ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ ANTONIO TIZZANO

της 7ης Ιουνίου 2001 [1]

Εισαγωγή

1. Με διάταξη της 10ης Νοεμβρίου 1999, το Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Ισπανία) υπέβαλε στο Δικαστήριο, βάσει του άρθρου 234 ΕΚ, σειρά προδικαστικών ερωτημάτων ως προς την ερμηνεία του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατης ειδικής οδηγίας κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) [2].

Τα ερωτήματα αυτά υποβλήθηκαν στο πλαίσιο διαδικασίας που κίνησε μια εργαζομένη κατόπιν της μη ανανεώσεως της προηγούμενης συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου που αποφάσισε ο εργοδότης για λόγους, σύμφωνα με την ενδιαφερομένη, που αποτελούν δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, στο μέτρο που συνδέονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης της.

Νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση

2. Εκδοθείσα κατ' εφαρμογήν του άρθρου 118 Α της Συνθήκης ΕΚ (τα άρθρα 117 έως 120 της Συνθήκης ΕΚ αντικαταστάθηκαν από τα άρθρα 136 ΕΚ έως 143 ΕΚ), η οδηγία 92/85 είναι μία από τις «ειδικές οδηγίες» για την εφαρμογή της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου [3], η οποία θέσπισε «γενικές αρχές σχετικά με την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της ασφάλειας και της υγείας, την εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου και ατυχημάτων, την ενημέρωση, τη διαβούλευση, την ισόρροπη συμμετοχή σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, την κατάρτιση των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους, καθώς και τους κανόνες για την εφαρμογή των γενικών αυτών αρχών» (άρθρο 1, παράγραφος 2).

3. Κατά το άρθρο 15 της τελευταίας αυτής οδηγίας, «οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η ιταλική.

2 — ΕΕ L 348, σ. 1.

3 — Οδηγία της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183, σ. 1).

κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα». Λαμβάνοντας ειδικώς υπόψη το γεγονός ότι «οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδες ειδικών κινδύνων [...]» (όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85), το Συμβούλιο εξέδωσε την οδηγία 92/85, που έχει ακριβώς ως σκοπό να προωθήσει τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων γυναικών κατά την περίοδο που προηγείται και έπεται του τοκετού.

4. Εν προκειμένω, ενδιαφέρει ειδικότερα το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 διότι στο θέμα αυτό αναφέρονται τα ερωτήματα του εθνικού δικαστηρίου. Η διάταξη προβλέπει ότι: «Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

1) τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας [...], εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή·

2) σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα, κατά την έννοια του άρθρου 2, κατά το διάστημα που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς·

3) τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1».

5. Για τους σκοπούς της οδηγίας 92/85 (άρθρο 2), νοούνται ως:

«α) "έγκυος εργαζομένη", κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική·

β) "λεχώνα εργαζομένη", καθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της λοχείας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική·

γ) "γαλουχούσα εργαζομένη", κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.»

6. Δυνάμει του άρθρου 14, παράγραφος 1, ως ημερομηνία μεταφοράς της οδηγίας 92/85 στην έννομη τάξη των κρατών μελών ορίστηκε η 19η Οκτωβρίου 1994.

7. Υπενθυμίζω, εξάλλου, ότι στον τομέα αυτόν έχει επίσης εφαρμογή η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου [4], που αναφέρεται, μεταξύ άλλων, στους κανόνες περί απολύσεως. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής «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».

8. Εξάλλου, όσον αφορά ειδικότερα την επίπτωση της εν λόγω αρχής επί των όρων απολύσεως, το άρθρο 3, παράγραφος 1, της ίδιας οδηγίας διευκρινίζει ότι «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 δραστηριότητος, και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας». Εν συνεχεία, το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας διευκρινίζει ότι «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».

Το εθνικό δίκαιο

9. Όσον αφορά την ασκούσα επιρροή εθνική νομοθεσία, πρέπει, πρώτον, να υπομνηστεί ότι η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου καθιερώνεται πανηγυρικά στο ίδιο το ισπανικό Σύνταγμα της 27ης Δεκεμβρίου 1978, του οποίου το άρθρο 14 ορίζει:

«Οι Ισπανοί είναι ίσοι ενώπιον του νόμου χωρίς καμία διάκριση λόγω γεννήσεως, φυλής, φύλου, θρησκείας, πεποιθήσεως ή οποιασδήποτε άλλης προϋποθέσεως ή προσωπικής ή κοινωνικής περιστάσεως.»

10. Ειδικότερα, το άρθρο 55, παράγραφος 5, του Estatuto de los Trabajadores (κώδικα περί των εργαζομένων) [5] ορίζει ότι: «Είναι άκυρη οποιαδήποτε απόλυση που γίνεται για λόγους δυσμενούς διακρίσεως απαγορευομένους από το Σύνταγμα ή τον νόμο, ή που συνιστά προσβολή των θεμελιωδών δικαιω-

4 — Οδηγία 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).

5 — Που εγκρίθηκε με τον νόμο 8/80, της 10ης Μαρτίου 1980 (*BOE* της 14ης Μαρτίου 1980) και τροποποιήθηκε με το βασιλικό διάταγμα νομοθετικού περιεχομένου 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* της 29ης Μαρτίου 1995).

μάτων και δημοσίων ελευθεριών που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους.»

Στην περίπτωση αυτή, σύμφωνα με ότι ορίζει η παράγραφος 6 του ίδιου άρθρου, επιβάλλεται η άμεση επανένταξη του εργαζομένου με καταβολή των μη εισπραχθέντων μισθών.

11. Ο Ley de Procedimiento Laboral (δικονομικές διατάξεις που έχουν εφαρμογή στις εργατικές διαφορές) [6] επαναλαμβάνει, στο άρθρο 108, παράγραφος 2, στοιχείο d, και στο άρθρο 113, παράγραφος 1, αντιστοίχως, τα οριζόμενα στις παραγράφους 5 και 6 του άρθρου 55 του Estatuto de los Trabajadores.

12. Επιβάλλεται εξάλλου να διευκρινιστεί ότι, κατά τον χρόνο των επίδικων περιστατικών, η οδηγία 92/85 δεν είχε ακόμη μεταφερθεί στην ισπανική έννομη τάξη. Πράγματι, μόλις με τον νόμο 39/1999, para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras [7] (λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων) έγιναν ορισμένες τροποποιήσεις στο Estatuto de los Trabajadores, με σκοπό ακριβώς να τεθεί σε εφαρμογή η οδηγία. Ειδικότερα, στο προαναφερθέν άρθρο 55, παράγραφος 5, προστέθηκαν τα εξής εδάφια:

«Η απόλυση είναι επίσης άκυρη στις εξής περιπτώσεις:

Η απόλυση του εργαζομένου κατά τη διάρκεια της περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας για λόγους μητρότητας, κινδύνου κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης [...] ή όταν η απόλυση κοινοποιείται σε ημερομηνία περιλαμβανόμενη στην προθεσμία προειδοποιήσεως που λήγει εντός της περιόδου αυτής.

Η απόλυση εγκύων εργαζομένων, από την ημέρα ενάρξεως της εγκυμοσύνης έως την ημέρα ενάρξεως της περιόδου αναστολής που ορίζει το προηγούμενο εδάφιο ή εργαζομένου ο οποίος ζήτησε μία από τις άδειες που προβλέπει το άρθρο 37, παράγραφοι 4 και 5, του παρόντος νόμου, έχει λάβει την άδεια αυτή ή έχει ζητήσει να απαλλαγεί προσωρινά των καθηκόντων του σύμφωνα με το άρθρο 46, παράγραφος 3, του νόμου αυτού.

Τα οριζόμενα στις προηγούμενες παραγράφους έχουν εφαρμογή εκτός αν, σε αμφότερες τις περιπτώσεις, η απόφαση περί απολύσεως κριθεί έγκυρη για λόγους άσχετους προς την εγκυμοσύνη ή την άσκηση του δικαιώματος αδειών και προσωρινής απαλλαγής από τα καθήκοντα που αναφέρονται ανωτέρω.»

6 — Που εγκρίθηκε με το βασιλικό διάταγμα νομοθετικού περιεχομένου αριθ. 521/1990, της 27ης Απριλίου 1990 (*BOE* της 2ας Μαΐου 1990).

7 — Νόμος 39, της 28ης Οκτωβρίου 1999 (*BOE* της 6ης Νοεμβρίου 1999).

Περιστατικά και διαδικασία

13. Η ενάγουσα M. L Jiménez Melgar προσελήφθη από τον εναγόμενο, τον Δήμο του Los Barrios (στο εξής: δήμος), στις 3 Ιουνίου 1998 ως μισθωτή εργαζομένη για την κατ' οίκον παροχή βοήθειας σε συνταξιούχους χωρίς οικογένεια, με χρόνο εργασίας είκοσι ώρες εβδομαδιαίως. Η σύμβαση, συναφθείσα για μειωμένο ωράριο και διάρκεια τριών μηνών, παρατάθηκε δύο φορές έως τις 2 Δεκεμβρίου 1998. Η σύμβαση εργασίας και οι αποδοχές διέπονταν από τη συλλογική σύμβαση εργασίας των δημοτικών υπαλλήλων.

14. Στις 3 Δεκεμβρίου 1998, και χωρίς λύση της σχέσεως εργασίας, συνήφθη με τον δήμο νέα σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, με μειωμένο ωράριο και αντικείμενο καθήκοντα οικιακής βοηθού και φύλαξης παιδιών σχολικής ηλικίας κατά τις σχολικές διακοπές Δεκεμβρίου/Ιανουαρίου 1998/1999. Στη σύμβαση αυτή, η οποία άρχισε να ισχύει ακριβώς την ημέρα συνάψεώς της, η ημερομηνία λήξεως δεν συμπληρώθηκε, έστω και αν στις 14 Ιανουαρίου 1999 ο δήμος πληροφόρησε την ενάγουσα ότι «κατ' εφαρμογήν των όρων της συμβάσεως, η τελευταία θα έληγε στις 2 Φεβρουαρίου 1999».

15. Για μία ακόμη φορά χωρίς διακοπή της σχέσεως εργασίας η ενάγουσα υπέγραψε, στις 3 Φεβρουαρίου 1999, νέα σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και με μειωμένο ωράριο για την εκτέλεση καθηκόντων κατ' οίκον παροχής βοήθειας και φύλαξης παιδιών τα οποία αντιμετωπίζουν δυσχέρειες για τη μετάβασή τους στο σχολείο, κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους 1998/1999. Όπως και στην προηγούμενη σύμβαση, δεν αναφερόταν η ημερομηνία λήξεως, όμως στις 14 Απριλίου 1999 ο δήμος ανακοίνωσε στην ενάγουσα ότι, «κατ' εφαρμογήν των όρων της συμβάσεως, αυτή θα έληγε στις 2 Μαΐου 1999».

16. Στις 3 Μαΐου 1999, για τέταρτη φορά, και πάλι χωρίς διακοπή της σχέσεως εργασίας, η M. L. Jiménez Melgar συνήψε σύμβαση ορισμένου χρόνου με μειωμένο ωράριο για την παροχή βοηθείας στις πολυμελείς οικογένειες που αντιμετώπιζαν δυσχέρειες στην παρακολούθηση των τέκνων τους προσχολικής ηλικίας, για τη μετακίνησή τους προς τα δημόσια σχολεία της περιοχής τους, κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους 1998/1999, σύμβαση της οποίας η πραγματική διάρκεια συμφωνήθηκε για την περίοδο από 3 Μαΐου 1999 έως «[...]». Στις 12 Μαΐου 1999, ο δήμος, όπως έπραξε με τη λήξη των τριών προηγουμένων συμβάσεων, απηύθυνε στην ενάγουσα το εξής έγγραφο:

«Σας πληροφορούμε ότι σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στη σύμβασή σας, αυτή θα λήξει στις 2 Ιουνίου 1999. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της νόμιμης προθεσμίας προειδοποιήσεως για τη λήξη της συμβάσεώς σας, θα σας γνωστοποιήσουμε τη δυνατότητα, αν υπάρχει τέτοια, παρατάσεως ή ανανεώσεως της συμβάσεως, οπότε οφείλετε να εμφανιστείτε στα γραφεία προσωπικού προκειμένου να προβείτε, στην περίπτωση αυτή, στην υπογραφή της αντίστοιχης

παρατάσεως ή ανανεώσεως πριν τις 2 προσεχούς Ιουνίου ή να εισπράξετε τα ποσά που δικαιούστε λόγω της λήξεως της συμβάσεώς σας εργασίας [...]».

17. Πρέπει να σημειωθεί ότι, κατά τον χρόνο λήξεως της τελευταίας αυτής συμβάσεως, η M. L. Jiménez Melgar είχε ήδη ανακοινώσει στον δήμο ότι τελούσε σε κατάσταση εγκυμοσύνης, αλλά από τον φάκελο δεν προκύπτει ούτε η ακριβής ημερομηνία της ανακοινώσεως αυτής ούτε η έναρξη της εγκυμοσύνης (πάντως, αφού το τέκνο γεννήθηκε στις 16 Σεπτεμβρίου 1999, η εγκυμοσύνη πρέπει να είχε αρχίσει τον Ιανουάριο του ιδίου έτους).

18. Στις 7 Ιουνίου 1999, σύμφωνα με ό,τι προκύπτει από το πρακτικό το οποίο συνέταξε ο δημοτικός σύμβουλος, αρμόδιος για τις κοινωνικές υποθέσεις, η M. L. Jiménez Melgar κλήθηκε στο Δημαρχείο προκειμένου να υπογράψει την πέμπτη σύμβαση εργασίας με μειωμένο ωράριο προς αντικατάσταση, κατά τη διάρκεια των καλοκαιρινών διακοπών, προσωπικού που είχε τη δική της επαγγελματική κατάρτιση της οικιακής βοηθού. Ωστόσο, η ενάγουσα αρνήθηκε να υπογράψει τη σύμβαση και την επομένη έγραψε στον δήμο προβάλλοντας ότι η προηγούμενη σύμβασή της με τη διοίκηση δεν είχε λήξει δεδομένου ότι αυτή είχε απολυθεί παρανόμως, κατά τρόπο εισάγοντα δυσμενή διάκριση και αποτελούντα προσβολή των θεμελιωδών δικαιωμάτων της. Επομένως, δεν έπρεπε να υπογραφεί νέα σύμβαση, αλλά απλώς η ενδιαφερόμενη να επανενταχθεί στη θέση εργασίας της.

19. Στις 7 Ιουλίου 1999, η M. L. Jiménez Melgar άσκησε αγωγή ενώπιον του Juzgado de lo Social κατά του Δήμου του Los Barrios, με την οποία ζήτησε να ακυρωθεί η απόλυση, να καταδικαστεί ο εναγόμενος να παύσει αμέσως κάθε δραστηριότητα δυσμενούς διακρίσεως και να επαναντάξει την ενάγουσα στη θέση εργασίας της, με καταβολή των μη εισπραχθέντων μισθών έως την ημερομηνία κοινοποιήσεως της αποφάσεως (salarios de tramitación), και να καταδικαστεί ο δήμος στην καταβολή προστίμου 100 000 ισπανικών πεσετών. Στο πλαίσιο ακριβώς αυτής της διαδικασίας το επιληφθέν δικαστήριο, με τη διάταξη περί παραπομπής, υπέβαλε τα προδικαστικά ερωτήματα ερμηνείας που εξετάζονται εν προκειμένω.

Τα προδικαστικά ερωτήματα

20. Με τη διάταξη περί παραπομπής, το Juzgado de lo Social εξέθεσε κατ' αρχάς τις περιστάσεις στις οποίες εντασσόταν η σχέση εργασίας της M. L. Jiménez Melgar προκειμένου να διαπιστώσει αν η σχετική σύμβαση δεν είχε συναφθεί παρανόμως. Πράγματι, τα χαρακτηριστικά διαχρονικής συνέχειας και ομοιογένειας της ασκούμενης επαγγελματική δραστηριότητα δημιουργούσαν αμφιβολίες ως προς την ύπαρξη, εκ μέρους του δήμου, περιγραφής της κανονιστικής ρυθμίσεως περί της συμβάσεως εργασίας, με σκοπό να συγκαλύψει πίσω από σειρά συμβάσεων ορισμένου χρόνου μια σχέση εργασίας η οποία στην πραγματικότητα εμφανίζει χαρακτηριστικά μιας και μόνο συμβάσεως αορίστου χρόνου. Πάντως, ο Ισπανός δικαστής προτίμησε να παραμερίσει προσωρινά την αμφιβολία αυτή, επιφυλασσόμενος να

επανεξετάσει το ζήτημα αφού το Δικαστήριο αποφανθεί επί των προδικαστικών ερωτημάτων. Κατά συνέπεια, επικέντρωσε την προσοχή του στην πτυχή της δυσμενούς διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, παρατηρώντας ότι, αν βάσει των σχετικών αποδείξεων αποδεικνυόταν ότι η κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης αποτέλεσε την πραγματική αιτία της απολύσεως, η απόλυση μπορούσε να κριθεί άκυρη ήδη βάσει των εθνικών διατάξεων, τόσο συνταγματικών όσο και νομοθετικών. Πάντως, δεδομένου ότι υπήρχαν αμφιβολίες ως προς την έννοια και το περιεχόμενο του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85, το Juzgado de lo Social έκρινε προτιμότερο να απευθυνθεί στο Δικαστήριο υποβάλλοντας σ' αυτό τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Είναι το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ αρκούντως σαφές, συγκεκριμένο και ανεπιφύλακτο ώστε να αναπτύσσει άμεσο αποτέλεσμα;

2) Ορίζοντας ότι "τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών [...] [εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών] επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας [...], εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους", το άρθρο 10 της οδηγίας υποχρεώνει τα κράτη μέλη να ορίζουν με συγκεκριμένες και ρητές διατάξεις τους λόγους για τους οποίους μπορεί να απολυθεί έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα γυναίκα, θεσπίζοντας στην εθνική τους νομοθεσία, παράλληλα προς το γενικό καθεστώς λύσεως της συμβάσεως εργασίας, άλλο ειδικό καθεστώς, κατά παρέκκλιση και περιορισμένης ισχύος, για εκείνες τις περιπτώσεις στις οποίες η εργαζομένη είναι έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα;

3) Τι επίπτωση έχει το άρθρο 10 της οδηγίας στην εκ μέρους του εργοδότη μη ανανέωση — υπό περιστάσεις ίδιες με εκείνες των προγενεστέρων συμβάσεων — συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένης εγκύου γυναίκας; Επηρεάζει το άρθρο 10 της οδηγίας την προστασία της εργαζομένης εγκύου γυναίκας στο πλαίσιο της σχέσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, και σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, πώς, υπό ποιες παραμέτρους και σε ποιο βαθμό;

4) Όταν το άρθρο 10 της οδηγίας ορίζει ότι η απόλυση εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης μπορεί να πραγματοποιηθεί, "ενδεχομένως, εφόσον το *εγκρίνει η αρμόδια αρχή*" νοείται ότι η οδηγία επιβάλλει όπως η απόλυση εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης πραγματοποιείται μόνον κατόπιν ειδικής διαδικασίας κατά την οποία η αντίστοιχη αρμόδια αρχή παρέχει προηγουμένως την έγκρισή της για την απόλυση την οποία ζητεί ο εργοδότης;»

Νομική επιχειρηματολογία

Επί του παραδεκτού

21. Προκαταρκτικά, πρέπει να εκτιμηθεί το παραδεκτό των ερωτημάτων που υπέβαλε το εθνικό δικαστήριο, δεδομένου ότι κατά τη διαδικασία ορισμένοι διάδικοι αμφισβήτησαν τούτο.

22. Κατά την Ισπανική Κυβέρνηση (υποστηριχθείσα συναφώς και από την Ιρλανδική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση), αν ληφθούν υπόψη τα πραγματικά και νομικά στοιχεία, δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις για να κριθούν παραδεκτά τα προαναφερθέντα ερωτήματα. Πράγματι, το εθνικό δικαστήριο μπορούσε να κρίνει, κατ' εφαρμογήν μόνο των διατάξεων εσωτερικού δικαίου που αναφέρθηκαν ανωτέρω, ότι η σχέση εργασίας μεταξύ της M. L. Jiménez Melgar και του Δήμου του Los Barrios είχε στην πραγματικότητα χαρακτήρα συμβάσεως αορίστου χρόνου, δεδομένου ότι η ενάγουσα είχε απασχοληθεί χωρίς διακοπή βάσει διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου εκτελώντας τα ίδια καθήκοντα. Αφετέρου, μολονότι αμφισβητεί ότι στην προκειμένη περίπτωση η ενάγουσα απολύθηκε λόγω του ότι ήταν έγκυος, η Ισπανική Κυβέρνηση παρατηρεί ότι, εν πάση περιπτώσει, αν στη διαφορά της κύριας δίκης αποδεικνυόταν το αντίθετο, η ενδιαφερομένη μπορούσε επίσης να επιτύχει στη δίκη αυτή, και πάντοτε κατ' εφαρμογήν αποκλειστικά του εθνικού δικαίου, την επανένταξή της στη θέση εργασίας της και την καταδίκη του εργοδότη στην καταβολή των μη εισπραχθέντων μισθών. Συμπερασματικά, αν γίνεται επίκληση του γεγονότος ότι η σύμβαση ήταν στην πραγματικότητα αορίστου χρόνου και/ή ότι η απόλυση αιτιολογήθηκε από την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης, κατά την Ισπανική Κυβέρνηση, η διαφορά που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου μπορεί να επιλυθεί με βάση αποκλειστικά την εθνική νομοθεσία η οποία, εξάλλου, θεωρείται σύμφωνη προς την οδηγία 92/85. Επομένως, η προδικαστική παραπομπή ενώπιον του Δικαστηρίου πρέπει να θεωρηθεί ως απρόσφορη, μη ασκούσα επιρροή, εν πάση περιπτώσει, πρόωρη στο στάδιο αυτό και μη αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης.

23. Παρόμοιες σκέψεις ανέπτυξε και η Επιτροπή, η οποία προέβαλε επίσης αμφιβολίες ως προς τη χρησιμότητα της προδικαστικής παραπομπής, παρατηρώντας ειδικότερα ότι το ίδιο το ισπανικό δικαστήριο αναγνωρίζει ότι η διαφορά μπορούσε να επιλυθεί χωρίς ιδιαίτερη δυσχέρεια βάσει αποκλειστικά του εθνικού δικαίου. Ομοίως, η Επιτροπή θεωρεί επίσης ότι τα ερωτήματα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social ανέκυψαν σε ένα πρόωρο στάδιο της εθνικής δικαστικής διαδικασίας, δηλαδή σε μια φάση κατά την οποία το δικαστήριο δεν είχε ακόμη διαπιστώσει αν η συζήτηση αφορά τη νομιμότητα της συμβάσεως ή την αιτία της απολύσεως (την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης).

24. Μολονότι δεν είναι εντελώς αβάσιμες, δεν νομίζω ότι οι αντιρρήσεις στις οποίες μόλις προηγουμένως αναφέρθηκα επαρκούν για να αιτιολογήσουν την απόρριψη ως απαράδεκτης της εν λόγω προδικαστικής

παραπομπής. Ειδικότερα, θεωρώ ότι οι αντιρρήσεις αυτές δεν λαμβάνουν υπόψη το γεγονός ότι το ίδιο το ισπανικό δικαστήριο φρόντισε να τις προλάβει εξηγώντας με αρκετά λεπτομερή επιχειρηματολογία τους λόγους για τους οποίους έκρινε ωστόσο αναγκαίο να ζητήσει τη συνεργασία του Δικαστηρίου για την ερμηνεία του άρθρου 10 της οδηγίας και να τη ζητήσει ακριβώς σ' αυτό το στάδιο της διαδικασίας. Μπορεί να συζητηθεί το ζήτημα αν τα επιχειρήματα αυτά είναι πλήρως πειστικά και αν η διαδικαστική οδός που επέλεξε το Juzgado de lo Social ήταν η πλέον πρόσφορη ή, τουλάχιστον, η απλούστερη και η ταχύτερη. Αυτό όμως θα σήμαινε, κατά την άποψή μου, έλεγχο της συλλογιστικής που στηρίζει τις επιλογές στις οποίες προέβη, επαναλαμβάνω, ρητά και εμπεριστατωμένα το εθνικό δικαστήριο, ότι δηλαδή αυτό θα σήμαινε επέκταση της εκτιμήσεως στις αξιολογήσεις του δικαστηρίου αυτού πέραν των ορίων που καθόρισε συναφώς το ίδιο το Δικαστήριο.

25. Πράγματι, ως γνωστό, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου «εναπόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, που έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της μέλλουσας να εκδοθεί δικαστικής αποφάσεως, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής του αποφάσεως όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο»· και εναπόκειται πάντοτε στο εθνικό δικαστήριο να εκτιμήσει σε ποια φάση της διαδικασίας πρέπει να υποβάλει στο Δικαστήριο το προδικαστικό ερώτημα. Μόνο κατ' εξαίρεση το Δικαστήριο μπορεί να απεκδυθεί της αρμοδιότητάς του, στο επίπεδο εκτιμήσεως των κρίσεων στις οποίες προέβησαν τα εθνικά δικαστήρια, αποκλείοντας ενδεχομένως το παραδεκτό του προδικαστικού ερωτήματος, ειδικότερα, καθόσον ενδιαφέρει εν προκειμένω, «όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία ή η εκτίμηση του κύρους ενός κοινοτικού κανόνα που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή με το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης ή ακόμη όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως και το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά ή νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν» [8].

26. Στην προκειμένη περίπτωση, πάντως, παρά τις υπομνησθείσες ανωτέρω αμφιβολίες, είναι δύσκολο να φτάσει κανείς μέχρι του σημείου να ισχυρίζεται ότι τα προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social προδήλως δεν έχουν σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της κύριας δίκης ή είναι εντελώς υποθετικής φύσεως ή ακόμη ότι το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν.

27. Θεωρώ, επομένως, ότι τα ερωτήματα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social μπορούν να κριθούν παραδεκτά και, κατά συνέπεια, αρχίζω την αναλυτική εξέτασή τους.

8 — Απόφαση της 13ης Ιουλίου 2000, C-36/99, Idéal tourisme (Συλλογή 2000, σ. 6049, σκέψη 20). Κατά την ίδια έννοια βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 9ης Μαρτίου 2000, C-437/97, EKW και Wein & Co (Συλλογή 2000, σ. I-1157, σκέψη 52)· της 15ης Ιουλίου 1999, C-421/97, Tarantik (Συλλογή 1999, σ. I-3633, σκέψη 33)· της 15ης Δεκεμβρίου 1995, C-415/93, Bosman (Συλλογή 1995, σ. I-4921, σκέψη 59)· και της 27ης Ιουνίου 1991, C-348/89, Mecanarte (Συλλογή 1991, σ. I-3277, σκέψη 49).

Επί του πρώτου ερωτήματος

28. Το εθνικό δικαστήριο ερωτά, πρώτον, αν το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 έχει ή όχι άμεσο αποτέλεσμα.

29. Δεν χρειάζεται καν να υπομνηστεί συναφώς ότι, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, αν οι διατάξεις μιας οδηγίας είναι επαρκώς σαφείς, ακριβείς και ανεπιφύλακτες μπορούν να αναπτύξουν άμεσο αποτέλεσμα, με συνέπεια οι ιδιώτες να μπορούν να τις επικαλούνται ενώπιον των δικαστηρίων του κράτους μέλους στην περίπτωση που το τελευταίο δεν προσάρμοσε το εθνικό του δίκαιο προς την οδηγία εντός της ταχθείσας προθεσμίας, ή στην περίπτωση κατά την οποία προέβη σε εσφαλμένη προσαρμογή· τούτο δε μπορεί να προκύψει τόσο όταν το κράτος ενεργεί ως εργοδότης όσο και ως δημοσία αρχή [9]. Η παράλειψη μεταφοράς ή η εσφαλμένη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο συνιστά, επομένως, μια από τις προϋποθέσεις της θεωρίας του αμέσου αποτελέσματος.

30. Σύμφωνα με τη διάταξη περί παραπομπής, το ζήτημα του αμέσου αποτελέσματος του άρθρου 10 στην προκειμένη περίπτωση μπορεί να ενέχει σημασία λόγω της εκπρόθεσμης και μη πλήρους μεταφοράς της οδηγίας, δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε, η νομοθεσία που ίσχυε στην Ισπανία κατά τον χρόνο των περιστατικών, μολονότι συμφωνεί προς τη γενική γραμμή του στόχου που επιδιώκεται με την οδηγία 92/85, διατυπώθηκε με ευρύτερους όρους απ' ό,τι οι διατάξεις της τελευταίας. Μόλις με τον νόμο 39/1999, Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras ο Ισπανός νομοθέτης θέσπισε τα αναγκαία μέτρα προς εφαρμογή της οδηγίας, επιπλέον δε κατά τέτοιο τρόπο ώστε το εθνικό δικαστήριο δεν φρονεί ότι μπορεί να θεωρηθεί με βεβαιότητα ότι τα μέτρα αυτά είναι πλήρως σύμφωνα προς ό,τι επιτάσσει η οδηγία.

31. Από την πλευρά τους, τόσο η Ισπανική Κυβέρνηση όσο και η Επιτροπή φρονούν, επαναλαμβάνοντας τις υπομνησθείσες προηγουμένως αντιρρήσεις, ότι η απάντηση στο εξεταζόμενο ερώτημα δεν είναι αναγκαία για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης, όπως αντιθέτως απαιτεί το άρθρο 234 ΕΚ. Παραπέμποντας ειδικά στους προαναφερθέντες λόγους με τους οποίους υποβλήθηκε το ερώτημα αυτό, αντιτάσσουν εν συνεχεία ότι η εθνική νομοθεσία που ίσχυε κατά τον χρόνο των περιστατικών — επομένως πριν ακόμη εκδοθεί ο νόμος 39/1999 που απέβλεπε στην εφαρμογή της οδηγίας — ήταν ουσιαστικά σύμφωνη με τον στόχο προστασίας των εργαζομένων μητέρων, διότι προέβλεπε σε κάθε περίπτωση την ακυρότητα της απολύσεως λόγω δυσμενούς διακρίσεως, την υποχρέωση επανεντάξεως της απολυθείσας εργαζομένης στη θέση εργασίας της και την καταδίκη στην πληρωμή των μη καταβληθέντων μισθών.

32. Έχω ήδη εκφράσει την άποψή μου επί του παραδεκτού των ερωτημάτων που υποβλήθηκαν στην παρούσα υπόθεση και δεν μπορώ παρά να την επαναλάβω και ως προς

9 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall (Συλλογή 1986, σ. 723).

το συζητούμενο τώρα ερώτημα. Μολονότι αναγνωρίζω ότι όντως η χρησιμότητά του μπορεί να δημιουργεί κάποιους δισταγμούς, δεν νομίζω ότι είναι δυνατό να μην δοθεί απάντηση στο εθνικό δικαστήριο αφού αυτό ανέφερε τους λόγους για τους οποίους υπέβαλε το ερώτημα και εξέφρασε σοβαρές αμφιβολίες (συναφώς, βλ. κατωτέρω σημείο 36) όσον αφορά τη συμφωνία προς το κοινοτικό δίκαιο της ισπανικής νομοθεσίας που ίσχυε κατά τον χρόνο των περιστατικών. Εν πάση περιπτώσει, δεν μου φαίνεται καν χρήσιμο να επιμείνω πάρα πολύ επί του σημείου αυτού, δεδομένου ότι, ως προς το ενδιαφέρον που ενέχει η απάντηση υπάρχει οπωσδήποτε ομοφωνία επί της ουσίας σχετικά με το γεγονός ότι το άρθρο 10 της οδηγίας έχει άμεσο αποτέλεσμα.

33. Πράγματι, όπως υπέμνησα, η εν λόγω διάταξη επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να θεσπίσουν «τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8, παράγραφος 1 [...]». Η υποχρέωση που βαρύνει τα κράτη μέλη (καθώς και το συνακόλουθο δικαίωμα των ενδιαφερομένων) τίθεται, επομένως, κατά τρόπο ανεπιφύλακτο και ορίζεται με σαφήνεια και ακρίβεια, τόσο ως προς το αντικείμενο (απαγόρευση απολύσεως), όσο και ως προς τα προστατευόμενα πρόσωπα (εργαζόμενες οι οποίες, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας και σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, πληροφόρησαν τον εργοδότη ως προς την κατάστασή τους), και την περίοδο που πρέπει να ληφθεί υπόψη (η απαγόρευση απολύσεως καλύπτει χρονικό διάστημα καθοριζόμενο με ακρίβεια, που αρχίζει από την αρχή της εγκυμοσύνης έως το τέλος της άδειας μητρότητας που αναφέρει το άρθρο 8, παράγραφος 1 [10]). Επομένως, βασίμως μπορεί να συναχθεί ότι το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 αναπτύσσει άμεσο αποτέλεσμα.

34. Προς επιβεβαίωση της ακρίβειας του συμπεράσματος αυτού, εξάλλου, συμβάλλει σε ορισμένο βαθμό η ίδια η νομολογία του Δικαστηρίου, ειδικότερα οι αποφάσεις στις υποθέσεις Webb και Mary Brown. Με τις αποφάσεις αυτές, αφενός, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι η οδηγία προέβλεψε «ειδική προστασία για τη γυναίκα, θεσπίζοντας απαγόρευση απολύσεως κατά το χρονικό διάστημα από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας», και, αφετέρου, υπογραμμίζει τον ανεπιφύλακτο χαρακτήρα του άρθρου 10, το οποίο «δεν προέβλεψε καμία εξαίρεση ή παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως της εγκύου γυναίκας κατά τη διάρκεια του εν λόγω διαστήματος, εκτός από τις εξαιρέσεις που δεν συνδέονται με την κατάσταση της ενδιαφερομένης» [11].

35. Κατά συνέπεια, προτείνω στο πρώτο ερώτημα να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85, προβλέποντας ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατά-

10 – Κατ' εφαρμογήν της διατάξεως αυτής, οι εργαζόμενες δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας δεκατεσσάρων συνεπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

11 – Αποφάσεις της 14ης Ιουλίου 1994, C-32/93 (Συλλογή 1994, σ. I-3567, σκέψεις 21 και 22), και της 30ής Ιουνίου 1998, C-394/96 (Συλλογή 1998, σ. I-4185, σκέψη 18).

στασή τους, επιβάλλει υποχρέωση σαφή, ακριβή και ανεπιφύλακτη, ικανή να παράσχει δικαιώματα που οι ιδιώτες μπορούν να επικαλούνται ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

36. Υπενθυμίζοντας ακριβώς την προπαρατεθείσα απόφαση Brown, με την οποία το Δικαστήριο τόνισε την ειδική φύση της προστασίας για τη γυναίκα που προβλέπει η οδηγία [12], το εθνικό δικαστήριο παρατηρεί ότι η νομοθεσία που ίσχυε κατά τον χρόνο των περιστατικών δεν προέβλεπε ειδικό καθεστώς για τους λόγους απολύσεως, αφού ο Ισπανός νομοθέτης προέβη στη μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της οδηγίας 92/85 με τον προαναφερθέντα νόμο 39/1999. Με το δεύτερο ερώτημα, επομένως, το Juzgado de lo Social ερωτά ακριβώς το Δικαστήριο αν το νομοθετικό αυτό πλαίσιο συμβιβάζεται προς την οδηγία. Πράγματι, θέλει να γνωρίζει αν, επιτρέποντας παρεκκλίσεις από τον κανόνα της απαγορεύσεως απολύσεως των προστατευομένων εργαζομένων γυναικών στις «εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές», το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας επιβάλλει εξάλλου στα κράτη μέλη να διευκρινίσουν ειδικότερα ποιοι μπορεί να είναι οι λόγοι απολύσεως μιας εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης. Επομένως, επιθυμεί να γνωρίζει αν η οδηγία επιβάλλει την υποχρέωση θεσπίσεως στην εθνική νομοθεσία, παράλληλα με το γενικό καθεστώς λύσεως των συμβάσεων εργασίας, ένα ειδικό καθεστώς, εξαιρετικό και περισσότερο περιορισμένο, για τις περιπτώσεις στις οποίες η εργαζομένη είναι έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα. Στην περίπτωση αυτή, όντως, η μεταφορά της οδηγίας στην ισπανική έννομη τάξη δεν πραγματοποιήθηκε ορθώς και πλήρως.

37. Όπως και για το προηγούμενο ερώτημα, διαπιστώνεται και γι' αυτό το ερώτημα ότι οι διάδικοι που υπέβαλαν παρατηρήσεις στην παρούσα υπόθεση συμφωνούν ότι τόσο η γραμματική όσο και η συστηματική ερμηνεία οδηγούν στο να αποκλειστεί ότι μια τέτοια υποχρέωση προκύπτει από την οδηγία. Η ίδια η ενάγουσα, η οποία ωστόσο υποστήριξε με τις γραπτές της παρατηρήσεις ότι το άρθρο 10 της οδηγίας επιβάλλει την υποχρέωση να διευκρινιστούν ειδικά, κατ' εξαίρεση και περιοριστικώς, οι λόγοι που μπορεί να δικαιολογούν την απόλυση των προστατευομένων εργαζομένων γυναικών, μετέβαλε τη θέση της κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση και δεν θεωρεί πλέον αναγκαία μια αυτοτελή απαρίθμηση των λόγων αυτών.

38. Θεωρώ πράγματι προφανές ότι με το άρθρο 10, παράγραφος 1, τονίζεται προπάντων ο εξαιρετικός χαρακτήρας της απολύσεως και ειδικότερα η απαγόρευση συνδέσεως της απολύσεως, ενδεχομένως, με την κατάσταση εγκυμοσύνης ή τη μητρότητα ή τον θηλασμό της εργαζομένης. Αυτός είναι ακριβώς ο λόγος για τον οποίο η παράγραφος 2 της διατάξεως αυτής επιβάλλει ρητά ότι, όταν η προστατευόμενη εργαζόμενη γυναίκα απολύεται κατά το διάστημα που προβλέπεται στο σημείο 1 της ίδιας διατάξεως, «ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς». Εκτός του

12 — Βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Brown, σκέψη 18.

πεδίου εφαρμογής της αναφερθείσας απαγορεύσεως, η απόλυση θα είναι αντιθέτως δυνατή, κατ' εξαίρεση πάντοτε, για άλλους λόγους που γίνονται δεκτοί από την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, λόγους των οποίων μπορεί να γίνει επίκληση, επομένως, γενικά έναντι κάθε εργαζομένου, όπως για παράδειγμα η απόλυση για πειθαρχικούς λόγους. Αλλά, για να διασφαλιστεί το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με τη διάταξη αυτή, ειδικότερα για να διασφαλιστεί η πλήρης τήρηση των απαγορεύσεων και των περιορισμών που αυτή επιβάλλει, δεν συντρέχει κανένας λόγος να υποχρεωθούν τα κράτη μέλη να προβλέπουν ρητή και χωριστή απαρίθμηση των λόγων απολύσεως των οποίων μπορεί να γίνει επίκληση έναντι των προστατευομένων εργαζομένων γυναικών· εν πάση περιπτώσει, ουδόλως προκύπτει ότι αυτός ήταν ο στόχος στον οποίο απέβλεπε η διάταξη αυτή. Είναι αυτονόητο, δεδομένου ότι η οδηγία θεσπίζει μόνον τις ελάχιστες προδιαγραφές προστασίας, ότι αυτό δεν αποκλείει την ευχέρεια των κρατών μελών να θεσπίσουν μέτρα που να προσφέρουν υψηλότερη προστασία και, ως εκ τούτου, ακόμη και να καθιερώσουν ειδικό και λεπτομερές καθεστώς των λόγων απολύσεως των προστατευομένων εργαζομένων γυναικών.

39. Επί του σημείου αυτού, προτείνω, επομένως, στο ισπανικό δικαστήριο να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να καθιερώσουν με την εθνική τους νομοθεσία, παράλληλα προς το γενικό καθεστώς λύσεως των συμβάσεων εργασίας, ένα άλλο ιδιαίτερο καθεστώς, εξαιρετικό, περιορισμένης εφαρμογής και ειδικό για τις περιπτώσεις στις οποίες η εργαζόμενη γυναίκα είναι έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα.

Επί του τρίτου ερωτήματος

40. Με το τρίτο ερώτημα, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 έχει εφαρμογή στην προστασία της εγκύου εργαζομένης σε περίπτωση μη ανανεώσεως εκ μέρους του εργοδότη της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου με τους ίδιους όρους όπως και οι προηγούμενες συμβάσεις· γενικότερα, ερωτά αν, και ενδεχομένως πώς, η διάταξη αυτή έχει εφαρμογή και στις σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

41. Για το ερώτημα αυτό εκφράστηκαν επίσης αμφιβολίες, με τις γραπτές παρατηρήσεις και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, σχετικά με τη χρησιμότητα μιας απαντήσεως προς επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης. Ειδικότερα, η Ισπανική Κυβέρνηση και η ενάγουσα φρονούν ότι δεν πρέπει να δοθεί απάντηση στο ερώτημα, στο μέτρο που η Jiménez Melgar, λόγω των επανειλημμένως μνημονευθέντων χαρακτηριστικών της σχέσεως εργασίας της, δεν θα πρέπει να θεωρηθεί ως προσωρινά ή ευκαιριακά εργαζόμενη, αλλά συνδέεται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Ο Ισπανός δικαστής μπορεί επομένως να διαπιστώσει, ήδη βάσει του εθνικού του δικαίου [13], ότι υπήρξε συναφώς παράβαση του νόμου εκ μέρους του εργοδότη και να κηρύξει τη σχετική σύμβαση εργασίας ως σύμβαση αορί-

13 — Το άρθρο 15 του Estatuto de los Trabajadores προβλέπει ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται παρανόμως θεωρούνται ως συναφθείσες για αόριστο χρόνο.

στου χρόνου. Υπό τις συνθήκες αυτές, είναι εντελώς περιττό να διερωτάται κανείς ως προς τις δυνατότητες και τα όρια της μη ανανεώσεως της συμβάσεως εργασίας της εργαζόμενης γυναίκας που προστατεύεται από την οδηγία.

42. Ωστόσο, φρονώ ότι οι αντιρρήσεις αυτές δεν είναι εντελώς ορθές, διότι αγνοούν το γεγονός ότι όχι μόνον το εθνικό δικαστήριο δεν έχει ακόμη αποφασίσει ως προς τον χαρακτήρα, προσωρινό ή όχι, της εν λόγω σχέσεως εργασίας, αλλά, καλώς ή κακώς, φαίνεται να θέλει να εξαρτήσει την απόφαση αυτή ακριβώς από τις απαντήσεις που το Δικαστήριο θα δώσει στα ερωτήματά του. Με άλλα λόγια, νομίζω ότι από την προσεκτική ανάγνωση της διατάξεως προκύπτει ότι, αντιμέτωπο με τις πιθανές επιλογές που εμφανίζονται ενώπιόν του, το εν λόγω δικαστήριο επιθυμεί να έχει στη διάθεσή του όλα τα στοιχεία που είναι χρήσιμα προκειμένου να εκτιμήσει κάθε δυνατή επίπτωση των επιλογών του και, γι' αυτόν τον λόγο, αποφάσισε να απευθυνθεί στο Δικαστήριο σε μια φάση η οποία άλλως μπορούσε πραγματικά να θεωρηθεί πρόωρη. Αν η υπόθεση αυτή είναι ακριβής, προκύπτει ότι οι εκφρασθείσες αμφιβολίες σχετικά με τη χρησιμότητα του εξεταζόμενου ερωτήματος δεν δικαιολογούνται και, επομένως, πρέπει να δοθούν στο εθνικό δικαστήριο, στο μέτρο του δυνατού, τα στοιχεία εκτιμήσεως που αυτό ζητεί.

43. Τούτου δοθέντος, οφείλω ωστόσο να παρατηρήσω ότι το ερώτημα για το οποίο πρόκειται δεν φαίνεται καθόλου σαφές. Αν ληφθεί υπόψη το γραμματικό περιεχόμενό του, εν πάση περιπτώσει, φαίνεται να περιλαμβάνει δύο χωριστά ερωτήματα: ένα, το οποίο μπορεί να συναχθεί από το δεύτερο σκέλος του ερωτήματος, το οποίο αφορά την εφαρμογή του άρθρου 10 της οδηγίας 92/85 *κατά τη διάρκεια* συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, το άλλο, διατυπωμένο σαφέστερα στο πρώτο σκέλος του ερωτήματος, το οποίο αντιθέτως αφορά την εφαρμογή της ίδιας της διατάξεως στις περιπτώσεις *μη ανανεώσεως* μιας συμβάσεως αυτού του είδους.

44. Όσον αφορά το πρώτο ερώτημα, νομίζω ότι το ισπανικό δικαστήριο επιθυμεί να βεβαιωθεί ότι η προστασία που εξασφαλίζει το προαναφερθέν άρθρο 10 στις εργαζόμενες γυναίκες αφορά και τις προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Επί του σημείου αυτού, ωστόσο, δεν νομίζω ότι μπορεί να υπάρχουν αμφιβολίες: ούτε το γραμματικό περιεχόμενο ούτε ο σαφής σκοπός της διατάξεως επιτρέπουν να διαπιστωθεί αποκλεισμός των συμβάσεων αυτών από το πεδίο εφαρμογής του. Επομένως, κάθε εργαζόμενη μητέρα — ανεξαρτήτως του αν η σύμβασή της είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου — απολαύει της προστασίας που προβλέπει η οδηγία· νομίζω ότι ως προς το θέμα αυτό υπάρχει μια ουσιαστική συμφωνία μεταξύ των μερών που παρενέβησαν στην παρούσα διαδικασία.

45. Οφείλω να προσθέσω, εξάλλου, ότι η απαγόρευση απολύσεως των εργαζομένων μητέρων διασφαλίζεται επίσης από την προπαρατεθείσα οδηγία 76/207 η οποία, όπως έχω αναφέρει ανωτέρω, απαγορεύει κάθε δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και ως προς τις προϋποθέσεις που είναι συναφείς με την απόλυση.

46. Τα προαναφερθέντα επιβεβαιώνονται και από την κοινοτική νομολογία. Πράγματι, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι, στο μέτρο που μπορεί να αφορά μόνο τις γυναίκες, η απόλυση που αιτιολογείται από την κατάσταση εγκυμοσύνης ή από λόγο στηριζόμενο αποκλειστικά σ' αυτήν την κατάσταση αποτελεί άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και αντιβαίνει προς τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Αναφερόμενο ειδικά στη διάταξη της οποίας η ερμηνεία ζητείται στην παρούσα υπόθεση, το Δικαστήριο έκρινε ότι: «Λαμβάνοντας υπόψη το ενδεχόμενο να επηρεάσει η απόλυση δυσμενώς τη σωματική και ψυχική κατάσταση των γυναικών εργαζομένων που εγκυμονούν, έχουν γεννήσει ή γαλουχούν, περιλαμβανομένου του ιδιαίτερα σοβαρού κινδύνου να παρακινηθεί εξ αυτού η έγκυος εργαζομένη να διακόψει την κύησή της, ο κοινοτικός νομοθέτης προέβλεψε στη συνέχεια, με το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ [...], ειδική προστασία για τη γυναίκα, θεσπίζοντας απαγόρευση απολύσεως κατά το χρονικό διάστημα από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας. Το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 δεν προέβλεψε μάλιστα καμία εξαίρεση ή παρέκκλιση από την απαγόρευση απολύσεως της εγκύου γυναίκας [...]» [14].

47. Συμπερασματικά, οι εργαζόμενες μητέρες απολαύουν διπλής προστασίας των δικαιωμάτων που συνδέονται με τις συμβάσεις εργασίας: της γενικότερης προστασίας που απορρέει από την απαγόρευση δυσμενούς διακρίσεως βασιζόμενης στο φύλο, που καθιερώνει η οδηγία 76/207, και της ειδικότερης προστασίας που προσφέρει η οδηγία 92/85, της οποίας το άρθρο 10 προβλέπει την απαγόρευση απολύσεως.

48. Αφού διευκρινίστηκε ότι η απαγόρευση απολύσεως των εργαζομένων μητέρων εφαρμόζεται τόσο στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου όσο και σε εκείνες αορίστου χρόνου, θα προχωρήσω τώρα στην εξέταση του άλλου σκέλους του τρίτου ερωτήματος. Εν προκειμένω γίνεται λόγος, ουσιαστικά, για το αν η προστασία που προσφέρει το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 συνεπάγεται επίσης την απαγόρευση μη ανανεώσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου της εγκύου εργαζομένης υπό τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και οι προηγούμενες συμβάσεις.

49. Δεδομένου ότι η διάταξη αυτή περιορίζεται σαφώς στην προστασία των εργαζομένων μητέρων στις περιπτώσεις απολύσεως, η καταφατική απάντηση στο υποβληθέν ερώτημα δεν θα είναι δυνατή παρά μόνον αν η μη ανανέωση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούσε να εξομοιωθεί με απόλυση. Όμως, μια τέτοια εξομοίωση θα μου φαινόταν πραγματικά παρακινδυνευμένη, διότι η κανονική λήξη της συμβάσεως, αν είναι σύμφωνη με την εθνική νομοθεσία του κράτους μέλους, δεν μπορεί καθαυτό να εξομοιωθεί με διακοπή της συμβάσεως εργασίας προκληθείσα με την απόλυση. Η προστασία που προσφέρει η οδηγία 92/85 αποβλέπει στο να εξασφαλίσει τη «διατήρηση των δικαιωμάτων που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας» και, επομένως, προ-

14 — Προπαρατεθείσα υπόθεση Brown, σκέψη 18.

ὑποθέτει προφανώς ότι υφίσταται η σύμβαση, πράγμα που προφανώς δεν συμβαίνει στην περίπτωση που η σύμβαση έχει λήξει. Επομένως, μολονότι είναι αληθές ότι η σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να διακοπεί λόγω της μητρότητας της εργαζομένης, δεν συμβαίνει το ίδιο στην περίπτωση κατά την οποία η σύμβαση τερματίστηκε ως συνέπεια της κανονικής λήξεώς της. Στην περίπτωση αυτή, το άρθρο 10 της οδηγίας δεν έχει καμία επίπτωση.

50. Ωστόσο, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι το ζήτημα έκλεισε, διότι το υποβληθέν ερώτημα πρέπει επίσης να εκτιμηθεί σύμφωνα με την οδηγία 76/207. Πράγματι, όπως παρατήρησε η Επιτροπή τόσο με τις γραπτές της παρατηρήσεις όσο και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, η μη ανανέωση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου για λόγους που συνδέονται με την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης, στο μέτρο που ισοδυναμεί με άρνηση προσλήψεως, μπορεί να αποτελεί δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, απαγορευόμενη από τα άρθρα 2 και 3 της οδηγίας 76/207. Με άλλα λόγια, και αν καλώς την αντιλαμβάνομαι, η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 δεν έχει εφαρμογή σε περίπτωση μη ανανεώσεως της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά σε κάθε περίπτωση θεωρεί ότι μπορεί συναφώς να γίνει αναφορά στις διατάξεις της οδηγίας 76/207.

51. Προς υποστήριξη της θέσεώς της η Επιτροπή επικαλέστηκε τις αποφάσεις Dekker και Mahlburg. Με την πρώτη, το Δικαστήριο έκρινε, σχετικά με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ότι η άρνηση προσλήψεως λόγω της εγκυμοσύνης της εργαζομένης η οποία είχε κριθεί κατάλληλη για την άσκηση της οικείας δραστηριότητας συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και απαγορεύεται από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 [15]. Στην πλέον πρόσφατη απόφαση Mahlburg, που αφορά την περίπτωση εργαζομένης σε νοσοκομείο με ορισμένο χρόνο εργασίας, η οποία είχε ζητήσει να προσληφθεί σύμφωνα με σύμβαση αορίστου χρόνου για θέση η οποία είχε κενωθεί, το Δικαστήριο διευκρίνισε εν συνεχεία ότι οι διατάξεις αυτές απαγορεύουν «την άρνηση προσλήψεως εγκύου γυναίκας για απασχόληση αορίστου χρόνου για τον λόγο ότι η συνδεομένη με την κατάσταση αυτή εκ του νόμου απαγόρευση εργασίας δεν επιτρέπει, εφόσον διαρκεί η εγκυμοσύνη της, να καταλάβει, από την αρχή, την εν λόγω θέση απασχολήσεως» [16].

52. Μολονότι η προπαρατεθείσα νομολογία αφορά περιπτώσεις αρνήσεως προσλήψεως σε θέση εργασίας αορίστου χρόνου, φρονώ ότι όντως προσφέρει χρήσιμα στοιχεία και για την περίπτωση συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου. Όντως, παρά το ότι είναι αληθές ότι η μη ανανέωση της συμβάσεως εργασίας η οποία τερματίστηκε λόγω του ότι επήλθε η κανονική της λήξη δεν μπορεί να θεωρηθεί ως απόλυση ούτε και μπορεί να εξομοιωθεί αυτομάτως με άρνηση προσλήψεως μιας υποψηφίας λόγω της καταστάσεως εγκυμοσύνης της, δεν μπορεί

15 — Απόφαση της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88 (Συλλογή 1990, σ. I-3941, σκέψεις 12 έως 14).

16 — Απόφαση της 3ης Φεβρουαρίου 2000, C-207/98 (Συλλογή 2000, σ. I-549, σκέψη 30).

ωστόσο να αποκλειστεί ότι όντως αυτό μπορεί να είναι η πραγματική αιτία αρνήσεως. Ειδικότερα, η μη ανανέωση συμβάσεως εργασίας η οποία εντάσσεται σε σειρά διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου μπορεί κατά μείζονα λόγο να δημιουργήσει την υπόνοια ότι υφίσταται μια τέτοια αιτιολογία.

53. Επομένως, στην περίπτωση που αποδεικνύεται ότι η μη ανανέωση οφείλεται αποκλειστικά στην κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης, μπορεί τότε να υποτεθεί ότι πρόκειται για άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, απαγορευόμενη από την οδηγία 76/207. Φυσικά, η εξακρίβωση αυτής της δυσμενούς διακρίσεως δεν μπορεί να γίνει παρά μόνον από το εθνικό δικαστήριο ενόψει των πραγματικών και νομικών στοιχείων που αυτό διαθέτει.

54. Ενόψει των σκέψεων αυτών, προτείνω στο Δικαστήριο, στο τρίτο ερώτημα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social να απαντήσει ότι η απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών έχει εφαρμογή τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Έστω και αν εντάσσεται σε σειρά διαδοχικών συμβάσεων, η μη ανανέωση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, επειδή έληξε στον προβλεπόμενο χρόνο, δεν μπορεί αντιθέτως να εξομοιωθεί με καθαυτό απόλυση απαγορευόμενη από το προαναφερθέν άρθρο 10, εκτός αν η μη ανανέωση αιτιολογήθηκε ακριβώς από την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζόμενης· πράγματι, στην περίπτωση αυτή, πρόκειται για άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, απαγορευόμενη από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 3, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώνει, υπό το φως των πραγματικών και νομικών στοιχείων που αυτό διαθέτει, την ενδεχόμενη ύπαρξη αυτής της δυσμενούς διακρίσεως.

Επί του τετάρτου ερωτήματος

55. Με το τέταρτο ερώτημα, τέλος, το Juzgado de lo Social επιθυμεί να γνωρίζει αν το γεγονός ότι το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 προβλέπει ότι η απόλυση, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, της προστατευόμενης εργαζόμενης γυναίκας πρέπει να γίνεται όταν «η αντίστοιχη αρμόδια αρχή παρέχει την έγκρισή της» σημαίνει ότι τα κράτη μέλη υποχρεούνται να προβλέπουν ειδική διαδικασία η οποία επιτρέπει στην αρμόδια δημόσια αρχή να δώσει την έγκρισή της για την απόλυση. Πράγματι, το εθνικό δικαστήριο έχει την άποψη ότι, σε μια τέτοια περίπτωση, η ενάγουσα της κύριας δίκης στερήθηκε αυτής της εγγυήσεως, με συνέπεια ότι η απόλυση πρέπει να θεωρηθεί άκυρη, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι δεν αποφάσισε την απόλυσή της λόγω της καταστάσεως εγκυμοσύνης της εργαζόμενης γυναίκας.

56. Η προσφεύγουσα προσέδωσε ιδιαίτερη σημασία στο σημείο αυτό τόσο με τις γραπτές της παρατηρήσεις όσο και κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, υποστηρίζοντας ότι η οδηγία επιβάλλει την προαναφερθείσα υποχρέωση με προφανή σκοπό να θεσπίσει τον προηγούμενο έλεγχο σχετικά με την ύπαρξη μιας αιτίας απολύσεως που δέχεται το άρθρο 10 της οδηγίας. Μια τέτοια διαπίστωση δεν θα πρέπει να ανατίθεται στον εργοδότη, που είναι μέρος της διαφοράς, αλλά σε μια τρίτη και αμερόληπτη αρχή η οποία θα μπορούσε να καθοριστεί ως η αρμόδια δικαστική αρχή για τις εργατικές διαφορές.

57. Η θέση αυτή παρέμεινε ωστόσο μεμονωμένη· τόσο η Επιτροπή όσο και τα κράτη μέλη τα οποία κατέθεσαν παρατηρήσεις φρονούν πράγματι ότι στο ερώτημα πρέπει να δοθεί αρνητική απάντηση, διότι η οδηγία ουδόλως επιβάλλει την υποχρέωση να ληφθεί προηγουμένως η έγκριση της προς τούτο αρμόδιας εθνικής αρχής. Ειδικότερα, η Ιρλανδική Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι υποχρέωση αυτού του είδους, η οποία συνεπάγεται σημαντικές αλλαγές στην έννομη τάξη κάθε κράτους μέλους και επηρεάζει την αρχή της αυτονομίας τους στην οργάνωση των δικαιοδοτικών τους συστημάτων, επέβαλλε σαφή και ρητή διάταξη η οποία, αντιθέτως, ελλείπει πλήρως από την οδηγία.

58. Πράγματι, τίποτε στην οδηγία δεν ενισχύει τη θέση της ενάγουσας, αρχίζοντας από το ίδιο το γράμμα της διατάξεως, δεδομένου ότι της φράσεως «εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή» προηγείται η φράση «και, ενδεχομένως», που επιβεβαιώνει ακριβώς το απλό ενδεχόμενο της προϋποθέσεως. Στην πραγματικότητα, όπως υπέμνησε η Επιτροπή, η αναφορά στη συμφωνία της αρμόδιας αρχής οφείλεται στο γεγονός ότι σε ορισμένες εθνικές νομοθεσίες προβλέπονται πράγματι τέτοιες διαδικασίες[17], οπότε, ακριβώς για να ληφθεί υπόψη αυτό το δεδομένο, το άρθρο 10 της οδηγίας επιβάλλει, *(μόνο)* εφόσον υπάρχει σε εθνικό επίπεδο ειδική διαδικασία η οποία απαιτεί για την απόλυση την προηγούμενη έγκριση της αρμόδιας αρχής, η αρχή αυτή όντως να παρέμβει.

59. Ενόψει των προεκτεθέντων, προτείνω στο Δικαστήριο στο τέταρτο ερώτημα να δώσει την απάντηση ότι το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη τη θέσπιση ειδικής διαδικασίας με την οποία η αρμόδια εθνική αρχή εκφράζει, στις επιτρεπόμενες εξαιρετικές περιπτώσεις, την προηγούμενη έγκρισή της για την απόλυση εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης που ζητεί ο εργοδότης.

17 — Αυτό παρατηρήθηκε ειδικότερα, όπως προκύπτει από την έκθεση της Επιτροπής σχετικά με τη μεταφορά της οδηγίας 92/85 στο εσωτερικό δίκαιο [COM(1999) 100 τελικό, της 15ης Μαρτίου 1999] στην Πορτογαλία, στην Ελλάδα και στη Γερμανία.

Πρόταση

60. Με βάση τα προηγούμενα συμπεράσματα προτείνω, στα ερωτήματα που υπέβαλε το Juzgado de lo Social, να δοθούν οι εξής απαντήσεις:

«1) Το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατης ειδικής οδηγίας κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), προβλέποντας ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους, επιβάλλει υποχρέωση σαφή, ακριβή και ανεπιφύλακτη, ικανή να παράσχει δικαιώματα που οι ιδιώτες μπορούν να επικαλούνται ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου.

2) Το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να καθιερώσουν με την εθνική τους νομοθεσία, παράλληλα προς το γενικό καθεστώς λύσεως των συμβάσεων εργασίας, ένα άλλο ιδιαίτερο καθεστώς, εξαιρετικό, περιορισμένης εφαρμογής και ειδικό για τις περιπτώσεις στις οποίες η εργαζόμενη γυναίκα είναι έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα.

3) Η απαγόρευση απολύσεως που προβλέπει το άρθρο 10 της οδηγίας 92/85 υπέρ των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων γυναικών έχει εφαρμογή

τόσο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όσο και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Έστω και αν εντάσσεται σε σειρά διαδοχικών συμβάσεων, η μη ανανέωση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, επειδή έληξε στον προβλεπόμενο χρόνο, δεν μπορεί αντιθέτως να εξομοιωθεί με καθαυτό απόλυση απαγορευόμενη από το προαναφερθέν άρθρο 10, εκτός αν η μη ανανέωση αιτιολογήθηκε ακριβώς από την κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζομένης· πράγματι, στην περίπτωση αυτή, πρόκειται για άμεση δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, απαγορευόμενη από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 3, 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. Εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώνει, υπό το φως των πραγματικών και νομικών στοιχείων που αυτό διαθέτει, την ενδεχόμενη ύπαρξη αυτής της δυσμενούς διακρίσεως.

4) Το άρθρο 10, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη τη θέσπιση ειδικής διαδικασίας με την οποία η αρμόδια εθνική αρχή εκφράζει, στις επιτρεπόμενες εξαιρετικές περιπτώσεις, την προηγούμενη έγκρισή της για την απόλυση εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης που ζητεί ο εργοδότης.»