

BUSCH

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πέμπτο τμήμα)

της 27ης Φεβρουαρίου 2003\*

Στην υπόθεση C-320/01,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Lübeck (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ'εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

**Wiebke Busch**

και

**Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG,**

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 2, 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 (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70),

\* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πέμπτο τμήμα),

συγκείμενο από τους M. Wathelet (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, C. W. A. Timmermans, P. Jann, S. von Bahr και A. Rosas, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: D. Ruiz-Jarabo Colomer  
γραμματέας: M.-F. Contet, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Wiebke Busch, εκπροσωπούμενη από τον V. Gloe, Rechtsanwalt,
  
- η Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG, εκπροσωπούμενη από τον J. Steinigen, Rechtsanwalt,
  
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον W.-D. Plessing και την M. Lumma,
  
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την N. Yerrell και τον H. Kreppel,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG και της Επιτροπής, κατά τη συνεδρίαση της 23ης Οκτωβρίου 2002,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 21ης Νοεμβρίου 2002,

εκδίδει την ακόλουθη

### Απόφαση

1 Με διάταξη της 6ης Αυγούστου 2001, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 20 Αυγούστου 2001, το Arbeitsgericht Lübeck υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, δύο προδικαστικά ερωτήματα σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως 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 Τα ερωτήματα αυτά ανέκλυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της W. Busch και της Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG (στο εξής: Κλινική) σχετικά με την εκ μέρους της πρώτης διακοπή αδείας για ανατροφή ανήλικου τέκνου που είχε λάβει προκειμένου να αρχίσει εκ νέου την εκτέλεση των μισθωτών υπηρεσιών που παρείχε στη δεύτερη.

## **Νομικό πλαίσιο**

### *Η κοινοτική νομοθεσία*

- 3 Η οδηγία 76/207 αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής προώθησης, την επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας.
- 4 Σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 3, της οδηγίας αυτής:

«1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση

[...]

3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα.»

5 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 ορίζει:

«Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, όσον αφορά τους όρους, συμπεριλαμβανομένων και των κριτηρίων επιλογής, προσβάσεως σε απασχολήσεις, σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τομέα ή κλάδο δραστηριότητας, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.»

6 Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει:

«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 βιαισιζόμενη στο φύλο.»

7 Η οδηγία 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), σκοπεί, μεταξύ άλλων, σύμφωνα με την ένατη αιτιολογική σκέψη της, να μην καθίσταται μειονεκτική η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας λόγω της εγκυμοσύνης τους.

8 Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 προβλέπει:

«Όσον αφορά οιαδήποτε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες, τις μεθόδους παραγωγής ή τις συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στον μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος I, πρέπει να αξιολογείται, από τον εργοδότη, η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων 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.»

9 Το άρθρο 5 της εν λόγω οδηγίας προσθέτει:

«1. [...], 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 εργαζόμενη 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 εργαζόμενη 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 εργαζόμενη που ασκεί δραστηριότητα απαγορευόμενη δυνάμει του άρθρου 6, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί, και πληροφόρησει σχετικά τον εργοδότη της.»

### *Η εθνική νομοθεσία*

10 Το άρθρο 3 του Mutterschutzgesetz (νόμου περί της προστασίας της μητρότητας, BGBl. 1997 I, σ. 22, στο εξής: MuSchG) ορίζει:

«1. Η επαγγελματική δραστηριότητα μιας μέλλουσας μητέρας πρέπει να διακόπτεται σε περίπτωση που, με βάση ιατρικό πιστοποιητικό, απειλούνται, σε περίπτωση συνεχίσεως της δραστηριότητας, η ζωή ή η υγεία της μητέρας ή του τέκνου.

2. Οι μέλλουσες μητέρες δεν πρέπει να εργάζονται κατά τις έξι τελευταίες εβδομάδες που προηγούνται του τοκετού, εκτός αν οι ίδιες ρητώς δηλώσουν ότι επιθυμούν το αντίθετο. Η δήλωση αυτή μπορεί να ανακληθεί ανά πάσα στιγμή.»

11 Το άρθρο 4 του ίδιου νόμου προβλέπει:

«1. Απαγορεύεται να ανατίθενται σε έγκυες γυναίκες βαριές σωματικές εργασίες και καθήκοντα που τις εκθέτουν στις βλαπτικές συνέπειες ουσιών ή επιβλαβών για την υγεία ακτινοβολιών, σκόνης, αερίου ή ατμών, θερμότητας, ψύχους ή υγρασίας, κραδασμών ή θορύβου.

2. Απαγορεύεται, ιδίως, να ανατίθενται στις έγκυες γυναίκες:

1) εργασίες κατά τις οποίες πρέπει, κανονικώς, να σηκώνουν, να μετακινούν ή να μεταφέρουν με τα χέρια και χωρίς μηχανικό μέσον βάρη άνω των πέντε κιλών ή, ενίοτε, άνω των δέκα κιλών. Αν επιβάλλεται η ανύψωση μεγαλύτερων βαρών, η μετακίνηση ή η μεταφορά με τα χέρια, με τη βοήθεια μηχανικού μέσου, η σωματική προσπάθεια που καταβάλλει η έγκυος γυναίκα δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη αυτής που απαιτείται για τις αναφερθείσες στην πρώτη φράση εργασίες.

[...]»



12 Τα άρθρα 11, 13 και 14 του MuSchG έχουν ως αντικείμενο, αντιστοίχως, τη διατήρηση του ύψους της αμοιβής κατά τη διάρκεια της αναστολής ασκήσεως της επαγγελματικής δραστηριότητας λόγω υφισταμένης απαγορεύσεως, τη χορήγηση επιδομάτων μητρότητας καθώς και συμπληρώματος τέτοιων επιδομάτων καθόλη τη διάρκεια της αδείας μητρότητας. Το επίδομα μητρότητας ανέρχεται σε 25 γερμανικά μάρκα (DEM), καθαρά, ημερησίως, και το καταβαλλόμενο από τον εργοδότη συμπλήρωμα στη διαφορά μεταξύ των 25 DEM και του μέσου ημερομισθίου, μείον το ποσό των νομίμων κρατήσεων. Παρ' όλ' αυτά, το συμπλήρωμα του επιδόματος καταβάλλεται μόνον υπό την προϋπόθεση ότι η εργαζόμενη δικαιούται αμοιβής, πράγμα που δεν συμβαίνει κατά τη διάρκεια της αδείας για ανατροφή ανήλικου τέκνου.

13 Εξάλλου, το άρθρο 15, παράγραφος 1, του Bundeserziehungsgeldgesetz (ομοσπονδιακού νόμου περί της χορηγήσεως επιδόματος και αδείας για ανατροφή ανήλικου τέκνου, BGBl. 1994 I, σ. 180), όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο της 21ης Σεπτεμβρίου 1997 (BGBl. I, σ. 2390, στο εξής: BErzGG), προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι δικαιούνται τέτοιας αδείας «μέχρι την ημέρα που το γεννηθέν μετά την 31η Δεκεμβρίου 1991 τέκνο τους θα έχει συμπληρώσει τα 3 έτη». Σύμφωνα με το άρθρο 5 του νόμου αυτού, το σχετικό μηνιαίο επίδομα ανέρχεται στα 600 DEM.

14 Σύμφωνα με το άρθρο 16 του BErzGG:

«1. Ο εργαζόμενος οφείλει να ζητήσει από τον εργοδότη του την άδεια για ανατροφή ανήλικου τέκνου το αργότερο τέσσερις εβδομάδες πριν από την ημερομηνία κατά την οποία επιθυμεί να τη λάβει και να δηλώσει ταυτοχρόνως την περίοδο ή τις περιόδους για τις οποίες σκοπεύει να τη λάβει.

[...]

3. Η άδεια αυτή μπορεί να διακοπεί ή να παραταθεί, στο πλαίσιο του άρθρου 15, παράγραφος 1, εφόσον είναι σύμφωνος ο εργοδότης. [...]»

- 15 Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 123, παράγραφος 1, του Bürgerliches Gesetzbuch (γερμανικού αστικού κώδικα, στο εξής: BGB):

«Όποιος παρανόμως αποφάσισε, δολίως ή κατόπιν απειλών, να προβεί σε τέτοια συναινετική δήλωση μπορεί να την αμφισβητήσει.»

- 16 Το άρθρο 119 του BGB ορίζει:

«1. Όποιος, προβαίνοντας σε τέτοια ρητή δήλωση, πλανήθηκε ως προς το περιεχόμενο της ή δεν θέλησε, στην πραγματικότητα, να κάνει δήλωση με τέτοιο περιεχόμενο μπορεί να την αμφισβητήσει σε περίπτωση που δεν θα προέβαινε σ' αυτήν αν γνώριζε την πραγματική κατάσταση και αν είχε εκτιμήσει προσεκτικά το ζήτημα.

2. Αποτελεί επίσης πλάνη όσον αφορά το περιεχόμενο της δηλώσεως η πλάνη περί τις ιδιότητες του προσώπου ή του πράγματος, εφόσον αυτές θεωρούνται, σύμφωνα με τις υφιστάμενες συνήθειες, ουσιώδεις.»

## Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

17 Η W. Busch εργάζεται στην Κλινική, από τον Απρίλιο του 1998, ως νοσοκόμα. Μετά τη γέννηση του πρώτου τέκνου της, τον Ιούνιο του 2000, έλαβε άδεια για ανατροφή ανήλικου τέκνου για τρία έτη. Τον Οκτώβριο του 2000, η W. Busch κατέστη εκ νέου έγκυος.

18 Με επιστολή της 30ής Ιανουαρίου 2001, η W. Busch ζήτησε από την Κλινική να συντομεύσει τη άδειά της και να επαναρχίσει την εργασία της ως νοσοκόμα, πράγμα που ο εργοδότης της αποδέχθηκε μετά την κένωση μιας θέσεως σε υπηρεσία περιθάλψεως, τον Μάρτιο του 2001. Η ενδιαφερομένη επρόκειτο να αναλάβει εργασία σε μια μονάδα 39 κλινών στην οποία απασχολούνταν ομάδες τριών νοσοκόμων, εργαζομένων σε βάρδιες, και όπου υφίστατο επείγουσα ανάγκη για προσωπικό. Ο εργοδότης της δεν τη ρώτησε αν ήταν έγκυος.

19 Έτσι, η W. Busch ανέλαβε υπηρεσία στις 9 Απριλίου 2001. Την επομένη, δήλωσε, για πρώτη φορά, στον εργοδότη της, ότι ήταν επτά μηνών έγκυος.

20 Κατ' εφαρμογήν του άρθρου 3, παράγραφος 2, του MuSchG, η άδεια μητρότητας της W. Busch επρόκειτο να αρχίσει στις 23 Μαΐου 2001, δηλαδή έξι εβδομάδες πριν από τον προβλεπόμενο τοκετό. Η Κλινική απάλλαξε της εργασίας την ενάγουσα της κύριας δίκης από τις 11 Απριλίου 2001, ενώ με έγγραφο της 19ης Απριλίου 2001 αμφισβήτησε, λόγω δόλου και πλάνης περί την ουσιώδη ιδιότητα, τη συναίνεσή της σχετικά με την επανένταξή της.

- 21 Για να δικαιολογήσει τη θέση της, η Κλινική ισχυρίστηκε ότι, ενόψει των προβλεπομένων από το άρθρο 4, παράγραφος 2, του MuSchG απαγορεύσεων, η W. Busch δεν ήταν κατάλληλη για την πραγματική άσκηση των καθηκόντων της.
- 22 Όπως προκύπτει από τη δικογραφία, ο λόγος που ώθησε την W. Busch να συντημήσει την άδεια της ήταν η δυνατότητα που είχε να επωφεληθεί του ευεργετήματος των επιδομάτων μητρότητας, τα οποία είναι υψηλότερα απ' ό,τι τα επιδόματα ανατροφής τέκνων, καθώς και των συμπληρωμάτων των επιδομάτων μητρότητας.
- 23 Ενώπιον του Arbeitsgericht Lübeck, η ενάγουσα της κύριας δίκης υποστήριξε ότι δεν υποχρεούνταν να δηλώσει την εγκυμοσύνη της και ότι μπορούσε, υπό ορισμένους περιορισμούς, να ασκεί τα καθήκοντά της ως νοσοκόμα μέχρι την έναρξη της άδειάς της μητρότητας, όπως ακριβώς είχε πράξει κατά την πρώτη εγκυμοσύνη της.
- 24 Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ότι ο εργοδότης θα μπορούσε βεβαίως να αμφισβητήσει την εγκυρότητα της συναινέσεώς του σχετικά με τη συντόμευση της εν λόγω αδείας βάσει των άρθρων 119, παράγραφος 2, ή 123, παράγραφος 1, του BGB.
- 25 Όμως, επειδή το αιτούν δικαστήριο διατηρεί αμφιβολίες σχετικά με το συμβατό του γερμανικού δικαίου προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όπως αυτή διασφαλίζεται με την οδηγία 76/207, το Arbeitsgericht Lübeck αποφάσισε να αναστείλει τη σχετική διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής δύο προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Υφίσταται δυσμενής διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, στην περίπτωση που μια γυναίκα, η

οποία θέλει να διακόψει, με τη συναίνεση του εργοδότη της, την άδεια για ανατροφή ανήλικου τέκνου που έχει ήδη λάβει, υποχρεούται να δηλώσει στον εργοδότη τη νέα της, γνωστή σ' αυτήν, εγκυμοσύνη πριν αυτός δώσει τη συναίνεσή του για τη διακοπή της ανωτέρω αδειάς, όταν το εν λόγω πρόσωπο δεν μπορεί να εκτελέσει πλήρως τα καθήκοντά του λόγω υφισταμένης απαγορεύσεως όσον αφορά ορισμένες συμφυείς με την απασχόλησή της εργασίες, απαγορεύσεως που ισχύει ήδη από την πρώτη ημέρα;

- 2) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, συνιστά, υπό τις περιγραφείσες περιστάσεις, δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια της προαναφερθείσας οδηγίας, το γεγονός ότι ο εργοδότης δικαιούται να αμφισβητήσει την εγκυρότητα της συναίνεσής του σχετικά με τη διακοπή της εν λόγω αδειάς, για τον λόγο ότι πλανήθηκε ως προς την εγκυμοσύνη της εργαζομένης;»

### **Επί του πρώτου ερωτήματος**

- 26 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να μάθει αν το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι αντικείται προς αυτό το να υποχρεωθεί μια εργαζόμενη που επιθυμεί, με τη συναίνεση του εργοδότη της, να επανενταχθεί στη θέση της πριν από τη λήξη της αδειάς της για ανατροφή ανήλικου τέκνου, να τον ενημερώσει σχετικά με την εγκυμοσύνη της στην περίπτωση όπου, λόγω ορισμένων εκ του νόμου απαγορεύσεων ως προς την εργασία, δεν θα μπορούσε να εκτελεί πλήρως τα καθήκοντά της.

### **Οι υποβληθείσες στο Δικαστήριο παρατηρήσεις**

- 27 Η W. Busch υποστηρίζει ότι η έγκυος γυναίκα που υποχρεούται να δηλώσει στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της κατά τον χρόνο αναλήψεως υπηρεσίας σε νέα

θέση, υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Η διαπίστωση αυτή ισχύει και στην περίπτωση κατά την οποία, ενώ η εργασιακή σχέση ήδη υφίσταται, η ενδιαφερομένη αποφασίζει να επανέλθει στην εργασία της μετά το πέρας συντημηθείσας αδειας για ανατροφή ανήλικου τέκνου. Ουδόλως πρέπει να ληφθεί υπόψη η οικονομική επιβάρυνση που αντιπροσωπεύει για τον εργοδότη η παροχή της οφειλομένης στις έγκυες γυναίκες προστασίας και, ενδεχομένως, η προκύπτουσα από υφιστάμενη απαγόρευση εργασίας απαλλαγή από υπηρεσιακά καθήκοντα.

- 28 Η W. Busch προσθέτει ότι, εν προκειμένω, ήταν σε θέση να ασκεί τα καθήκοντά της μέχρι την έναρξη της άδειας μητρότητας, και τούτο λαμβανομένων υπόψη των λίαν επουσιωδών περιορισμών που θα της επιβάλλονταν, όπως η απαγόρευση χειρισμού συριγγών για ενέσεις και η ύψωση βαρέων αντικειμένων. Οι απαγορευόμενες εν προκειμένω δραστηριότητες δεν αντιστοιχούν παρά σε λίγα λεπτά της ημερήσιας εργασίας.
- 29 Η Κλινική υποστηρίζει, πρώτ' απ' όλα, ότι δεν πρόκειται, εν προκειμένω, ούτε για άρνηση προσλήψεως ούτε για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης, εφόσον η εργασιακή σχέση αορίστου χρόνου που τη συνδέει με την W. Busch υφίστατο και προηγουμένως και εξακολουθεί να υφίσταται.
- 30 Η Κλινική ισχυρίζεται ότι η W. Busch θα αδυνατούσε, εξ αντικειμενικών λόγων, να εκπληρώσει σημαντικό μέρος των καθηκόντων της αν είχε όντως επανέλθει στην επαγγελματική της δραστηριότητα, και τούτο λόγω των σχετικών με την εργασία απαγορεύσεων που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της. Εξάλλου, το γεγονός ότι η W. Busch παρέλειψε να ενημερώσει τον εργοδότη σχετικά με την κατάσταση της, μολοντί γνώριζε ότι δεν μπορούσε να εκπληρώσει πλέον πλήρως τις επαγγελματικές υποχρεώσεις της, συνιστά παράβαση του καθήκοντος ειλικρινούς συνεργασίας του εργαζομένου, που είναι συμφυές με τη σύμβαση εργασίας και εξακολουθεί να υφίσταται κατά τη διάρκεια της αδειας για ανατροφή ανήλικου τέκνου.

31. Εν πάση περιπτώσει, η υποχρέωση, υπό τις συνθήκες αυτές, ενημερώσεως του εργοδότη, σε περίπτωση που κάτι τέτοιο θα μπορούσε να συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, δικαιολογείται από την ύπαρξη νομικών διατάξεων που έχουν θεσπιστεί για την προστασία της εγκύου γυναίκας και απαγορεύουν την άσκηση, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, ορισμένων δραστηριοτήτων.

32. Η Γερμανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι, μολονότι είναι αληθές ότι, κατά πάγια νομολογία, αντίκεινται προς την οδηγία 76/207 οι περιορισμοί στην πρόσβαση στην εργασία καθώς και οι απολύσεις που στηρίζονται στην κατάσταση εγκυμοσύνης και στις απαγορεύσεις εργασίας και τα προστατευτικά μέτρα που συνδέονται με την κατάσταση αυτή, παρ' όλ' αυτά, η νομολογία αυτή δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην υπό κρίση υπόθεση, διότι πρόκειται εδώ για όρους και λοιπές προϋποθέσεις σχετικά με την εφαρμογή προϋφισταμένης εργασιακής σχέσεως. Εν προκειμένω, οι συγκεκριμένες περιστάσεις της υποθέσεως της κύριας δίκης διαφέρουν από αυτές των υποθέσεων στο πλαίσιο των οποίων το Δικαστήριο έχει ήδη αποφανθεί και οι οποίες είχαν σχέση είτε με την πρόσληψη είτε με την απόλυση εργαζομένης (βλ. τις αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Συλλογή 1990, σ. I-3979· της 5ης Μαΐου 1994, C-421/92, Habermann-Beltermann, Συλλογή 1994, σ. I-1657· της 14ης Ιουλίου 1994, C-32/93, Webb, Συλλογή 1994, σ. I-3567· της 3ης Φεβρουαρίου 2000, C-207/98, Mahlburg, Συλλογή 2000, σ. I-549, και της 4ης Οκτωβρίου 2001, C-109/00, Tele Danmark, Συλλογή 2001, σ. I-6993). Η W. Busch κατείχε θέση εργασίας αορίστου χρόνου, η ύπαρξη της οποίας ουδόλως διακυβεύθηκε όταν η Κλινική αμφισβήτησε την εγκυρότητα της συναινέσεώς της σχετικά με τη διακοπή της αδείας για ανατροφή ανήλικου τέκνου.

33. Η Γερμανική Κυβέρνηση διατείνεται επίσης ότι η εναγόμενη της κύριας δίκης, μολονότι γνώριζε ότι δεν ήταν σε θέση να εκτελέσει σημαντικό μέρος των καθηκόντων της, λόγω των μέτρων προστασίας της εγκύου γυναίκας, επιδίωξε να τύχει του ευεργετήματος των καταβολών που οφείλει ο εργοδότης ως συμπλήρωμα των επιδομάτων μητρότητας. Παρόμοια συμπεριφορά είναι ασύμβατη προς την υποχρέωση ειλικρινούς συνεργασίας και αμοιβαίας εμπιστοσύνης που πρέπει να πρυτανεύει στις εργασιακές σχέσεις και προσομοιάζει με κατάχρηση δικαιώματος.

- 34 Κατά την Επιτροπή, η άρνηση του εργοδότη να δεχθεί την επανένταξη μας εργαζομένης στη θέση της πριν από τη λήξη αδείας για ανατροφή ανήλικου τέκνου, λόγω της εγκυμοσύνης της, συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, πράγμα αντίθετο προς το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Δεδομένου ότι η εγκυμοσύνη δεν αποτελεί κριτήριο που ο εργοδότης μπορεί να λάβει υπόψη, εφόσον κάτι τέτοιο συνιστά δυσμενή διάκριση, η εργαζόμενη δεν υποχρεούται να του αποκαλύψει αυτή την κατάσταση (βλ., υπό την έννοια αυτή, την προπαρατεθείσα απόφαση *Tele Danmark*, σκέψη 34).
- 35 Εξάλλου, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, μια θίγουσα τις γυναίκες δυσμενής διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από την ύπαρξη μέτρων για την προστασία των εγκύων γυναικών (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση *Habermann-Beltermann*, σκέψη 24). Ούτε, άλλωστε, η οικονομική ζημία που υφίσταται ο εργοδότης μπορεί να δικαιολογήσει άρνηση προσλήψεως λόγω εγκυμοσύνης (βλ. απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88, *Dekker*, Συλλογή 1990, σ. I-3941, σκέψη 12, και την προπαρατεθείσα απόφαση *Mahlburg*, σκέψη 29), ακόμα και σε περίπτωση συμβάσεως ορισμένου χρόνου (βλ. την προπαρατεθείσα απόφαση *Tele Danmark*, σκέψη 30).
- 36 Η Επιτροπή προσθέτει ότι, σύμφωνα με την *W. Busch*, μια εσωτερική αναδιοργάνωση των υπηρεσιών της είχε επιτρέψει να παρέχει, ουσιαστικά, τις υπηρεσίες της κατά τη διάρκεια της πρώτης εγκυμοσύνης, παρά τις σχετικές με την εργασία απαγορεύσεις που υφίσταντο, και ότι, επομένως, μπορούσε να υπολογίζει σε παρόμοια αναδιοργάνωση κατά τη διάρκεια της δεύτερης εγκυμοσύνης της. Εν πάση περιπτώσει, η Επιτροπή αμφιβάλλει αν τέτοιες απαγορεύσεις είναι δυνατό να αποκλείουν οποιαδήποτε εκ μέρους της ενδιαφερομένης παροχή εργασίας.
- 37 Εξάλλου, η Επιτροπή αμφισβητεί το επιχείρημα που αντλείται από ενδεχόμενη κατάχρηση δικαιώματος. Πράγματι, ανεξαρτήτως των κινήτρων που ώθησαν την *W. Busch* να ζητήσει τη σύντμηση της σχετικής αδείας της, αυτή είχε το δικαίωμα να



υποβάλλει τέτοια αίτηση. Το γεγονός αυτό αρκεί για να συναχθεί η ανυπαρξία καταχρήσεως δικαιώματος.

### *Εκτίμηση του Δικαστηρίου*

38 Επιβάλλεται να υπομνηστεί ότι το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 απαγορεύει τις δυσμενείς διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας, μέρος των οποίων αποτελούν και οι όροι που ισχύουν για την επανένταξη στη θέση του εργαζομένου που έχει λάβει άδεια για ανατροφή ανήλικου τέκνου.

39 Όμως, το γεγονός ότι ένας εργοδότης έλαβε υπόψη την εγκυμοσύνη μιας εργαζομένης προκειμένου να αρνηθεί την επανένταξή της στη θέση της πριν από τη λήξη της σχετικής αδείας της συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου (βλ., σχετικά με άρνηση προσλήψεως, τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Dekker και Mahlburg· σχετικά με απόλυση, τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Webb και Tele Danmark, και, καθόσον αφορά την άρνηση ανανεώσεως συμβάσεως ορισμένου χρόνου, την απόφαση της 4ης Οκτωβρίου 2001, C-438/99, Jiménez Melgar, Συλλογή 2001, σ. I-6915).

40 Εφόσον, όσον αφορά την εφαρμογή των όρων εργασίας μιας εργαζομένης, ο εργοδότης δεν δύναται να λάβει υπόψη την κατάσταση εγκυμοσύνης της, η ενδιαφερομένη δεν υποχρεούται να τον ενημερώσει ότι είναι έγκυος.

41 Από τη νομολογία του Δικαστηρίου προκύπτει επίσης ότι μια δυσμενής, λόγω φύλου, διάκριση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι μια νομική απαγόρευση

επιβληθείσα λόγω εγκυμοσύνης εμποδίζει προσωρινώς την εργαζόμενη να εκτελεί πλήρως τα καθήκοντα της θέσεως που προοριζόταν γι' αυτήν (βλ. τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Habermann-Beltermann, σκέψεις 24 και 26, και Mahlburg, σκέψη 27).

- 42 Βεβαίως, το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 επιφυλάσσει στα κράτη μέλη το δικαίωμα να διατηρούν σε ισχύ ή να θεσπίζουν διατάξεις σκοπούσες στην προστασία της γυναίκας όσον αφορά «την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα», αναγνωρίζοντας έτσι τη νομιμότητα, σε σχέση με την αρχή της ισότητας, αφενός, της προστασίας της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτή, καθώς και, αφετέρου, της προστασίας των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού (προπαρατεθείσα απόφαση Habermann-Beltermann, σκέψη 21). Τα άρθρα 4, παράγραφος 1, και 5 της οδηγίας 92/85 σκοπούν επίσης στη διασφάλιση ιδιαίτερης προστασίας στις έγκυες, λεχώνες ή θηλάζουσες εργαζόμενες όσον αφορά οποιαδήποτε δραστηριότητα που μπορεί να παρουσιάζει κάποιο ειδικό κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία τους ή να συνεπάγεται επιπτώσεις για την εγκυμοσύνη ή τον θηλασμό.
- 43 Πάντως, το να γίνει δεκτό ότι μια έγκυος μισθωτή δεν μπορεί να επανέλθει στη θέση της πριν από τη λήξη της αδείας για ανατροφή ανήλικου τέκνου, λόγω προσωρινής απαγορεύσεως εκτελέσεως ορισμένων από τις εργασίες για τις οποίες έχει προσληφθεί, θα ήταν αντίθετο προς τον σκοπό της προστασίας των άρθρων 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207, και 4, παράγραφος 1, και 5 της οδηγίας 92/85 και θα στερούσε τις διατάξεις αυτές μέρους της πρακτικής αποτελεσματικότητάς τους.
- 44 Όσον αφορά τις οικονομικής φύσεως συνέπειες που θα μπορούσαν να απορρέουν για τον εργοδότη από την υποχρέωση επανεντάξεως στη θέση της μιας εγκύου γυναίκας η οποία δεν θα μπορούσε να εκτελεί, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, το σύνολο των σχετικών με τη θέση της καθηκόντων, πρέπει να υπομνηστεί ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η οικονομική ζημία που υφίσταται ο εργοδότης δεν μπορεί να δικαιολογήσει δυσμενή διάκριση λόγω φύλου (βλ. τις προπαρατεθείσες αποφάσεις Dekker, σκέψη 12· Mahlburg, σκέψη 29, και Tele Danmark, σκέψη 28).

45 Συναφώς, πρέπει να υπομνηστεί ότι το άρθρο 5 της οδηγίας 92/85 επιτρέπει στον εργοδότη, σε περίπτωση κινδύνου για την ασφάλεια ή την υγεία μιας εργαζομένης ή επιπτώσεως στην εγκυμοσύνη ή τον θηλασμό, να προβεί σε σχετική προσωρινή προσαρμογή των όρων εργασίας ή του χρόνου εργασίας ή, εφόσον κάτι τέτοιο δεν είναι αρκετό, σε αλλαγή θέσεως εργασίας, και δη, εφόσον δεν υπάρχει άλλη λύση, σε απαλλαγή από την εργασία.

46 Το γεγονός ότι η W. Busch είχε την πρόθεση, ζητώντας την επανένταξή της, να λάβει τα επιδόματα μητρότητας, που είναι υψηλότερα των επιδομάτων ανατροφής, καθώς και το συμπλήρωμα των επιδομάτων μητρότητας που καταβάλλεται από τον εργοδότη, δεν δικαιολογεί, σύμφωνα με τον νόμο, δυσμενή διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας.

47 Ενόψει των ανωτέρω, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό το να υποχρεωθεί μια εργαζόμενη που επιθυμεί, με τη συναίνεση του εργοδότη της, να επανενταχθεί στη θέση της πριν από τη λήξη της αδειάς της για ανατροφή ανήλικου τέκνου, να τον ενημερώσει σχετικά με την κατάσταση εγκυμοσύνης της σε περίπτωση κατά την οποία, λόγω ορισμένων, σχετικών με την εργασία, νομικών απαγορεύσεων, δεν θα μπορούσε να εκτελεί ορισμένα από τα καθήκοντά της.

### **Επί του δευτέρου ερωτήματος**

48 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να μάθει αν το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό το να μπορεί ο εργοδότης να ανακαλέσει, βάσει του εθνικού δικαίου, τη συναίνεση

που είχε παράσχει σχετικά με την επανένταξη μιας εργαζομένης στη θέση της πριν από τη λήξη της σχετικής αδειάς, για τον λόγο ότι πλανήθηκε σχετικά με την κατάσταση εγκυμοσύνης της ενδιαφερομένης.

- 49 Ενόψει της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί καταφατική απάντηση. Όπως σαφώς προκύπτει, εφόσον ο εργοδότης δεν μπορεί να λάβει υπόψη την κατάσταση εγκυμοσύνης μιας εργαζομένης προκειμένου να αρνηθεί την επανένταξή της στη θέση της πριν από τη λήξη της αδειάς για ανατροφή ανήλικου τέκνου, κατά μείζονα λόγο δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι πλανήθηκε ως προς την κατάσταση εγκυμοσύνης της ενδιαφερομένης η οποία, όπως αυτός ισχυρίζεται, καταχράστηκε της συναινεσέως του όσον αφορά την εν λόγω επανένταξη. Ένα εθνικό δικαστήριο οφείλει να αποκλείσει την εφαρμογή οποιασδήποτε εθνικής διατάξεως που θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως βάση για μια τέτοια αξίωση, και τούτο προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης αποτελεσματικότητα της οδηγίας 76/207.
- 50 Επομένως, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό το να μπορεί ένας εργοδότης, δυνάμει του εθνικού δικαίου, να ανακαλέσει τη συναίνεση που έχει δώσει σχετικά με την επανένταξη μιας εργαζομένης στη θέση της πριν από τη λήξη αδειάς της για ανατροφή ανήλικου τέκνου, για τον λόγο ότι πλανήθηκε σχετικά με την κατάσταση εγκυμοσύνης της ενδιαφερομένης.

### **Επί των δικαστικών εξόδων**

- 51 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική Κυβέρνηση 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 (πέμπτο τμήμα),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 6ης Αυγούστου 2001 το Arbeitsgericht Lübeck, αποφαινεται:

- 1) Το άρθρο 2, 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, έχει την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό το να υποχρεωθεί μια εργαζόμενη που επιθυμεί, με τη συναίνεση του εργοδότη της, να επανενταχθεί στη θέση της πριν από τη λήξη της αδειάς της για ανατροφή ανήλικου τέκνου, να ενημερώσει τον τελευταίο σχετικά με την κατάσταση εγκυμοσύνης της σε περίπτωση κατά την οποία, λόγω ορισμένων, σχετικών με την εργασία, νομικών απαγορεύσεων, δεν θα μπορούσε να εκτελεί ορισμένα από τα καθήκοντά της.

- 2) Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 έχει την έννοια ότι αντίκειται προς αυτό το να μπορεί ένας εργοδότης, δυνάμει του εθνικού δικαίου, να ανακαλέσει τη συναίνεση που έχει δώσει σχετικά με την επανένταξη μιας εργαζομένης στη θέση της πριν από τη λήξη αδειάς της για ανατροφή ανήλικου τέκνου, και τούτο για τον λόγο ότι πλανήθηκε σχετικά με την κατάσταση εγκυμοσύνης της ενδιαφερομένης.

Wathelet

Timmermans

Jann

von Bahr

Rosas

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 27 Φεβρουαρίου 2003.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του πέμπτου τμήματος

R. Grass

M. Wathelet