

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έκτο τμήμα)
της 21ης Οκτωβρίου 1999 *

Στην υπόθεση C-333/97,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Arbeitsgericht Gelsenkirchen (Γερμανία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Susanne Lewen

και

Lothar Denda,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', 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, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1), και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 145, σ. 4),

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έκτο τμήμα),

συγκείμενο από τους R. Schintgen, πρόεδρο του δευτέρου τμήματος, προεδρεύοντα του έκτου τμήματος, P. J. G. Karpeyn (εισηγητή) και G. Hirsch, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: D. Ruiz-Jarabo Colomer
γραμματέας: H. A. Rühl, κύριος υπάλληλος διοικήσεως,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η S. Lewen, εκπροσωπούμενη από τον F. Lorenz, δικηγόρο Düsseldorf,
- ο L. Denda, εκπροσωπούμενος από τον B. Pawelzik, «Assessor» στην Zahntechniker-Innung στο Münster,
- η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον E. Röder, Ministerialrat στο ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομίας,
- η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από τον J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, επικουρούμενο από τον C. Lewis, barrister,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον P. Hiltenkamp, νομικό σύμβουλο, και την M. Wolfcarius, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας, επικουρούμενους από τον T. Eilmansberger και την M. Pflügl, δικηγόρους Βρυξελλών,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της S. Lewen, εκπροσωπούμενης από τον F. Lorenz, του L. Denda, εκπροσωπούμενου από τον B. Pawelzik, της Γερμανικής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από τον W.-D. Plessing, Ministerialrat στο ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικονομικών, της Κυβερνήσεως του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενης από τον J. E. Collins, επικουρούμενο από τον C. Lewis, και της Επιτροπής, εκπροσωπούμενης από την M. Wolfcarius, επικουρούμενης από τον M. Barnert, δικηγόρο Βρυξελλών, κατά τη συνεδρίαση της 28ης Ιανουαρίου 1999,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 4ης Μαρτίου 1999,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Με διάταξη της 29ης Αυγούστου 1997, η οποία περιήλθε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 24 Σεπτεμβρίου 1997, το Arbeitsgericht Gelsenkirchen υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 177 της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρου 234 ΕΚ), τρία προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', 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, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1), και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 145, σ. 4).
- 2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκλυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της S. Lewen και του L. Denda, υπό την ιδιότητά του ως ιδιοκτήτη της εταιρίας Denda Zahntechnik στο

Gelsenkirchen, σχετικά με αίτηση της S. Lewen περί καταβολής σ' αυτήν από τον εργοδότη της δώρου Χριστουγέννων για το έτος 1996.

Το κανονιστικό πλαίσιο

Οι κοινοτικές διατάξεις

- 3 Κατά το άρθρο 119 της Συνθήκης, τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίζουν και να διατηρούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Ως αμοιβή νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι 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.

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

«1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

2. Η άδεια μητρότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας δύο εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.»

- 5 Οι κρίσιμες στην υπόθεση της κύριας δίκης διατάξεις του άρθρου 11 της οδηγίας 92/85 προβλέπουν τα ακόλουθα:

«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. (...)

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 ενδεχόμενου ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες».

- 6 Κατά το άρθρο της 1, η οδηγία 96/34 σκοπεί να υλοποιήσει τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία περιέχεται σε παράρτημα.

- 7 Η ρήτρα 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34 προβλέπει ότι «τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία ενάρξεως της γονικής αδείας διατηρούνται ως έχουν μέχρι τέλους της γονικής αδείας. Με τη λήξη της γονικής αδείας, εφαρμόζονται τα δικαιώματα αυτά, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την εθνική πρακτική».
- 8 Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/34, τα κράτη μέλη όφειλαν να θέσουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν προς την οδηγία αυτήν το αργότερο στις 3 Ιουνίου 1988. Επομένως, κατά την ημερομηνία κατά την οποία, στην υπόθεση της κύριας δίκης, ο εργοδότης αρνήθηκε να καταβάλει το δώρο Χριστουγέννων δεν είχε ακόμη λήξει η προθεσμία για τη μεταφορά της οδηγίας αυτής στο εσωτερικό δίκαιο.

Οι εθνικές διατάξεις

- 9 Τα άρθρα 3 και 6 του Mutterschutzgesetz (νόμου περί προστασίας της μητρότητας, στο εξής: MuSchG) ορίζουν τα εξής:

«άρθρο 3 (απαγόρευση εργασίας για τις εγκύους γυναίκες)

- 1) Η δραστηριότητα μιας μέλλουσας μητέρας πρέπει να διακοπεί εάν, όπως προκύπτει από ιατρικό πιστοποιητικό, η ζωή ή η υγεία της γυναίκας ή του τέκνου κινδυνεύουν σε περίπτωση εξακολούθησής της δραστηριότητας.

- 2) Οι μέλλουσες μητέρες δεν πρέπει να εργάζονται κατά τις έξι τελευταίες εβδομάδες που προηγούνται του τοκετού, εκτός αν δηλώνουν ρητά ότι προτίθενται να το πράξουν. Μπορούν να ανακαλέσουν οποτεδήποτε τη δήλωση αυτή.

άρθρο 6 (απαγόρευση εργασίας μετά τον τοκετό)

- 1) Κατά τον μετά τον τοκετό χρόνο, οι γυναίκες δεν πρέπει να εργάζονται επί οκτώ εβδομάδες. Σε περίπτωση πρόωρου ή πολλαπλού τοκετού, η περίοδος αυτή ανέρχεται σε δώδεκα εβδομάδες.»
-
- 10 Η άδεια για την ανατροφή των τέκνων (ή γονική άδεια) διέπεται από τον Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub — Bundeserziehungsgeldgesetz (νόμο περί χορηγήσεως επιδόματος ανατροφής και γονικής άδειας, στο εξής: BErzGG). Η γονική άδεια, η οποία μπορεί να λαμβάνεται οικειοθελώς και ανεξαρτήτως φύλου, αρχίζει, σύμφωνα με το άρθρο 15, παράγραφος 2, του BErzGG, το νωρίτερο κατά τη λήξη της περιόδου προστασίας της μητρότητας και διαρκεί το πολύ μέχρι να συμπληρώσει το παιδί την ηλικία των τριών ετών. Κατά την περίοδο αυτή, η σύμβαση εργασίας του τελούντος σε άδεια μισθωτού αναστέλλεται. Ο μισθωτός ή η μισθωτή που βρίσκεται σε γονική άδεια δεν εισπράττει μηνιαίες αποδοχές αλλά, σύμφωνα με τα άρθρα 1 επ. του BErzGG, ένα επίδομα που ονομάζεται «επίδομα για την ανατροφή τέκνου», το οποίο καταβάλλεται από το κράτος σε συνάρτηση προς τα εισοδήματα.

Η διαφορά της κύριας δίκης

- 11 Η S. Lewen εργάζεται από την 1η Σεπτεμβρίου 1990 στην επιχείρηση του L. Denda, την Denda Zahntechnik. Οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές της ανέρχονται σε 5 500 γερμανικά μάρκα (DEM) για εβδομαδιαία εργασία 39,25 ωρών. Ο L. Denda απασχολεί επίσης άνδρες εργαζόμενους.

- 12 Η ενάγουσα της κύριας δίκης, η οποία ήταν έγκυος από τις αρχές του 1996, εργάστηκε από την 1η Ιανουαρίου μέχρι τις 8 Απριλίου 1996 και από τις 15 μέχρι τις 18 Απριλίου 1996. Από τις 9 μέχρι τις 12 Απριλίου 1996 και από τις 19 Απριλίου μέχρι τις 15 Μαΐου 1996 βρισκόταν σε άδεια. Στις 16 Μαΐου 1996, άρχισε η περίοδος προστασίας της μητρότητας, διαρκείας έξι εβδομάδων, που προβλέπεται στο άρθρο 3, παράγραφος 2, του MuSchG, δεδομένου ότι ως ημερομηνία τοκετού προβλεπόταν η 27η Ιουνίου 1996. Η θυγατέρα της ενάγουσας της κύριας δίκης γεννήθηκε στις 12 Ιουλίου 1996. Σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, του MuSchG, η περίοδος προστασίας της μητρότητας έληξε στις 6 Σεπτεμβρίου 1996. Κατόπιν αιτήσεώς της, η ενάγουσα βρισκόταν, από τις 7 Σεπτεμβρίου 1996, κατά τα άρθρα 15 επ. του BErzGG, σε γονική άδεια, η οποία θα έληγε στις 12 Ιουλίου 1999.
- 13 Κατά τα προ του 1996 έτη, η ενάγουσα εισέπραττε την 1η Δεκεμβρίου κάθε έτους, όπως και οι λοιποί εργαζόμενοι που απασχολούσε ο εναγόμενος της κύριας δίκης, δώρο Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό. Με την ευκαιρία αυτή, ο εναγόμενος της κύριας δίκης ζητούσε από την ενάγουσα της κύριας δίκης να υπογράψει την ακόλουθη δήλωση:

«Δώρο Χριστουγέννων

Το καταβαλλόμενο δώρο αποτελεί κοινωνική παροχή η οποία χορηγείται άπαξ, οικειοθελώς, μπορεί ανά πάσα στιγμή να παύσει να χορηγείται και χορηγείται μόνο για τα Χριστούγεννα αυτού του έτους. Συνεπώς, η καταβολή αυτή δεν θεμελιώνει μελλοντική αξίωση ούτε όσον αφορά την καταρχήν χορήγηση του δώρου ή το ύψος του αλλά ούτε και όσον αφορά τον τρόπο καταβολής του ή τα στοιχεία που το συνθέτουν.

Επιπλέον, το δώρο Χριστουγέννων χορηγείται υπό τη ρητή επιφύλαξη ότι δεν θα καταγγείλετε τη σύμβαση εργασίας σας πριν από την 1η Ιουλίου του επομένου έτους ούτε θα δημιουργήσετε υπαιτιώς κατάσταση δίδουσα στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας χωρίς τήρηση προθεσμίας. Το ίδιο ισχύει για την περίπτωση λύσεως της συμβάσεως εργασίας. Κατ' εφαρμογήν της επιφυλάξεως αυτής, το δώρο επιστρέφεται πλήρως σε περίπτωση αποχωρήσεως.

Η είσπραξη του δώρου συνεπάγεται την αποδοχή των ανωτέρω όρων.»

- 14 Με την αγωγή που άσκησε στις 10 Ιανουαρίου 1997 ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, η S. Lewen ζήτησε να υποχρεωθεί ο εναγόμενος της κύριας δίκης να της καταβάλει δώρο Χριστουγέννων για το 1996, ανερχόμενο σε ακαθάριστο ποσό 5 500 DEM.
- 15 Το αιτούν δικαστήριο παρατήρησε, μεταξύ άλλων, τα εξής:

«5. (...)

Το δικάζον τμήμα φρονεί ότι το εν λόγω δώρο έχει χαρακτήρα αμοιβής, υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, για την εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου Χριστουγέννων.

Οσάκις οι γυναίκες που, κατά το χρονικό σημείο της καταβολής του δώρου, τελούν σε γονική άδεια εξαιρούνται από τον κύκλο των εν δυνάμει δικαιούχων ενός εκτάκτου επιδόματος που χορηγείται λόγω των Χριστουγέννων, δεν λαμβάνεται υπόψη ότι η σχέση εργασίας τους εξακολουθεί να υφίσταται, παρά το γεγονός ότι, λόγω της γονικής άδειας, οι αμοιβαίες υποχρεώσεις αναστέλλονται και ότι, επομένως, η ευρισκόμενη σε γονική άδεια μητέρα εξακολουθεί να επιδεικνύει πίστη προς την επιχείρηση. Επιπροσθέτως, η απειλή της αρνήσεως καταβολής παροχών υπό μορφή δώρου μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να αποθαρρύνει τις γυναίκες να ασκήσουν, προς το συμφέρον του τέκνου που έχουν μόλις αποκτήσει, το δικαίωμά τους να λάβουν γονική άδεια. Το δικάζον τμήμα θεωρεί εντελώς ασυμβίβαστο προς την απαγόρευση των αμέσων και εμμέσων διακρίσεων που προβλέπει η Συνθήκη ΕΚ και το σχετικό δευτερογενές δίκαιο το να γίνεται τέτοια διάκριση, στο πλαίσιο της καταβολής του δώρου, μεταξύ των “εν ενεργεία” εργαζομένων και εκείνων που τελούν σε γονική άδεια, ώστε να μη λαμβάνονται υπόψη για την εν μέρει διατήρηση του δικαιώματος ούτε καν οι περίοδοι παροχής εργασίας κατά το έτος αναφοράς, αλλά ούτε και οι περίοδοι κατά τις οποίες απαγορεύεται η παροχή εργασίας από εγκύους ή προσφάτως τεκνοποιήσασες γυναίκες. Ο επιδιωκόμενος από τον εργοδότη σκοπός — όπως τον περιγράφει και ο ίδιος ο εναγόμενος — που έγκειται απλώς στο να δοθούν κίνητρα για τη μελλοντική παροχή εργασίας (την οποία ο

εργοδότης, λόγω της μεγάλης σχετικής διάρκειας της γονικής άδειας της μητέρας, δεν μπορεί να αναμένει στο άμεσο μέλλον) δεν αρκεί για να δικαιολογήσει το να μη λαμβάνονται υπόψη για την καταβολή του δώρου, ήτοι για την καταβολή της αμοιβής υπό την έννοια των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, η εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου και οι περίοδοι κατά τις οποίες απαγορεύεται η παροχή εργασίας από εγκύους και προσφάτως τεκνοποιήσασες γυναίκες. Πράγματι, κατά το έτος αναφοράς, ο εργοδότης αποκόμισε κέρδος από την εργασία που παρέσχε η μητέρα, οι δε απαγορεύσεις παροχής εργασίας ισχύουν επειδή προβλέπονται εκ του νόμου, χωρίς να απαιτείται η υποβολή αιτήσεως εκ μέρους της μητέρας. Το γεγονός ότι μια μητέρα άσκησε, αμέσως μετά τη λήξη της περιόδου απαγορεύσεως εργασίας, το δικαίωμά της να λάβει γονική άδεια, με αποτέλεσμα να τελεί σε γονική άδεια κατά το χρονικό σημείο καταβολής του δώρου, οφείλεται ουσιαστικά σε λόγο αναγόμενο στο φύλο της.

Ο μη συνυπολογισμός, στο πλαίσιο της καταβολής και του υπολογισμού του ύψους ενός δώρου, των περιόδων απαγορεύσεως εργασίας που προβλέπονται με σκοπό την προστασία της μητρότητας αντιβαίνει, επιπλέον, προς την επιδιωκόμενη από την οδηγία 92/85/ΕΟΚ διασφάλιση «της διατηρήσεως της αμοιβής» υπό την έννοια του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας. Στην απόφαση της 21ης Φεβρουαρίου 1996, υπόθεση C-342/93, Gillespie κ.λπ. (Συλλογή 1996, σ. I-475), το Δικαστήριο δεν είχε την ευκαιρία να ερμηνεύσει το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, δεδομένου ότι τα κρίσιμα πραγματικά περιστατικά ανάγονταν σε χρόνο προγενέστερο της λήξεως της προθεσμίας για τη μεταφορά της οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο. Κατά τη διάταξη αυτή, οι προβλεπόμενες από τον νόμο περί προστασίας της μητρότητας περίοδοι απαγορεύσεως εργασίας δεν μπορούν να εξομοιώνονται προς τις περιόδους ανικανότητας προς εργασία, οι οποίες, κατά την άποψη του Bundesarbeitsgericht, μπορούν να λαμβάνονται υπόψη για τη μείωση του δώρου, ενώ είναι άνευ σημασίας συναφώς το ότι ο εναγόμενος εργοδότης δεν έλαβε υπόψη τέτοιου είδους περιόδους ανικανότητας προς εργασία ως στοιχεία επαγόμενα τη μείωση του δώρου που καταβλήθηκε στους εργαζομένους της επιχειρήσεώς του για το 1996.

Το δικάζον τμήμα φρονεί ότι, από την άποψη του κοινοτικού δικαίου, η μείωση ενός ετήσιου ειδικού επιδόματος συνεπεία των περιόδων απουσίας που προβλέπονται στο πλαίσιο της νομοθετικής προστασίας της μητρότητας αντιβαίνει προς το άρθρο 119, πρώτο εδάφιο, της Συνθήκης ΕΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ. Βέβαια, στο μέτρο που, με την απόφασή του στην προαναφερθείσα υπόθεση Gillespie, αποφάνθηκε σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ

και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι οι εν λόγω διατάξεις δεν θεσπίζουν “περαιτέρω συγκεκριμένα κριτήρια για τον καθορισμό του ύψους των οφειλομένων κατά την περίοδο αυτή παροχών” (σκέψη 20 της αποφάσεως). Ωστόσο, “σε γυναίκα εργαζομένη που τελεί σε άδεια μητρότητας πρέπει να χορηγηθεί η αύξηση μισθού η οποία επέρχεται πριν ή κατά την περίοδο αυτή” (σκέψη 21 της αποφάσεως). Συνεπώς, αν μια υπαγόμενη στην κατηγορία αυτή εργαζομένη έχει, δυνάμει των εθνικών νομοθετικών διατάξεων, δικαίωμα να συνεχίζει να λαμβάνει ολόκληρο το ποσό της αμοιβής της — πράγμα το οποίο συμβαίνει στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας, σύμφωνα με τα άρθρα 13 και 14 του MuSchG — έχει επίσης, δυνάμει του κοινοτικού δικαίου, δικαίωμα να λαμβάνει όλες τις αυξήσεις μισθού που επέρχονται κατά την περίοδο που απουσιάζει για λόγους αναγόμενους στην προστασία της μητρότητας. Τούτο πρέπει να θεωρηθεί ότι ισχύει επίσης όσον αφορά ένα ετήσιο ειδικό επίδομα με μικτό χαρακτήρα (...), το οποίο, τουλάχιστον εν μέρει, καταβάλλεται επίσης με σκοπό την επιβράβευση της εργασίας που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεώς του.»

Τα προδικαστικά ερωτήματα

- 16 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Arbeitsgericht Gelsenkirchen αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αποτελεί το δώρο Χριστουγέννων αμοιβή, υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ ή του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, για την εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου, ακόμη και στην περίπτωση που ο εργοδότης καταβάλλει το δώρο με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να δώσει κίνητρα για την εργασία που θα παρασχεθεί στο μέλλον και/ή για να τονώσει την πίστη των εργαζομένων στην επιχείρηση; Πρέπει να γίνει δεκτό ότι πρόκειται για αμοιβή, τουλάχιστον στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν είχε αναγγείλει, πριν από την έναρξη του έτους χορηγήσεως του δώρου, ότι τα Χριστούγεννα του επόμενου έτους σκόπευε να το καταβάλει με αποκλειστικό κριτήριο τη μελλοντική παροχή εργασίας, δηλαδή ότι δεν θα το κατέβαλλε στους εργαζομένους των οποίων οι σχέσεις εργασίας θα τελούσαν υπό αναστολή κατά την ημερομηνία της καταβολής του και μετά την ημερομηνία αυτή;

- 2) Συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ, του άρθρου 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34/ΕΚ (που πρέπει να μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο) το γεγονός ότι ένας εργοδότης αποκλείει πλήρως από το ευεργέτημα του δώρου αυτού τις γυναίκες που, κατά το χρονικό σημείο της καταβολής του, τελούν σε γονική άδεια, χωρίς να λαμβάνει υπόψη την εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου και τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας);
- 3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο δεύτερο ερώτημα:

Συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ, του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34/ΕΚ το γεγονός ότι ένας εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση του δώρου Χριστουγέννων που καταβάλλει σε γυναίκα τελούσα σε γονική άδεια,

— τις περιόδους γονικής άδειας

— τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας);»

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 17 Με το πρώτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν ένα δώρο Χριστουγέννων όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 119 της Συνθήκης ή το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85, ακόμη κι αν ο εργοδότης καταβάλλει το δώρο αυτό με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να δώσει κίνητρα για τη μελλοντική παροχή εργασίας και/ή για να τονώσει την πίστη των εργαζομένων στην επιχείρηση.

- 18 Κατά τον εναγόμενο της κύριας δίκης, το δώρο αυτό, στο μέτρο που καταβλήθηκε οικειοθελώς ως έκτακτο επίδομα λόγω των Χριστουγέννων, δεν μπορεί να θεωρηθεί αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.
- 19 Συναφώς, πρέπει να υπομνηστεί ότι, κατά πάγια νομολογία, η έννοια της αμοιβής, κατά το άρθρο 119, δεύτερο εδάφιο, της Συνθήκης, περιλαμβάνει όλες τις παροχές, τωρινές ή μελλοντικές, που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του τελευταίου, ανεξαρτήτως του εάν καταβάλλονται δυνάμει συμβάσεως εργασίας, νομοθετικών διατάξεων ή οικειοθελώς (αποφάσεις της 25ης Μαΐου 1971, 80/70, Defrenne, Συλλογή τόμος 1969-1971, σ. 815, σκέψη 6· της 9ης Φεβρουαρίου 1982, 12/81, Garland, Συλλογή 1982, σ. 359, σκέψη 10, και της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, Barber, Συλλογή 1990, σ. I-1889, σκέψη 20).
- 20 Ο λόγος για τον οποίο ο εργοδότης κατέβαλε την παροχή είναι άνευ σημασίας για την εφαρμογή του άρθρου 119, υπό την προϋπόθεση ότι η παροχή αυτή χορηγείται σε σχέση με την εργασία.
- 21 Επομένως, ένα δώρο Χριστουγέννων όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, ακόμη κι αν καταβλήθηκε οικειοθελώς και ακόμη κι αν καταβάλλεται με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να δοθούν κίνητρα για τη μελλοντική παροχή εργασίας και/ή να τονωθεί η πίστη των εργαζομένων στην επιχείρηση, αποτελεί αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.
- 22 Όσον αφορά την έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85, πρέπει να τονιστεί ότι η διάταξη αυτή σκοπεί να διασφαλίσει στις γυναίκες εργαζόμενες την είσπραξη, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εισοδήματος ισοδύναμου με εκείνο που προβλέπει το άρθρο 11, σημείο 3, της οδηγίας αυτής, ανεξαρτήτως του εάν το εισόδημα αυτό έχει τη μορφή επιδόματος, αμοιβής ή συνδυασμού των δύο (απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle κ.λπ., Συλλογή 1998, σ. I-6401, σκέψη 31 έως 33).

23 Δεδομένου ότι δεν σκοπεί να διασφαλίσει στις εργαζόμενες εισόδημα τέτοιου επιπέδου κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, το επίμαχο στην κύρια δίκη δώρο δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85.

24 Επομένως, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι ένα δώρο Χριστουγέννων όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη αποτελεί αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, ακόμη κι αν καταβλήθηκε οικειοθελώς από τον εργοδότη και ακόμη κι αν καταβάλλεται με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να δοθούν κίνητρα για τη μελλοντική παροχή εργασίας και/ή να τονωθεί η πίστη των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αντιθέτως, δεν εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

25 Με το δεύτερο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης, του άρθρου 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 και της ρήτρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 92/34 το γεγονός ότι ένας εργοδότης αποκλείει πλήρως από το ευεργέτημα του δώρου που καταβάλλει οικειοθελώς, ως έκτακτο επίδομα λόγω των Χριστουγέννων, τις γυναίκες οι οποίες, κατά το χρονικό σημείο της καταβολής του δώρου αυτού, τελούν σε γονική άδεια, χωρίς να λαμβάνει υπόψη την εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου ούτε τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας).

26 Πρέπει να υπομνηστεί, πρώτον, ότι η απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, δεδομένου ότι έχει επιτακτικό χαρακτήρα, δεν επιβάλλεται μόνο σε σχέση με τις ενέργειες των δημοσίων αρχών, αλλά ισχύει επίσης για όλες τις συμβάσεις που αποσκοπούν στη συλλογική ρύθμιση της έμμεστης εργασίας, καθώς και για τις συμβάσεις μεταξύ ιδιωτών (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 7ης Φεβρουαρίου 1991, C-184/89, Nimz, Συλλογή 1991, σ. I-297, σκέψη 11, και της 9ης Σεπτεμβρίου 1999, C-281/97, Krüger, Συλλογή 1999, σ. I-5127, σκέψη 20). Η απαγόρευση αυτή ισχύει επίσης για τη μονομερή ενέργεια ενός εργοδότη έναντι του προσωπικού που απασχολεί.

- 27 Πρέπει να τονιστεί, δεύτερον, ότι η διαπίστωση ότι ένα πλεονέκτημα όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη δώρο Χριστουγέννων εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής, ευρέως ερμηνευόμενη, κατά το άρθρο 119 της Συνθήκης δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι πρέπει να θεωρηθεί ως αναδρομικώς καταβαλλόμενη αμοιβή για την εργασία που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του έτους χορηγήσεως του δώρου, όπως φαίνεται να δέχεται το αιτούν δικαστήριο. Ωστόσο, τούτο αποτελεί πραγματικό ζήτημα, το οποίο οφείλει να εκτιμήσει ο εθνικός δικαστής υπό το φως της νομοθεσίας του.
- 28 Επομένως, στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται, προκειμένου να χαρακτηρίσει το δώρο σύμφωνα με την εθνική του νομοθεσία, να εκτιμήσει τη λυσιτέλεια των επιχειρημάτων του εναγομένου της κυρίας δίκης, ο οποίος υποστηρίζει ότι, με την καταβολή του δώρου Χριστουγέννων για το έτος 1996, σκοπούσε να δώσει στους μισθωτούς που «τελούσαν σε ενεργό σχέση εργασίας» την 1η Δεκεμβρίου 1996 κίνητρα για την παροχή εργασίας ικανοποιητικού επιπέδου κατά τους επόμενους μήνες και να ανταμείψει έτσι τη μελλοντική πίστη τους στον εργοδότη.
- 29 Επομένως, προκειμένου να δοθεί λυσιτελής απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα, πρέπει, ενόψει των αμφιβολιών σχετικά με τον ακριβή χαρακτηρισμό του δώρου κατά την εθνική νομοθεσία, να εξεταστεί, καταρχάς, η περίπτωση κατά την οποία η καταβολή δώρου με τη μορφή έκτακτου επιδόματος χορηγουμένου οικειοθελώς από εργοδότη λόγω των Χριστουγέννων δεν αποτελεί αναδρομικώς καταβαλλόμενη αμοιβή για την εργασία που έχει παρασχεθεί και δεν εξαρτάται παρὰ μόνον από την αποκλειστική προϋπόθεση να τελεί ο εργαζόμενος σε ενεργό σχέση εργασίας κατά το χρονικό σημείο της χορηγήσεώς του.
- 30 Συναφώς, πρέπει να τονιστεί, πρώτον, ότι η καταβολή σε εργαζόμενο, κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, δώρου με τη μορφή επιδόματος χορηγουμένου οικειοθελώς από τον εργοδότη λόγω των Χριστουγέννων δεν εμπίπτει ούτε στο άρθρο 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 ούτε στη ρήτρα 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34.
- 31 Πράγματι, το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85, στο μέτρο που αφορά τα σχετιζόμενα με τη σύμβαση εργασίας δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών τα οποία πρέπει να εξασφαλίζονται στην περίπτωση άδειας μητρότητας, δεν έχει εφαρμογή. Το δώρο, το οποίο καταβάλλεται οικειοθελώς ως έκτακτο επί-

δομα όχι κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας, αλλά κατά τη διάρκεια γονικής άδειας, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δικαίωμα που πρέπει να εξασφαλίζεται σε περίπτωση άδειας μητρότητας. Όσον αφορά το στοιχείο β' της διατάξεως αυτής, από τη σκέψη 23 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι ούτε αυτό έχει εφαρμογή.

32 Όσον αφορά τη ρήτρα 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34, το δώρο δεν αποτελεί κεκτημένο δικαίωμα ή δικαίωμα υπό κτήση κατά την ημερομηνία ενάρξεως της γονικής άδειας, δεδομένου ότι καταβάλλεται οικειοθελώς μετά την έναρξη της άδειας αυτής.

33 Δεύτερον, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, για τους σκοπούς του άρθρου 119 της Συνθήκης, μια τέτοια πρακτική του εργοδότη δεν συνεπάγεται άμεση δυσμενή διάκριση, δεδομένου ότι εφαρμόζεται αδιακρίτως στους άνδρες εργαζομένους και στις γυναίκες εργαζόμενες. Επομένως, πρέπει να εξεταστεί αν μπορεί να συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση.

34 Κατά πάγια νομολογία, έμμεση δυσμενής διάκριση υφίσταται όταν η εφαρμογή ενός εθνικού μέτρου, το οποίο έχει εντούτοις ουδέτερη διατύπωση, θέτει στην πράξη σε δυσμενή μοίρα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών (βλ., μεταξύ άλλων, την προαναφερθείσα απόφαση Boyle κ.λπ., σκέψη 76).

35 Συναφώς, πρέπει να τονιστεί, καταρχάς, ότι, όπως ανέφερε το αιτούν δικαστήριο, οι γυναίκες λαμβάνουν γονική άδεια πολύ συχνότερα απ' ό,τι οι άνδρες, γεγονός το οποίο επιβεβαιώνεται, εξάλλου, από την κατάσταση που επικρατεί στην επιχείρηση του εναγομένου της κύριας δίκης.

36 Ακολούθως, πρέπει να υπομνηστεί ότι, κατά πάγια νομολογία, η δυσμενής διάκριση συνίσταται στην εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε παρεμφερείς καταστάσεις ή στην εφαρμογή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές καταστάσεις (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Boyle κ.λπ., σκέψη 39).

- 37 Ο εργαζόμενος που ασκεί το δικαίωμα για γονική άδεια το οποίο του παρέχει η νομοθεσία και το οποίο συνεπάγεται την καταβολή από το κράτος επιδόματος για την ανατροφή τέκνου βρίσκεται σε ιδιαίτερη κατάσταση, η οποία δεν μπορεί να εξομοιωθεί με εκείνη ενός άνδρα ή μιας γυναίκας που εργάζεται, αφού χαρακτηριστικό της άδειας αυτής είναι η αναστολή της συμβάσεως εργασίας και, συνακόλουθα, των αντίστοιχων υποχρεώσεων του εργοδότη και του εργαζομένου.
- 38 Επομένως, η άρνηση καταβολής σε γυναίκα ευρισκόμενη σε γονική άδεια δώρου με τη μορφή έκτακτου επιδόματος που χορηγείται οικειοθελώς από τον εργοδότη με την ευκαιρία των Χριστουγέννων δεν συνιστά δυσμενή διάκριση υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, εφόσον η χορήγηση του επιδόματος αυτού δεν εξαρτάται παρά μόνον από την αποκλειστική προϋπόθεση να τελεί ο εργαζόμενος σε ενεργό σχέση εργασίας κατά το χρονικό σημείο της χορηγήσεώς του.
- 39 Η κατάσταση διαφέρει στην περίπτωση κατά την οποία ο εθνικός δικαστής θα χαρακτηρίσει το επίμαχο στην κύρια δίκη δώρο, υπό το φως της νομοθεσίας του, ως αμοιβή καταβαλλόμενη αναδρομικώς για την εργασία που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του έτους χορηγήσεως του δώρου.
- 40 Στην περίπτωση αυτή, η άρνηση του εργοδότη να χορηγήσει δώρο, έστω αναλογικά μειωμένο, στους ευρισκόμενους σε γονική άδεια εργαζομένους που παρέσχαν εργασία κατά τη διάρκεια του έτους χορηγήσεως του δώρου, αποκλειστικά και μόνον επειδή η σύμβασή τους εργασίας τελεί υπό αναστολή κατά το χρονικό σημείο της χορηγήσεως του δώρου, τους θέτει σε μειονεκτική θέση σε σχέση με εκείνους των οποίων η σύμβαση δεν τελεί υπό αναστολή κατά τη χορήγηση αυτή και οι οποίοι λαμβάνουν πράγματι το δώρο ως αμοιβή για την εργασία που παρέσχαν κατά τη διάρκεια του έτους αυτού. Επομένως, η άρνηση αυτή συνιστά δυσμενή διάκριση υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης, δεδομένου ότι, όπως διαπιστώθηκε στη σκέψη 35 της παρούσας αποφάσεως, κατά το χρονικό σημείο χορηγήσεως του επιδόματος, είναι πιθανό να βρίσκονται σε γονική άδεια πολύ περισσότερες γυναίκες εργαζόμενες απ' ό,τι άνδρες εργαζόμενοι.
- 41 Όσον αφορά το ζήτημα αν πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι περίοδοι προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας), επιβάλλεται η διαπίστωση ότι οι περίοδοι αυτές πρέπει να εξομοιώνονται προς τις περιόδους παροχής εργασίας.

42 Πράγματι, αν οι περίοδοι προστασίας της μητρότητας δεν συμπεριλαμβάνονταν στις περιόδους παροχής εργασίας για τους σκοπούς της χορηγήσεως δώρου που σκοπεί να αμείψει αναδρομικώς την παρασχεθείσα εργασία, τούτο θα έθετε σε μειονεκτική θέση την εργαζόμενη γυναίκα, αποκλειστικά και μόνο λόγω της ιδιότητάς της ως εργαζομένης, αφού, αν δεν ήταν έγκυος, οι εν λόγω περίοδοι θα έπρεπε να είχαν συνυπολογιστεί ως περίοδοι εργασίας.

43 Επομένως, στο δεύτερο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης το γεγονός ότι ένας εργοδότης αποκλείει πλήρως τις ευρισκόμενες σε γονική άδεια γυναίκες εργαζόμενες από το ευεργέτημα ενός δώρου που καταβάλλεται οικειοθελώς ως έκτακτο επίδομα λόγω των Χριστουγέννων, χωρίς να λαμβάνει υπόψη την εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου ούτε τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας), εφόσον το δώρο αυτό σκοπεί να αμείψει αναδρομικώς την εργασία που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του έτους αυτού.

44 Αντιθέτως, η άρνηση καταβολής τέτοιου δώρου σε γυναίκα ευρισκόμενη σε γονική άδεια δεν συνιστά παράβαση ούτε του άρθρου 119 της Συνθήκης ούτε του άρθρου 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 ούτε της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34, εφόσον η χορήγηση του επιδόματος αυτού δεν εξαρτάται παρά μόνον από την αποκλειστική προϋπόθεση να τελεί ο εργαζόμενος σε ενεργό σχέση εργασίας κατά το χρονικό σημείο της χορηγήσεώς του.

Επί του τρίτου ερωτήματος

45 Με το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης, του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85 και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34 το

γεγονός ότι ένας εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση του δώρου Χριστουγέννων που καταβάλλει σε γυναίκα εργαζόμενη ευρισκόμενη σε γονική άδεια:

— τις περιόδους γονικής άδειας

— τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας).

46 Πρώτον, όπως τονίστηκε στις σκέψεις 23 και 32 της παρούσας αποφάσεως, η καταβολή, κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας εργαζομένου, δώρου με τη μορφή επιδόματος χορηγούμενου οικειοθελώς λόγω των Χριστουγέννων δεν εμπίπτει ούτε στο άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85 ούτε στη ρήτρα 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34.

47 Δεύτερον, από την απάντηση που δόθηκε στο δεύτερο ερώτημα προκύπτει ότι το γεγονός ότι, κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, ο εργοδότης δεν λαμβάνει υπόψη την εργασία που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του έτους χορηγήσεως του δώρου και τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας) συνιστά δυσμενή διάκριση κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης.

48 Επομένως, συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης το γεγονός ότι, κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων, ο εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση της παροχής, τις περιόδους προστασίας της μητρότητας.

49 Αντιθέτως, ο εργοδότης μπορεί να λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση της παροχής, περιόδους γονικής άδειας, δεδομένου ότι, όπως τονίστηκε στη σκέψη 37

της παρούσας αποφάσεως, η κατάσταση των εργαζομένων που βρίσκονται σε γονική άδεια δεν μπορεί να εξομοιωθεί με εκείνη ενός άνδρα ή μιας γυναίκας που εργάζεται.

- 50 Επομένως, στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι δεν συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης, του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85 και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34 το γεγονός ότι, κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων σε γυναίκα ευρισκόμενη σε γονική άδεια, ένας εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση της παροχής, τις περιόδους γονικής άδειας.
- 51 Αντιθέτως, συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης το γεγονός ότι, κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων, ένας εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση της παροχής, τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας).

Επί των δικαστικών εξόδων

- 52 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Γερμανική 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 των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 29ης Αυγούστου 1997 το Arbeitsgericht Gelsenkirchen, αποφαίνεται:

- 1) Ένα δώρο Χριστουγέννων όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη αποτελεί αμοιβή υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), ακόμη κι αν καταβλήθηκε οικειοθελώς από τον εργοδότη και ακόμη κι αν καταβάλλεται με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό να δοθούν κίνητρα για τη μελλοντική παροχή εργασίας και/ή να τονωθεί η πίστη των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αντιθέτως, δεν εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', 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, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- 2) Συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης το γεγονός ότι ένας εργοδότης αποκλείει πλήρως τις ευρισκόμενες σε γονική άδεια γυναίκες εργαζόμενες από το ευεργέτημα ενός δώρου που καταβάλλεται οικειοθελώς ως έκτακτο επίδομα λόγω των Χριστουγέννων, χωρίς να λαμβάνει υπόψη την εργασία που παρασχέθηκε κατά το έτος χορηγήσεως του δώρου ούτε τις περιόδους προσασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας), εφόσον το δώρο αυτό σκοπεύει να αμείψει αναδρομικώς την εργασία που παρασχέθηκε κατά τη διάρκεια του έτους αυτού.

Αντιθέτως, η άρνηση καταβολής τέτοιου δώρου σε γυναίκα ευρισκόμενη σε γονική άδεια δεν συνιστά παράβαση ούτε του άρθρου 119 της Συνθήκης ούτε του άρθρου 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85 ούτε της ρήτηρας 2, σημείο 6, του

παραρτήματος της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES, εφόσον η χορήγηση του επιδόματος αυτού δεν εξαρτάται παρά μόνον από την αποκλειστική προϋπόθεση να τελεί ο εργαζόμενος σε ενεργό σχέση εργασίας κατά το χρονικό σημείο της χορηγήσεώς του.

- 3) Δεν συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης, του άρθρου 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85 και της ρήτηρας 2, σημείο 6, του παραρτήματος της οδηγίας 96/34 το γεγονός ότι, κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων σε γυναίκα ευρισκόμενη σε γονική άδεια, ένας εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση της παροχής, τις περιόδους γονικής άδειας.

Αντιθέτως, συνιστά παράβαση του άρθρου 119 της Συνθήκης το γεγονός ότι, κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων, ένας εργοδότης λαμβάνει υπόψη, για την αναλογική μείωση της παροχής, τις περιόδους προστασίας της μητρότητας (απαγορεύσεως εργασίας).

Schintgen

Kapteyn

Hirsch

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 21 Οκτωβρίου 1999.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος του έκτου τμήματος

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida