,
- η Γαλλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις Catherine de Salins, υποδιευθύντρια στη διεύθυνση νομικών υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών, και την Anne de Bourgoing, charg  de mission στην ίδια διεύθυνση,
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, και την Dinah Rose, barrister,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Hans Peter Hartvig, νομικό σύμβουλο, και τη Marie Wolfcarius, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Handels-og Kontorfunktion ernes Forbund i Danmark, ενεργούσας ως εντολοδόχου των Høj Pedersen, Andresen και Pedersen, εκπροσωπούμενης από τον Lars Svenning Andersen, της Kristelig Funktion er-Organisation, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Sørensen, εκπροσωπούμενης από τον Søren Juul, της F llesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, ενεργούσας ως εντολοδόχου του Kvickly Skive, εκπροσωπούμενης από τη Mariann Norrbom, της Dansk T ndl geforening, ενεργούσας ως εντολοδόχου των Bagner και Rasmussen, εκπροσωπούμενης από τον Christian Schow Madsen, δικηγόρο Κοπεγχάγης, της Dansk Handel & Service, ενεργούσας ως εντολοδόχου της Hvitfeldt Guld og S lv ApS, εκπροσωπούμενης από τον Peter Vibe Jespersen, δικηγόρο Κοπεγχάγης, της Γαλλικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από την Anne de Bourgoing, και της Επιτροπής, εκπροσωπούμενης από τον Hans Peter Hartvig και τη Marie Wolfcarius, κατά τη συνεδρίαση της 12ης Ιουνίου 1997,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 10ης Ιουλίου 1997,

εκδίδει την ακόλουθη

### Απόφαση

- 1 Με διάταξη της 20ής Φεβρουαρίου 1996, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 11 Μαρτίου 1996, το Sø-og Handelsret υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ, προδικαστικό ερώτημα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ, 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 γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42), 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), και 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1).
- 2 Το ερώτημα αυτό ανέκυψε στο πλαίσιο διαφορών μεταξύ, αφενός, των Høj Pedersen, Andresen, Pedersen και Sørensen και, αφετέρου, των εργοδοτών τους, ήτοι των Kwickly Skive, Bagner, Rasmussen και Hvitfeldt Guld og Sølv ApS, αντιστοίχως, όσον αφορά τη διατήρηση του μισθού τους κατά τη διάρκεια απουσιών από την εργασία οφειλομένων στην εγκυμοσύνη τους.

## Η κοινοτική νομοθεσία

3 Το άρθρο 119 της Συνθήκης προβλέπει τα εξής:

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

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.

Η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται:

- α) ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπήν καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως,
- β) ότι η αμοιβή, παρεχόμενη για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.»

- 4 Η οδηγία 75/117, η οποία, κατά την τέταρτη αιτιολογική σκέψη της, αποσκοπεί στη διευκόλυνση της συγκεκριμένης εφαρμογής της διατάξεως αυτής, διαλαμβάνει στο άρθρο 1 τα εξής:

«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 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.»

- 5 Η οδηγία 76/207 προβλέπει στο άρθρο 2, παράγραφος 1, τα εξής:

«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.»

- 6 Εντούτοις, κατά το άρθρο 2, παράγραφος 3, η οδηγία 76/207:

«δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.»

7 Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής διευκρινίζει στη συνέχεια τα εξής:

«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.»

8 Το άρθρο 4 της οδηγίας 92/85 προβλέπει τα εξής:

*«Αξιολόγηση και ενημέρωση*

1. Όσον αφορά οιαδήποτε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες, τις μεθόδους παραγωγής ή τις συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στο μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος I, πρέπει να αξιολογείται, από τον εργοδότη, η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζόμενων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, μέσω των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης που προβλέπονται στο άρθρο 7 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, προκειμένου:

— να εκτιμηθεί κάθε κίνδυνος που απειλεί την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και κάθε αντίκτυπος στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2,

— να καθορισθούν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.



2. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 10 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 και οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2 ή/και οι εκπρόσωποί τους ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στην παράγραφο 1 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.»

9 Το άρθρο 5 της οδηγίας ορίζει τα εξής:

*«Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης*

1. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 6 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1, δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας της.

2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζομένη αλλαγή θέσης.

3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, η εν λόγω εργαζομένη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται, τηρουμένων των αναλογιών, στην περίπτωση κατά την οποία η εργαζομένη που ασκεί δραστηριότητα απαγορευόμενη δυνάμει του άρθρου 6, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί, και πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της.»

10 Το άρθρο 11 της ίδιας οδηγίας προβλέπει τα εξής:

*«Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας*

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

- 1) στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·
  
- 2) στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:
  - α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο β',
  
  - 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 καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες.»

## Η εθνική νομοθεσία

- 11 Το άρθρο 5 του lov 516 om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, της 23ης Ιουλίου 1987 (νόμος περί της έννομης σχέσεως μεταξύ εργοδοτών και υπαλλήλων, στο εξής: νόμος περί υπαλλήλων), προβλέπει τα εξής:

«Εάν ο υπάλληλος συνεπεία ασθένειας δεν είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, η απορρέουσα από το γεγονός αυτό παράλειψη παροχής υπηρεσιών θεωρείται ως νόμιμη αδυναμία του υπαλλήλου, εκτός αν ο υπάλληλος, μετά τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας, προκάλεσε την ασθένειά του εκ προθέσεως ή λόγω βαριάς αμέλειας ή κατά την πρόσληψή του δολίως απέκρυψε ότι έπασχε από την εν λόγω ασθένεια.»

- 12 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η έννοια της ασθένειας στην οποία αναφέρεται η διάταξη αυτή περιλαμβάνει κάθε σωματική ή ψυχική πάθηση ή εξασθένηση που, κατά ιατρική κρίση, συνεπάγεται ότι ο υπάλληλος δεν μπορεί να εκτελέσει την εργασία του.
- 13 Κατά το άρθρο 5 του lov 852 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, της 20ής Δεκεμβρίου 1989 (νόμος περί ημερησίων αποζημιώσεων λόγω ασθένειας ή τοκετού, στο εξής: νόμος περί ημερησίων αποζημιώσεων), ο υπάλληλος ο οποίος τελεί σε πλήρη ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας εξακολουθεί να λαμβάνει το σύνολο του μισθού του. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα, στη συνέχεια, να ζητήσει να του αποδοθούν οι ημερησίες αποζημιώσεις τις οποίες θα εισέπραττε ο υπάλληλος.

14 Όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το άρθρο 7 του νόμου περί υπαλλήλων προβλέπει επιπλέον τα εξής:

«1. Λαμβανομένου υπόψη του προγραμματισμού της εργασίας από τον εργοδότη, η υπάλληλος οφείλει το λιγότερο τρεις μήνες πριν από το αναμενόμενο χρονικό σημείο του τοκετού να καταστήσει γνωστό τότε υπολογίζει ότι θα αρχίσει η άδειά της μητρότητας.

2. Ο εργοδότης υποχρεούται σε περίπτωση εγκυμοσύνης υπαλλήλου να της καταβάλλει το ήμισυ του μισθού της επί πέντε μήνες από την έναρξη της ανικανότητας προς εργασία, πάντως όμως, το νωρίτερο, τρεις μήνες πριν από τον τοκετό, μέχρι τρεις μήνες, το αργότερο, μετά τον τοκετό. Αντίστοιχη υποχρέωση υφίσταται, όταν ο εργοδότης, ανεξαρτήτως του ότι η υπάλληλος δεν είναι ανίκανη προς εργασία, κρίνει ότι δεν μπορεί να την απασχολήσει. Εάν ο εργοδότης απολύσει την υπάλληλο, υποχρεούται σε πλήρη καταβολή του μισθού της, έως ότου καταστεί δυνατή η αποχώρηση κατόπιν της προειδοποίησης που δικαιούται η υπάλληλος.»

15 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η ανικανότητα προς εργασία λόγω εγκυμοσύνης και τοκετού δεν συνεπάγεται, κατ' αρχήν, τα ίδια δικαιώματα όπως η ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας.

16 Πράγματι, όπως προκύπτει από την προπαρατεθείσα νομοθετική διάταξη, η υπάλληλος δικαιούται μόνον καταβολής του ημίσεος του μισθού της από τον εργοδότη επί πέντε το πολύ μήνες εντός περιόδου μεταξύ, το νωρίτερο, τριών μηνών πριν από τον τοκετό και, το αργότερο, τριών μηνών μετά τον τοκετό.

17 Αντιθέτως, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά πριν αρχίσει η άδεια μητρότητας, η υπάλληλος η οποία προσβάλλεται από ασθένεια δικαιούται πλήρων αποδοχών βάσει του άρθρου 5 του νόμου περί υπαλλήλων, μόνον εφόσον η ασθένεια αυτή δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη της.

- 18 Πράγματι, σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία ή νομίμου εμποδίου για ειδικό λόγο αναγόμενο στην εγκυμοσύνη που επέρχονται πριν από τους τρεις μήνες που προηγούνται του τοκετού, η υπάλληλος δεν δικαιούται, κατ' αρχήν, να λάβει μισθό, αλλά λαμβάνει παροχές σύμφωνα με τον νόμο περί ημερησίων αποζημιώσεων και τη διοικητική οδηγία 191, της 27ης Οκτωβρίου 1994.
- 19 Η υπάλληλος υποχρεούται, εφόσον της ζητηθεί από τον εργοδότη, να αποδείξει την ανικανότητά της προς εργασία. Η ανικανότητα αυτή πρέπει να έχει διαπιστωθεί από ιατρό. Η υπάλληλος δεν είναι υποχρεωμένη να διευκρινίσει την αιτία της ανικανότητας προς εργασία, αλλά οφείλει να διευκρινίσει εάν αυτή έχει σχέση με την εγκυμοσύνη.
- 20 Τέλος, κατά το άρθρο 7, παράγραφος 2, δεύτερο εδάφιο, του νόμου περί υπαλλήλων, ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες εγκύου υπαλλήλου, ακόμη και αν αυτή δεν είναι ανίκανη προς εργασία, όταν εκτιμά ότι δεν μπορεί να την απασχολήσει. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να της καταβάλει το ήμισυ του μισθού της.
- 21 Κατά το αιτούν δικαστήριο, ο λόγος θεσπίσεως της διατάξεως αυτής είναι ότι ο εργοδότης, λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της συγκεκριμένης εργασίας, μπορεί να απαιτήσει από την υπάλληλο ορισμένη ικανότητα προς εργασία η οποία μπορεί να δικαιολογήσει τη διακοπή της εργασίας της υπαλλήλου σε ημερομηνία προγενέστερη της περιόδου των τριών μηνών που προηγούνται του τοκετού. Ο εργοδότης πρέπει να είναι σε θέση να δικαιολογήσει την απαλλαγή της υπαλλήλου από την υποχρέωση εργασίας.

### **Η διαφορά της κύριας δίκης**

- 22 Η Høj Pedersen, η Andresen, η Pedersen και η Sørensen διέπονται όλες από τον δανικό νόμο περί υπαλλήλων. Κοινό τους χαρακτηριστικό είναι ότι η εξέλιξη της εγκυμοσύνης τους παρουσίασε ανωμαλίες πριν από τους τρεις μήνες που προηγούνται της προβλεφθείσας για τον τοκετό ημερομηνίας.
- 23 Η Høj Pedersen και η Andresen χαρακτηρίστηκαν, κατά συνέπεια, ως τελούσες σε πλήρη ανικανότητα προς εργασία και ο εργοδότης τους, ο οποίος τους υπέδειξε να απαιτήσουν τις ημερήσιες αποζημιώσεις, έπαυσε να τους καταβάλλει τον μισθό τους.

- 24 Όσον αφορά την Pedersen, χαρακτηρίστηκε ως εν μέρει μόνον ανίκανη προς εργασία. Κατά συνέπεια, πρότεινε στον εργοδότη της, τον Rasmussen, να επαναρχίσει την εργασία της με μειωμένο ωράριο, πράγμα το οποίο αυτός αρνήθηκε. Η ενδιαφερομένη πληροφορήθηκε στη συνέχεια ότι είχε προσληφθεί αντικαταστάτης της με πλήρη απασχόληση και ότι δεν θα της καταβαλλόταν πλέον ο μισθός της. Επίσης, της υποδείχθηκε να ζητήσει, κατά συνέπεια, τις καταβαλλόμενες πριν από τον τοκετό ημερήσιες αποζημιώσεις λόγω μητρότητας.
- 25 Κατά τη συζήτηση στο ακροατήριο κατέστη σαφές ότι εξακολουθούσαν να υφίστανται αμφιβολίες ως προς την κατάσταση ανικανότητας της Sørensen.
- 26 Οι ενάγουσες της κύριας δίκης προσέφυγαν στο Sø-og Handelsret και, αναφερόμενες στους κανόνες του κοινοτικού δικαίου περί της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ των φύλων, αμφισβήτησαν την ορθότητα της ερμηνείας του άρθρου 5 του νόμου περί υπαλλήλων κατά την οποία οι γυναίκες που τελούν σε ανικανότητα προς εργασία για λόγο αναγόμενο στην εγκυμοσύνη πριν από την περίοδο των τριών μηνών που προηγούνται του τοκετού τους δεν δικαιούνται πλήρων αποδοχών.
- 27 Επειδή έκρινε ότι η λύση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του εξαρτάται από την ερμηνεία που θα πρέπει να δοθεί στο κοινοτικό δίκαιο, το εθνικό δικαστήριο αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Απαγορεύει το κοινοτικό δίκαιο, και συγκεκριμένα το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ και οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ και 92/85/ΕΟΚ, στον εθνικό νομοθέτη να απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθού σε έγκυο εργαζομένη όταν

- 1) η απουσία από την εργασία οφείλεται στο ότι η εγκυμοσύνη επιδείνωσε ουσιωδώς μια ασθένεια η οποία κατά τα λοιπά δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη,

- 2) η απουσία από την εργασία οφείλεται σε ασθένεια της οποίας αιτία είναι η εγκυμοσύνη,
- 3) η απουσία από την εργασία οφείλεται στο ότι η εγκυμοσύνη εξελίχθηκε ανώμαλα, η δε συνέχιση της εργασίας θα συνεπαγόταν κινδύνους για την υγεία της γυναίκας ή για το έμβρυο,
- 4) η απουσία από την εργασία οφείλεται σε συνήθεις ενοχλήσεις εγκυμοσύνης στο πλαίσιο ομαλώς εξελισσόμενης εγκυμοσύνης, όπου εξάλλου δεν πρόκειται για ανικανότητα προς εργασία,
- 5) η απουσία από την εργασία υφίσταται βάσει ιατρικής γνωματεύσεως χάριν της προστασίας του εμβρύου, πλην όμως η ιατρική γνωμάτευση δεν στηρίζεται σε κατά κυριολεξία παθολογική κατάσταση ή στην ύπαρξη ιδιαιτέρων κινδύνων για το έμβρυο,
- 6) η απουσία από την εργασία οφείλεται στο ότι ο εργοδότης εκτιμά, αποκλειστικά και μόνο λόγω της εγκυμοσύνης, ότι δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες της εγκύου υπαλλήλου του, παρά το ότι η υπάλληλος δεν είναι ανίκανη προς εργασία,

στις περιπτώσεις δε που εκτίθενται στα σημεία 1 έως 3 και 6 εξασφαλίζεται στην έγκυο εργαζομένη η καταβολή της ίδιας ημερήσιας αποζημίωσης η οποία καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής άδειας, ενώ στις περιπτώσεις των σημείων 4 και 5 δεν καταβάλλεται ημερήσια αποζημίωση από το κράτος, και όταν, κατά τα λοιπά, υφίσταται, κατ' εφαρμογήν της εθνικής νομοθεσίας, υποχρέωση πλήρους καταβολής του μισθού εκ μέρους του εργοδότη κατά τη διάρκεια της ασθένειας.»

### **Ως προς την πρώτη, τη δεύτερη και την τρίτη περίπτωση**

- <sup>28</sup> Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί κατ' αρχάς αν αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης, καθώς και προς τις οδηγίες 75/117 και 92/85, εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι η έγκυος η οποία, πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, προσβάλλεται από ανικανότητα προς εργασία

οφειλομένη σε παθολογική κατάσταση αναγομένη στην εγκυμοσύνη της, η οποία αποδεικνύεται με ιατρικό πιστοποιητικό, δεν δικαιούται πλήρων αποδοχών από τον εργοδότη αλλά ημερησίων αποζημιώσεων που καταβάλλονται από τοπική αρχή, ενώ, στην περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, η οποία αποδεικνύεται με ιατρικό πιστοποιητικό, ο εργαζόμενος έχει, κατ' αρχήν, δικαίωμα στην καταβολή του συνόλου του μισθού του από τον εργοδότη.

- 29 Επιβάλλεται να υπομνησθεί εκ προοιμίου ότι η οδηγία 75/117 έχει ως προορισμό να διευκολύνει τη συγκεκριμένη υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής, η οποία περιέχεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης, και ουδαμώς επηρεάζει, επομένως, το περιεχόμενο και την εννοιολογική έκταση αυτής της αρχής, όπως ορίζεται στην τελευταία αυτή διάταξη (απόφαση της 3ης Δεκεμβρίου 1987, 192/85, *Newstead*, Συλλογή 1987, σ. 4753, σκέψη 20).
- 30 Όσον αφορά την οδηγία 92/85, επιβάλλεται να τονισθεί ότι εκδόθηκε στις 19 Οκτωβρίου 1992 και, σύμφωνα με το άρθρο 14, έπρεπε να μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών εντός των δύο επομένων ετών. Το γεγονός ότι τα πραγματικά περιστατικά που προκάλεσαν τις διαφορές της κύριας δίκης διαδραματίστηκαν κυρίως πριν από την εκπονή της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, αλλά μετά την έκδοσή της, δεν εμποδίζει το αιτούν δικαστήριο να υποβάλει στο Δικαστήριο ερώτημα ως προς την ερμηνεία της (βλ., υπό την έννοια αυτή, αποφάσεις της 18ης Δεκεμβρίου 1997, C-129/96, *Inter-Environnement Wallonie*, Συλλογή 1997, σ. I-721, και της 8ης Οκτωβρίου 1987, 80/86, *Kolpinghuis Nijmegen*, Συλλογή 1987, σ. 3969).
- 31 Πράγματι, από παγία νομολογία προκύπτει ότι το άρθρο 177 της Συνθήκης, το οποίο βασίζεται στη σαφή διάκριση των αρμοδιοτήτων εθνικών δικαστηρίων και Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, δεν επιτρέπει στο τελευταίο να υπεισέρχεται σε εξέταση των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως ούτε να κρίνει τους λόγους υποβολής της αιτήσεως. Εφόσον ένα εθνικό δικαστήριο ζητεί την ερμηνεία διατάξεως κοινοτικού δικαίου, πρέπει να γίνεται δεκτό ότι θεωρεί την ερμηνεία αυτή αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς (απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 1977, 5/77, *Tedeschi*, Συλλογή τόμος 1977, σ. 475, σκέψεις 17 έως 19).
- 32 Επιβάλλεται ακόμη να υπομνησθεί ότι, όπως διαπίστωσε το Δικαστήριο με την απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, *Rinner-Kühn* (Συλλογή 1989, σ. 2743), ο οφειλόμενος από τον εργοδότη μισθός κατά την περίοδο της αναρρωτικής



άδειας εργαζομένου εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 119 της Συνθήκης, η οποία περιλαμβάνει όλα τα οφέλη σε χρήμα ή σε είδος, παρόντα ή μέλλοντα, εφόσον καταβάλλονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο για παρεχόμενη, δυνάμει συμβάσεως εργασίας, νομοθετικών διατάξεων ή εκουσίως, εργασία (βλ. αποφάσεις της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 12, και της 6ης Φεβρουαρίου 1996, C-457/93, Lewark, Συλλογή 1996, σ. I-243, σκέψη 21).

- 33 Στη συνέχεια, επιβάλλεται η παρατήρηση ότι, μολονότι η εγκυμοσύνη ουδόλως μπορεί να εξομοιωθεί με παθολογική κατάσταση (απόφαση της 14ης Ιουλίου 1994, C-32/93, Webb, Συλλογή 1994, σ. I-3567, σκέψη 25), γεγονός παραμένει ότι κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης μπορούν να εμφανισθούν προβλήματα και επιπλοκές ικανά να υποχρεώσουν τη γυναίκα να υποβληθεί σε αυστηρή ιατρική παρακολούθηση και, ενδεχομένως, να αναπαυθεί πλήρως καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μέρους αυτής. Αυτά τα προβλήματα και οι επιπλοκές, που μπορούν να προκαλέσουν ανικανότητα προς εργασία, αποτελούν κινδύνους εγγενείς στην κατάσταση της εγκυμοσύνης και, συνεπώς, αποτελούν στοιχεία της ιδιάζουσας αυτής καταστάσεως (απόφαση της 30ής Ιουνίου 1998, C-394/96, Brown, Συλλογή 1998, σ. I-4185, σκέψη 22).
- 34 Εν προκειμένω, από τον φάκελο της υποθέσεως προκύπτει ότι κάθε εργαζόμενος έχει, κατ' αρχήν, το δικαίωμα, βάσει της επίμαχης στην υπόθεση της κύριας δίκης νομοθεσίας, να λαμβάνει το σύνολο του μισθού του σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία.
- 35 Επομένως, το γεγονός ότι μια γυναίκα στερείται, πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, του συνόλου του μισθού της, εφόσον η ανικανότητα προς εργασία στην οποία περιήλθε αποτελεί συνέπεια παθολογικής καταστάσεως αναγομένης στην εγκυμοσύνη, πρέπει να θεωρηθεί ότι οφείλεται κατ' ουσίαν στην εγκυμοσύνη και, συνακολούθως, ότι ενέχει δυσμενή διάκριση.
- 36 Διαφορετικό συμπέρασμα θα μπορούσε να συναχθεί μόνο στην περίπτωση κατά την οποία τα ποσά που εισπράττουν οι εργαζόμενες ως ημερήσιες αποζημιώσεις αντιστοιχούσαν στο ύψος του μισθού τους. Στην εν λόγω περίπτωση, το

αιτούν δικαστήριο θα έπρεπε να ελέγξει περαιτέρω αν το γεγονός ότι οι ημερήσιες αποζημιώσεις καταβάλλονται από τοπική αρχή ενδέχεται να έχει ως συνέπεια δυσμενή διάκριση αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης.

37 Επομένως, η εφαρμογή νομοθετικών διατάξεων όπως οι επίμαχες στις διαφορές της κύριας δίκης συνεπάγεται δυσμενή διάκριση σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, αντίθετη προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117.

38 Οι εναγόμενοι της κύριας δίκης προβάλλουν ότι το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85 παρέχει στις εθνικές νομοθεσίες τη δυνατότητα να προβλέψουν ανώτατο όριο για τις παροχές τις οποίες οι εργαζόμενες μπορούν να λαμβάνουν σε περίπτωση εγκυμοσύνης. Ισχυρίζονται άλλωστε ότι, εάν θεωρηθεί ότι υφίσταται δυσμενής διάκριση, αυτή δικαιολογείται από το γεγονός ότι η δανική νομοθεσία αντικατοπτρίζει μια κατανομή των κινδύνων και των οικονομικών βαρών που ανάγονται στην εγκυμοσύνη μεταξύ της εγκύου εργαζομένης, του εργοδότη και του κοινωνικού συνόλου, κατανομή η οποία εξηγείται, μεταξύ άλλων, από τη στάθμιση μεταξύ της μέριμνας διευκόλυνσεως της προσβάσεως των γυναικών εργαζομένων στην αγορά εργασίας και της ανάγκης να εξασφαλισθεί η προστασία τους σε περίπτωση εγκυμοσύνης.

39 Πρέπει, κατ' αρχάς, να τονισθεί ότι το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85 επιτρέπει την εφαρμογή ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες μόνο για τις αμοιβές ή τις παροχές που καταβάλλονται στις εργαζόμενες στο πλαίσιο της άδειας μητρότητας, όπως αυτή ορίζεται κατά τα λοιπά στο άρθρο 8 της ίδιας οδηγίας.

40 Η πρόθεση διασφάλισης της κατανομής των κινδύνων και των οικονομικών βαρών, που συνδέονται με την εγκυμοσύνη, μεταξύ της εγκύου εργαζομένης, του εργοδότη και του κοινωνικού συνόλου, δεν δύναται να δικαιολογήσει τη διάκριση που διαπιστώθηκε στη σκέψη 35. Πράγματι, η πρόθεση αυτή δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως αντικειμενικό στοιχείο ξένο προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου υπό την έννοια της νομολογίας του Δικαστηρίου (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Lewark, σκέψη 31).

- 41 Από τα προηγούμενα προκύπτει ότι αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117 εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι η έγκυος η οποία, πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, πλήττεται από ανικανότητα προς εργασία οφειλομένη σε παθολογική κατάσταση αναγομένη στην εγκυμοσύνη της, η οποία αποδεικνύεται με ιατρικό πιστοποιητικό, δεν δικαιούται πλήρων αποδοχών από τον εργοδότη, αλλά ημερησίων αποζημιώσεων που καταβάλλονται από τοπική αρχή, ενώ, στην περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθενείας, η οποία αποδεικνύεται με ιατρικό πιστοποιητικό, ο εργαζόμενος έχει, κατ' αρχήν, δικαίωμα στην καταβολή του συνόλου του μισθού του από τον εργοδότη.

### **Ως προς την τέταρτη και την πέμπτη περίπτωση**

- 42 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, στη συνέχεια, να διευκρινισθεί αν αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117 εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι η έγκυος η οποία, πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, απουσιάζει από την εργασία της είτε λόγω συνήθων ενοχλήσεων οφειλομένων στην εγκυμοσύνη, εφόσον δεν είναι ανίκανη προς εργασία για άλλους λόγους, είτε βάσει ιατρικής συστάσεως χάριν της προστασίας του εμβρύου, η οποία δεν δόθηκε λόγω της υπάρξεως κατά κυριολεξία παθολογικής καταστάσεως ή ιδιαίτερων κινδύνων για το έμβρυο, δεν δικαιούται αποδοχών από τον εργοδότη ενώ κάθε εργαζόμενος ο οποίος είναι ανίκανος προς εργασία λόγω ασθενείας έχει, κατ' αρχήν, τέτοιο δικαίωμα.
- 43 Επιβάλλεται εκ προοιμίου η παρατήρηση ότι, κατά τη συζήτηση στο ακροατήριο, κατέστη σαφές ότι το αιτούν δικαστήριο δεν έχει ακόμη αποφανθεί οριστικά για το αν η Sørensen υπάγεται στην τέταρτη ή στην πέμπτη περίπτωση.
- 44 Επομένως, πρέπει να εξετασθούν και οι δύο ανωτέρω περιγραφείσες περιπτώσεις.

- 45 Βεβαίως, όπως έχει ήδη κρίνει το Δικαστήριο με την απόφαση της 12ης Ιουλίου 1979, 244/78, *Union laitière normande* (Συλλογή τόμος 1979/II, σ. 207, σκέψη 5), η ανάγκη λυσιτελούς για το εθνικό δικαστήριο ερμηνείας του κοινοτικού δικαίου απαιτεί να καθορίζεται το νομικό πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να τοποθετείται η αιτούμενη ερμηνεία. Από τη σκοπιά αυτή μπορεί να αποτελεί πλεονέκτημα, σε ορισμένες περιστάσεις, το να έχουν αποδειχθεί τα πραγματικά περιστατικά της υποθέσεως και να έχουν επιλυθεί τα προβλήματα που είναι καθαρά εθνικού δικαίου κατά τον χρόνο της παραπομπής στο Δικαστήριο, έτσι ώστε να επιτρέψουν στο τελευταίο να γνωρίζει όλα τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που μπορεί να είναι σημαντικά για την αιτούμενη ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου (απόφαση της 10ης Μαρτίου 1981, 36/80 και 71/80, *Irish Creamery Milk Suppliers Association* κ.λπ., Συλλογή 1981, σ. 735, σκέψη 6).
- 46 Εντούτοις, οι σκέψεις αυτές δεν περιορίζουν σε τίποτε την ευχέρεια εκτιμήσεως του εθνικού δικαστή, ο οποίος είναι ο μόνος που έχει άμεση γνώση των πραγματικών περιστατικών της υποθέσεως και των επιχειρημάτων των διαδίκων και ο οποίος πρέπει να αναλάβει την ευθύνη της δικαστικής αποφάσεως που θα εκδοθεί και είναι, συνεπώς, σε καλύτερη θέση από κάθε άλλον να κρίνει σε ποιο στάδιο της διαδικασίας έχει ανάγκη από προδικαστική απόφαση του Δικαστηρίου (προπαρατεθείσα απόφαση *Irish Creamery Milk Suppliers Association* κ.λπ., σκέψη 7).
- 47 Στη συνέχεια, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από τη σκέψη 32 της παρούσας αποφάσεως, η αμοιβή που λαμβάνει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της αναρωτικής άδειας εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.
- 48 Έχει σημασία εντούτοις να τονισθεί ότι, σε αντιδιαστολή προς τις τρεις πρώτες περιπτώσεις που εξέθεσε το αιτούν δικαστήριο, η έγκυος εργαζομένη απουσιάζει από την εργασία της πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας όχι λόγω παθολογικής καταστάσεως ή ιδιαιτέρων κινδύνων για το έμβρυο που προκαλούν ανικανότητα προς εργασία, η οποία βεβαιώνεται με ιατρικό πιστοποιητικό, αλλά είτε λόγω συνήθων ενοχλήσεων οφειλομένων στην εγκυμοσύνη είτε βάσει απλής ιατρικής συστάσεως, χωρίς σε καμία από τις δύο αυτές περιπτώσεις να συντρέχει ανικανότητα προς εργασία.

- 49 Επομένως, η μείωση ή και η απώλεια του μισθού την οποία υφίσταται η υπάλληλος λόγω των απουσιών αυτών που δεν οφείλονται σε ανικανότητα προς εργασία δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί κατ' ουσίαν συνέπεια της εγκυμοσύνης αλλά της επιλογής της υπαλλήλου να μην εργασθεί.
- 50 Από τα προηγούμενα προκύπτει ότι δεν αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117 εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι η έγκυος η οποία, πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, απουσιάζει από την εργασία της είτε λόγω συνήθων ενοχλήσεων οφειλομένων στην εγκυμοσύνη, εφόσον δεν υφίσταται ανικανότητα προς εργασία για άλλους λόγους, είτε βάσει ιατρικής συστάσεως χάριν της προστασίας του εμβρύου, η οποία δεν δόθηκε λόγω της υπάρξεως κατά κυριολεξία παθολογικής καταστάσεως ή ιδιαίτερων κινδύνων για το έμβρυο, δεν δικαιούται αποδοχών από τον εργοδότη, ενώ κάθε εργαζόμενος ο οποίος τελεί σε ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθενείας έχει, κατ' αρχήν, τέτοιο δικαίωμα.

### **Ως προς την έκτη περίπτωση**

- 51 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, τέλος, να διευκρινιστεί αν αντιβαίνει προς τις οδηγίες 76/207 και 92/85 εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι ο εργοδότης μπορεί, εφόσον εκτιμά ότι δεν μπορεί να απασχολήσει την έγκυο η οποία δεν είναι εντούτοις ανίκανη προς εργασία, να την απαλλάξει από την υποχρέωση εργασίας χωρίς να της καταβάλει το σύνολο του μισθού της.
- 52 Επιβάλλεται, κατ' αρχάς, να τονισθεί ότι, σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207, πρέπει να εξασφαλίζονται στους άνδρες και τις γυναίκες οι ίδιοι όροι εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως.
- 53 Εφόσον μια νομοθεσία όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης πλήττει αποκλειστικά τους υπαλλήλους γυναικείου φύλου, συνιστά δυσμενή διάκριση που αντιβαίνει προς τη διάταξη αυτή.

- 54 Είναι αληθές ότι, επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα διατηρήσεως σε ισχύ 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, της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν (προπαρατεθείσα απόφαση Webb, σκέψη 20).
- 55 Πάντως, μια νομοθεσία όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης δεν μπορεί να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της διατάξεως αυτής.
- 56 Πράγματι, από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι η δανική νομοθεσία δεν αποσκοπεί τόσο στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της εγκύου όσο στην προστασία των συμφερόντων του εργοδότη. Πράγματι, κατά το εθνικό δικαστήριο, η νομοθεσία αυτή στηρίζεται στη σκέψη ότι, ενόψει της φύσεως της απασχολήσεως, ο εργοδότης μπορεί να απαιτήσει από την υπάλληλο ορισμένη ικανότητα προς εργασία η οποία δικαιολογεί τη διακοπή της εργασίας της υπαλλήλου σε ημερομηνία προγενέστερη της περιόδου των τριών μηνών που προηγούνται του τοκετού.
- 57 Όσον αφορά την οδηγία 92/85, επιβάλλεται η παρατήρηση ότι τα άρθρα 4 και 5 θεσπίζουν διαδικασία αξιολογήσεως και ενημερώσεως για τις δραστηριότητες που ενδέχεται να ενέχουν συγκεκριμένο κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία των εργαζομένων γυναικών. Η διαδικασία αυτή μπορεί να καταλήξει σε μια προσωρινή προσαρμογή από τον εργοδότη των συνθηκών και/ή του χρόνου εργασίας ή, εάν η προσαρμογή αυτή δεν είναι δυνατή, σε αλλαγή θέσεως απασχολήσεως. Μόνο στην περίπτωση κατά την οποία η αλλαγή αυτή αποδεικνύεται αδύνατη η εργαζομένη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της υγείας της ή της ασφάλειάς της.
- 58 Από τη διάταξη περί παραπομπής προκύπτει ότι μια νομοθεσία όπως η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης δεν πληροί τις ουσιαστικές και τυπικές προϋποθέσεις που θέτει η οδηγία 92/85 για την απαλλαγή της εργαζομένης από την

εργασία της. Αφενός, η αιτία της απομακρύνσεως υπαλλήλου από την υπηρεσία έγκειται στην προστασία του συμφέροντος του εργοδότη· αφετέρου, η σχετική απόφαση μπορεί να ληφθεί από τον εργοδότη χωρίς να εξετασθεί εκ των προτέρων η δυνατότητα προσαρμογής των συνθηκών και/ή του χρόνου εργασίας της υπαλλήλου ή ακόμη η δυνατότητα τοποθετήσεώς της σε άλλη θέση.

- 59 Από τα προηγούμενα προκύπτει ότι αντιβαίνει προς τις οδηγίες 76/207 και 92/85 εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι ο εργοδότης μπορεί, εφόσον εκτιμά ότι δεν μπορεί να απασχολήσει την έγκυο η οποία δεν είναι εντούτοις ανίκανη προς εργασία, να την απαλλάξει από την υποχρέωση εργασίας χωρίς να της καταβάλει το σύνολο του μισθού της.

### **Επί των δικαστικών εξόδων**

- 60 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γαλλική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και η Επιτροπή, που 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 (έκτο τμήμα),**

κρίνοντας επί του ερωτήματος που του υπέβαλε με διάταξη της 20ής Φεβρουαρίου 1996 το S-og Handelsret, αποφαινεται:

- 1) Αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ και προς την 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, εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι η έγκυος η οποία, πριν από την

έναρξη της άδειας μητρότητας, πλήττεται από ανικανότητα προς εργασία οφειλομένη σε παθολογική κατάσταση αναγομένη στην εγκυμοσύνη της, η οποία αποδεικνύεται με ιατρικό πιστοποιητικό, δεν δικαιούται πλήρων αποδοχών από τον εργοδότη, αλλά ημερησίων αποζημιώσεων που καταβάλλονται από τοπική αρχή, ενώ, στην περίπτωση ανικανότητας προς εργασία λόγω ασθένειας, η οποία αποδεικνύεται με ιατρικό πιστοποιητικό, ο εργαζόμενος έχει, κατ' αρχήν, δικαίωμα στην καταβολή του συνόλου του μισθού του από τον εργοδότη.

- 2) Δεν αντιβαίνει προς το άρθρο 119 της Συνθήκης και προς την οδηγία 75/117 εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι η έγκυος η οποία, πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας, απουσιάζει από την εργασία της είτε λόγω συνήθων ενοχλήσεων οφειλομένων στην εγκυμοσύνη, εφόσον δεν υφίσταται ανικανότητα προς εργασία για άλλους λόγους, είτε βάσει ιατρικής συστάσεως χάριν της προστασίας του εμβρύου, η οποία δεν δόθηκε λόγω της υπάρξεως κατά κυριολεξία παθολογικής καταστάσεως ή ιδιαίτερων κινδύνων για το έμβryo, δεν δικαιούται αποδοχών από τον εργοδότη, ενώ κάθε εργαζόμενος ο οποίος τελεί σε ανικανότητα προς εργασία λόγω ασθένειας έχει, κατ' αρχήν, τέτοιο δικαίωμα.
- 3) Αντιβαίνει προς τις οδηγίες 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, και 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), εθνική νομοθεσία προβλέπουσα ότι ο εργοδότης μπορεί, εφόσον εκτιμά ότι δεν μπορεί να απασχολήσει την έγκυο η οποία δεν είναι εντούτοις ανίκανη προς εργασία, να την απαλλάξει από την υποχρέωση εργασίας χωρίς να της καταβάλει το σύνολο του μισθού της.

Kapteyn

Hirsch

Mancini

Murray

Schintgen

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 19 Νοεμβρίου 1998.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

R. Grass

P. J. G. Kapteyn