ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)
της 16ης Φεβρουαρίου 2006 *

Στην υπόθεση C-294/04,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, την οποία υπέβαλε το Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Ισπανία) με απόφαση της 5ης Ιουλίου 2004, που περιήλθε στο Δικαστήριο στις 12 Ιουλίου 2004, στο πλαίσιο της δίκης

Carmen Sarkatzis Herrero

κατά

Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους C. W. A. Timmermans, πρόεδρο τμήματος, J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (εισηγητή) και J. Klučka, δικαστές,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

γενική εισαγγελέας: C. Stix-Hackl
γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 29ης Σεπτεμβρίου 2005,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— το Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud), εκπροσωπούμενο από τον F. Peláez Albendea,

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον E. Braquehais Conesa,

— η Ιταλική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον I. M. Braguglia, επικουρούμενο από τον G. Albenzio, avvocato dello Stato,

— η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, εκπροσωπούμενη από την E. O'Neill, επικουρούμενη από την K. Smith, barrister,

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τις I. Martínez del Peral και N. Yerrell,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 10ης Νοεμβρίου 2005,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία 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), της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1), και 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 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της C. Sarkatzis Herrero και του Instituto Madrileño de la Salud (ινστιτούτου υγείας της Μαδρίτης, στο εξής: Imsalud) ως προς το ζήτημα της ημερομηνίας που πρέπει να ληφθεί υπόψη για τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της C. Sakartzis Herrero ως μόνιμης υπαλλήλου, καθώς η C. Sakartzis Herrero υποστηρίζει ότι πρέπει να ληφθεί υπόψη η ημερομηνία διορισμού της, έστω και αν κατά την ημερομηνία εκείνη βρισκόταν σε άδεια μητρότητας, και όχι η ημερομηνία πραγματικής αναλήψεως καθηκόντων μετά τη λήξη της άδειας αυτής.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση

3 Το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207 ορίζει τα εξής:

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

[...]

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

[...]»

4 Κατά το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής:

«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 [ή] σε θέσεις εργασίας, ανεξάρτητα από τον τομέα ή κλάδο δραστηριότητος και για όλες τις βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας.»

5 Το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85 ορίζει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες [έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες] 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.»

6 Η παράγραφος 2 του άρθρου 11 της ιδίας οδηγίας, το οποίο φέρει τον τίτλο «Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας», ορίζει τα εξής:

«[Σ]την περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:

α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων [εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών], εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο στοιχείο β'·

β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες [εγκύους, λεχώνες ή γαλουχούσες]».

7 Το σημείο 5 της ρήτρας 2 της οδηγίας 96/34, η οποία θέτει σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήψαν στις 14 Δεκεμβρίου 1995 οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα, ορίζει ότι «[μ]ε τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να επανέλθει στη θέση εργασίας του ή, σε περίπτωση αδυναμίας, σε εργασία ισοδύναμη ή ανάλογη σύμφωνη με τη σύμβασή του ή την εργασιακή του σχέση».

Η εθνική κανονιστική ρύθμιση

8 Από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι οι διατάξεις του ισπανικού δικαίου για την πλήρωση θέσεων δημοσίων υπαλλήλων προβλέπουν ότι προϋπόθεση για τη γένεση των συμφυών με την ιδιότητα του υπαλλήλου δικαιωμάτων αποτελεί η ανάληψη καθηκόντων. Ο κανονισμός υπηρεσιακής καταστάσεως του μη υγειονομικού προσωπικού των υγειονομικών υπηρεσιών του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social), ο οποίος εγκρίθηκε με πράξη της 5ης Ιουλίου 1971 [*BOE* (Επίσημη Εφημερίδα του Βασιλείου της Ισπανίας) αριθ. 174, της 22ας Ιουλίου 1971, σ. 12015], δεν προβλέπει συναφώς καμία εξαίρεση.

9 Με απόφαση της 3ης Δεκεμβρίου 1997, το Instituto Nacional de la Salud (Εθνικό Ινστιτούτο Υγείας, στο εξής: Insalud) προκήρυξε γενικό διαγωνισμό και δημοσίευσε τις κοινές βάσεις των εξετάσεων επιλογής για την πλήρωση κενών θέσεων, διαφόρων κατηγοριών, των υπαγόμενων στο Insalud οργανισμών υγείας. Το σημείο 9, παράγραφος 2, της αποφάσεως αυτής, το οποίο εντάσσεται στο τμήμα που αφορά τον διορισμό και την ανάληψη καθηκόντων, ορίζει ότι οι διοριστέοι πρέπει να αναλάβουν καθήκοντα εντός μηνός από την επομένη της δημοσιεύσεως της αποφάσεως περί διορισμού τους. Κατά την παράγραφο 3 του ιδίου σημείου, ο επιτυχών που δεν αναλαμβάνει καθήκοντα εντός της ως άνω προθεσμίας εκπίπτει όλων των δικαιωμάτων που πηγάζουν από τη συμμετοχή του στον διαγωνισμό, εκτός εάν συντρέχει σοβαρός λόγος η εκτίμηση του οποίου υπόκειται στην κρίση του οργανισμού που προκήρυξε τον διαγωνισμό.

10 Το αιτούν δικαστήριο συσχετίζει την κανονιστική αυτή ρύθμιση με τις διατάξεις του βασιλικού διατάγματος 118/1991 της 25ης Ιανουαρίου 1991, για την επιλογή του προσωπικού οργανικών θέσεων και την πλήρωση κενών θέσεων των ιδρυμάτων υγείας του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, *BOE* αριθ. 33, της 7ης Φεβρουαρίου 1991, σ. 4325), του οποίου το άρθρο 12, σημείο 5, ορίζει ότι, πλην περιπτώσεων ανωτέρας βίας, οι διοριστέοι που δεν υποβάλλουν τα απαιτούμενα από την προκήρυξη δικαιολογητικά εντός της οριζόμενης προθεσμίας δεν μπορούν να διοριστούν.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

11 Η C. Sarkatzis Herrero εργαζόταν ως έκτακτη υπάλληλος στο Insalud, εν συνεχεία δε στο Imsalud, λόγω μεταβιβάσεως σε αυτό ορισμένων αρμοδιοτήτων και μεταφοράς των οικείων υπηρεσιών υγείας, η οποία συνοδεύθηκε από παύση προσωπικού.

12 Ενώ η C. Sakartzis Herrero παρείχε ακόμη τις υπηρεσίες της στο Insalud, ο εν λόγω οργανισμός προκήρυξε διαγωνισμό για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού. Η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, η οποία επέτυχε στον διαγωνισμό αυτό, διορίστηκε σε διοικητική θέση επικουρικού υπαλλήλου με απόφαση που δημοσιεύθηκε στις 20 Δεκεμβρίου 2002. Με την απόφαση αυτή προσδιορίστηκε ο τόπος παροχής των υπηρεσιών καθώς και τα καθήκοντα της C. Sakartzis Herrero, τα οποία αυτή όφειλε να αναλάβει εντός προθεσμίας ενός μηνός.

13 Η C. Sarkatzis Herrero, η οποία κατά το χρονικό εκείνο σημείο βρισκόταν σε άδεια μητρότητας, υπέβαλε αμέσως αίτηση παρατάσεως της προθεσμίας αναλήψεως των καθηκόντων της έως τη λήξη της άδειας αυτής, ζητώντας παράλληλα να ληφθεί υπόψη η διάρκεια της εν λόγω άδειας κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της. Με έγγραφο της 8ης Ιανουαρίου 2003 το Imsalud γνωστοποίησε στην C. Sarkatzis Herrero ότι έκανε δεκτή την αίτησή της για παράταση της εν λόγω προθεσμίας, χωρίς, ωστόσο, να αναφερθεί στο ζήτημα του υπολογισμού της αρχαιότητά της.

14 Στις 12 Σεπτεμβρίου 2003 η C. Sarkatzis Herrero άσκησε προσφυγή κατά του Imsalud ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, με την οποία ζήτησε να ληφθεί ως χρονικό σημείο αφετηρίας για τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της ως μόνιμης υπαλλήλου η ημερομηνία διορισμού της και όχι η ημερομηνία κατά την οποία ανέλαβε πραγματικά καθήκοντα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

15 Με διάταξη της 20ής Νοεμβρίου 2003 το αιτούν δικαστήριο ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και κάλεσε τους διαδίκους να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους επί της σκοπιμότητας και της χρησιμότητας υποβολής προδικαστικού ερωτήματος στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Το εν λόγω δικαστήριο εξέδωσε εν συνεχεία την απόφαση περί παραπομπής, με την οποία υπέβαλε στο Δικαστήριο τρία προδικαστικά ερωτήματα.

16 Πρώτον, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η ανάληψη καθηκόντων αποτελεί προϋπόθεση για την εκ μέρους του υπαλλήλου κτήση και άσκηση των δικαιωμάτων που του απονέμει ο κανονισμός υπηρεσιακής καταστάσεως, ότι η εθνική νομοθεσία δεν προβλέπει καμία εξαίρεση η οποία να λαμβάνει υπόψη καταστάσεις όπως αυτή της προσφεύγουσας της κύριας δίκης και ότι, εν προκειμένω, οι οικείες αρχές εξομοίωσαν την κατάσταση μητρότητας μιας εργαζομένης με ανωτέρα βία ή με λόγο που δικαιολογεί τη μετάθεση του χρόνου αναλήψεως καθηκόντων.

17 Το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι, αφενός, για την παράταση της προθεσμίας που ορίζεται για την ανάληψη καθηκόντων εκ μέρους μιας τέτοιας εργαζομένης απαιτείται η υποβολή αιτήσεως, η οποία ενέχει τον κίνδυνο απορρίψεως, και, αφετέρου, ότι η εργαζομένη απολαύει πλήρως των δικαιωμάτων της μόνο μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Επομένως, τα δικαιώματα που αφορούν την αμοιβή και τις παροχές της κοινωνικής ασφαλίσεως γεννώνται μόνο κατά τον χρόνο αναλήψεως καθηκόντων, ενώ η ανέλιξη της προσφεύγουσας στην υπηρεσιακή κλίμακα καθυστερεί λόγω μικρότερης αρχαιότητας στην υπηρεσία σε σχέση με εκείνη των λοιπών επιτυχόντων του ιδίου διαγωνισμού οι οποίοι ανέλαβαν πραγματικά καθήκοντα κατά την προβλεπόμενη ημερομηνία.

18 Δεύτερον, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνει ότι, λόγω του διορισμού της σε μόνιμη θέση, η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, η οποία εργαζόταν ήδη για το Imsalud ως έκτακτη υπάλληλος, προήχθη στην υπηρεσία της, μολονότι, τυπικώς, η συγκεκριμένη περίπτωση συνιστούσε νέα πρόσληψη.

19 Από τα στοιχεία αυτά το αιτούν δικαστήριο συνάγει ότι η απόφαση του Imsalud την οποία αφορά η υπόθεση της κύριας δίκης δεν είναι σύμφωνη με το άρθρο 11, παράγραφος 2, στοιχείο α', της οδηγίας 92/85.

20 Τρίτον, το αιτούν δικαστήριο κρίνει ότι καμία εκτίμηση απορρέουσα από την παραδοσιακή κανονιστική ρύθμιση περί προσβάσεως στη Δημόσια Διοίκηση δεν μπορεί να κατισχύσει των δικαιωμάτων εργαζομένης η οποία απολαύει άδειας μητρότητας ούτε να δικαιολογήσει χειροτέρευση της επαγγελματικής της καταστάσεως ή να εμποδίσει την εργαζόμενη να συμβιβάσει την οικογενειακή της ζωή με την ομαλή εξέλιξη της σταδιοδρομίας της.

21 Τέλος, το εν λόγω δικαστήριο εκτιμά ότι η διαφορετική μεταχείριση της οποίας έτυχε η C. Sakartzis Herrero σε σχέση με τους λοιπούς επιτυχόντες του ιδίου διαγωνισμού, οι οποίοι κατέλαβαν κανονικά τη θέση τους, είναι ασυμβίβαστη με το αναγνωρισμένο από τις οδηγίες 76/207 και 96/34 δικαίωμα εργαζομένης που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας να επιστρέψει, κατά τη λήξη της άδειας αυτής, στη θέση της ή σε ισοδύναμη θέση υπό όρους που δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκοί και να απολαύει οποιασδήποτε βελτιώσεως των όρων εργασίας η οποία επήλθε κατά την απουσία της και της οποίας δικαιούται να απολαύει.

22 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Πρέπει οι κοινοτικές διατάξεις περί άδειας μητρότητας και περί ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην εργασία να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι μια γυναίκα, η οποία βρίσκεται σε άδεια μητρότητας και η οποία κατά το χρονικό αυτό διάστημα διορίζεται στον δημόσιο τομέα, πρέπει να απολαύει των ίδιων δικαιωμάτων με αυτά που αναγνωρίζονται στους λοιπούς επιτυχόντες στον διαγωνισμό προσλήψεως δημοσίων υπαλλήλων;

2) Υπό την επιφύλαξη της λύσεως που θα πρέπει να γίνει δεκτή στην περίπτωση εργαζομένης που αναλαμβάνει για πρώτη φορά υπηρεσία, στην περίπτωση

υφιστάμενης σχέσεως εργασίας η οποία έχει ανασταλεί λόγω άδειας μητρότητας, συνιστά η απόκτηση της υπαλληλικής ιδιότητας ή η κατάληψη θέσεως με σύμβαση αορίστου χρόνου ένα εκ των δικαιωμάτων υπηρεσιακής ανελίξεως την πραγματική άσκηση του οποίου δεν μπορεί να εμποδίσει το γεγονός ότι η εργαζόμενη βρίσκεται σε άδεια μητρότητας;

3) Ειδικότερα, δυνάμει των ως άνω διατάξεων, και ιδίως των σχετικών με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά την πρόσβαση στην εργασία και μετά την κατάληψη θέσεως εργασίας, έχει η έκτακτη υπάλληλος, η οποία κατά τον διορισμό της σε μόνιμη θέση βρίσκεται σε άδεια μητρότητας, δικαίωμα να αναλάβει τα καθήκοντά της και να αποκτήσει την ιδιότητα της υπαλλήλου και τα συμφυή προς αυτήν πλεονεκτήματα, όπως τα σχετικά με το χρονικό σημείο αφετηρίας για τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της, από τον χρόνο διορισμού και επί ίσοις όροις με τους λοιπούς διορισθέντες, ανεξαρτήτως του γεγονότος ότι, κατά τις εφαρμοστέες διατάξεις του εθνικού δικαίου, η άσκηση δικαιωμάτων που συνδέεται με την πραγματική παροχή υπηρεσιών δύναται να ανασταλεί μέχρι την πραγματική έναρξη της παροχής των υπηρεσιών αυτών;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

23 Πρέπει, εκ προοιμίου, να επισημανθεί ότι, δεδομένου ότι τα υποβληθέντα ερωτήματα αναφέρονται γενικώς στις διατάξεις του κοινοτικού δικαίου περί άδειας μητρότητας και περί ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, πρέπει να προσδιορισθούν οι κοινοτικοί κανόνες βάσει των οποίων θα μπορέσει το Δικαστήριο να απαντήσει στα εν λόγω ερωτήματα.

24 Καταρχάς, το αιτούν δικαστήριο αναφέρει, στο σκεπτικό της αποφάσεώς του, την οδηγία 96/34 για τη γονική άδεια.

25 Επιβάλλεται, εντούτοις, η διαπίστωση ότι, κατά την ημερομηνία διορισμού της ως μόνιμης υπαλλήλου, η προσφεύγουσα της κύριας δίκης βρισκόταν σε άδεια μητρότητας και όχι σε γονική άδεια. Επομένως, η οδηγία 96/34 δεν σχετίζεται με την εξέταση των υποβληθέντων ερωτημάτων.

26 Η κατάσταση της προσφεύγουσας της κύριας δίκης θα πρέπει, εν συνεχεία, να εξετασθεί υπό το πρίσμα της οδηγίας 92/85, καθώς θα πρέπει να διαπιστωθεί αν η δυσμενής μεταχείριση για την οποία κάνει λόγο η C. Sakartzis Herrero προσβάλλει προστατευόμενα από την εν λόγω οδηγία δικαιώματα.

27 Από τη δικογραφία, ωστόσο, που διαβιβάστηκε στο Δικαστήριο δεν προκύπτει ότι η προσφεύγουσα της κύριας δίκης προέβαλε ισχυρισμό περί προσβολής των δικαιωμάτων αυτών στο πλαίσιο της υφιστάμενης σχέσεως εργασίας.

28 Πράγματι, η κατάσταση της C. Sarkatzis Herrero, η οποία χαρακτηρίζεται από τη διαμόρφωση μιας νέας σχέσεως εργασίας κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας, διακρίνεται σαφώς από την επιστροφή της εργαζομένης σε παλαιά θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη προς αυτήν θέση μετά τη λήξη μιας τέτοιας άδειας.

29 Όλοι οι υποβαλόντες παρατηρήσεις στο Δικαστήριο αναγνωρίζουν, εξάλλου, ότι υφίσταται θεμελιώδης διαφορά μεταξύ της καταστάσεως εκτάκτου υπαλλήλου και της καταστάσεως μονίμου υπαλλήλου.

30 Συγκεκριμένα, η εκ μέρους μονίμου υπαλλήλου ανάληψη υπηρεσίας, σύμφωνα με το εν προκειμένω ισχύον καθεστώς, εξαρτάται από την επιτυχία του σε διαγωνισμό και από απόφαση διορισμού. Το γεγονός ότι η C. Sakartzis Herrero απασχολήθηκε από τον ίδιο οργανισμό πριν και μετά την άδεια μητρότητας δεν ασκεί συναφώς επιρροή.

31 Επομένως, δεν υφίσταται νομική συνέχεια μεταξύ των δύο διαδοχικών υπηρεσιακών καταστάσεων της C. Sakartzis Herrero και, συνεπώς, πρέπει να θεωρηθεί ότι, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, η C. Sakartzis Herrero δεν επέστρεψε στην προηγούμενη θέση της, αλλά ανέλαβε καθήκοντα σε νέα θέση εργασίας ως μόνιμη υπάλληλος.

32 Επομένως, ούτε η οδηγία 92/85 σχετίζεται με την απάντηση των υποβληθέντων ερωτημάτων. Συνεπώς, παρέλκει η απάντηση του δευτέρου προδικαστικού ερωτήματος.

33 Με το πρώτο και το τρίτο ερώτημά του, τα οποία πρέπει να εξετασθούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει εθνική κανονιστική ρύθμιση προβλέπουσα ότι, κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητας υπαλλήλου, λαμβάνεται υπόψη μόνον η ημερομηνία αναλήψεως καθηκόντων εκ μέρους του υπαλλήλου, χωρίς να προβλέπεται παρέκκλιση για τις γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας κατά την ημερομηνία κατά την οποία καλούνται να αναλάβουν καθήκοντα στη θέση στην οποία διορίστηκαν.

34 Τα ερωτήματα αυτά πρέπει να εξετασθούν υπό το πρίσμα των διατάξεων των άρθρων 2, παράγραφοι 1 και 3, και 3 της οδηγίας 76/207, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης, προκειμένου να εξακριβωθεί αν, στην περίπτωση κατά την οποία μια μόνιμη υπάλληλος βρίσκεται σε άδεια μητρότητας κατά τον χρόνο διορισμού της, η μετάθεση της ενάρξεως της σταδιοδρομίας της στον χρόνο της πραγματικής αναλήψεως καθηκόντων συνιστά διάκριση με βάση το φύλο.

35 Επιβάλλεται, καταρχάς, η υπόμνηση ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η οδηγία 76/207 εφαρμόζεται στις σχέσεις εργασίας του δημοσίου τομέα. Η οδηγία αυτή είναι γενικού περιεχομένου, συμφυούς προς την ίδια τη φύση της αρχής την οποία ορίζει η οδηγία (βλ. απόφαση της 21ης Μαΐου 1985, 248/83, Επιτροπή κατά Γερμανίας, Συλλογή 1985, σ. 1459, σκέψη 16).

36 Όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας με το σημείο 34 των προτάσεών του, το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 απαγορεύει οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, τα δε άρθρα 3 επ. της οδηγίας αυτής 76/207 ορίζουν τους τομείς στους οποίους απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση. Κατά το άρθρο αυτό, απαγορεύονται οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις όσον αφορά τους όρους προσβάσεως στην απασχόληση (συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και προσλήψεως), την πρόσβαση σε όλες τις μορφές και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, την κατάρτιση, την επαγγελματική επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, καθώς και την επαγγελματική εμπειρία, τους όρους απασχολήσεως και εργασίας και τη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ή άλλες οργανώσεις.

37 Κατά την άσκηση των δικαιωμάτων που τους απονέμει το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207, οι γυναίκες δεν μπορούν να υφίστανται δυσμενή μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και τους όρους εργασίας, καθώς σκοπός της οδηγίας είναι η εξασφάλιση ουσιαστικής και όχι τυπικής ισότητας (βλ., υπό την έννοια αυτή, απόφαση της 30ής Απριλίου 1998, C-136/95, Thibault, Συλλογή 1998, σ. I-2011, σκέψη 26).

38 Επομένως, η εφαρμογή των σχετικών με την προστασία της εγκύου διατάξεων δεν μπορεί να έχει ως συνέπεια τη δυσμενή της μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και, ως εκ τούτου, δεν επιτρέπει στον εργοδότη να αρνείται την πρόσληψη εγκύου επιτυχούσας για τον λόγο ότι η μη δυνατότητά της να εργαστεί λόγω της εγκυμοσύνης αυτής θα τον εμπόδιζε να την τοποθετήσει, εξαρχής και καθ' όλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, στην προς πλήρωση θέση αορίστου χρόνου (απόφαση της 3ης Φεβρουαρίου 2000, C-207/98, Mahlburg, Συλλογή 2000, σ. I-549, σκέψη 27) .

39 Όσον αφορά, τέλος, τον χρονικό συνυπολογισμό άδειας μητρότητας για την πρόσβαση σε υψηλότερη βαθμίδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται, στο πλαίσιο της εργασιακής της σχέσεως, έναντι κάθε δυσμενούς μεταχειρίσεως αιτιολογούμενης από το

γεγονός ότι βρίσκεται ή βρισκόταν σε άδεια μητρότητας και ότι η δυσμενής μεταχείριση γυναίκας λόγω απουσίας της με άδεια μητρότητας συνιστά διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της και της άδειας αυτής (βλ. απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2004, C-284/02, Sass, Συλλογή 2004, σ. I-11143, σκέψεις 35 και 36).

40 Εντούτοις, όπως ορθώς επισήμανε το Ηνωμένο Βασίλειο με τις παρατηρήσεις του κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, τα πραγματικά περιστατικά της προμνημονευθείσας υποθέσεως Sass διαφέρουν σαφώς από αυτά της υποθέσεως της κύριας δίκης, δεδομένου ότι στην περίπτωση της U. Sass, η άδεια μητρότητας συνέπιπτε με εξέλιξη στη σταδιοδρομία της, καθώς η διαφορά αφορούσε μεταβολή μισθολογικής κατηγορίας. Αντιθέτως, στο πλαίσιο της υποθέσεως της κύριας δίκης, η C. Sarkatzis Herrero διορίσθηκε σε νέα θέση εργασίας κατά τη διάρκεια άδειας μητρότητας, ενώ η ημερομηνία αναλήψεως καθηκόντων μετατέθηκε στο χρονικό σημείο λήξεως της άδειας αυτής.

41 Εντούτοις, όπως επισήμανε η γενική εισαγγελέας με το σημείο 39 των προτάσεών της, εφόσον σκοπός της οδηγίας 76/207 είναι η ουσιαστική και όχι η τυπική ισότητα, οι διατάξεις των άρθρων 2, παράγραφοι 1 και 3, και 3 της οδηγίας αυτής πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι απαγορεύουν οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση εργαζομένης λόγω άδειας μητρότητας ή σε σχέση με άδεια που σκοπεί στην προστασία της εγκύου, χωρίς να είναι αναγκαίο να ληφθεί υπόψη αν η εν λόγω μεταχείριση αφορά υφιστάμενη ή νέα σχέση εργασίας.

42 Η υπέρ της εν λόγω ερμηνείας άποψη ενισχύεται από τη θέση που διατύπωσε το Δικαστήριο με τη σκέψη 48 της προμνημονευθείσας αποφάσεως Sass, κατά την οποία, όπως επιτάσσει το κοινοτικό δίκαιο, η λήψη αυτής της νόμιμης, για λόγους προστασίας, άδειας, αφενός, δεν πρέπει να διακόπτει την εργασιακή σχέση της εργαζομένης και την άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων και, αφετέρου, δεν πρέπει να συνεπάγεται τη δυσμενή μεταχείρισή της.

43 Πρέπει να διευκρινισθεί ότι ούτε τα έγγραφα της δικογραφίας ούτε τα στοιχεία που παρέσχε η Ισπανική Κυβέρνηση κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση επιτρέπουν να διαπιστωθεί αν υπάλληλοι οι οποίοι, όπως η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, εργάσθηκαν ως έκτακτοι υπάλληλοι πριν διορισθούν ως μόνιμοι υπάλληλοι απολαύουν, κατά το χρονικό σημείο της υπαγωγής τους στο υπηρεσιακό καθεστώς των μονίμων υπαλλήλων, του δικαιώματος προσμετρήσεως της αρχαιότητας που απέκτησαν στην προηγούμενη θέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ενδεχόμενων αδειών μητρότητας, και αν, στην περίπτωση αυτή, η αρχαιότητα αυτή λαμβάνεται υπόψη για την ανέλιξή τους στην ιεραρχική κλίμακα των μονίμων υπαλλήλων.

44 Δεδομένου ότι, αφενός, έχει αρθεί η αμφιβολία ως προς τη σημασία που έχουν αναφορικά με την κατάσταση της C. Sarkatzis Herrero ο νόμος 70/1978, της 26ης Δεκεμβρίου 1978, περί της αναγνωρίσεως της προϋπηρεσίας στη Δημόσια Διοίκηση (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, *BOE* BOE αριθ. 9, της 10ης Ιανουαρίου 1979, σ. 464), το εκτελεστικό διάταγμα 1181/89, της 29ης Σεπτεμβρίου 1989 (*BOE* αριθ. 237, της 3ης Οκτωβρίου 1989, σ. 30952), καθώς και το βασιλικό διάταγμα 3/1987, της 11ης Σεπτεμβρίου 1987, περί των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, *BOE* αριθ. 219, της 12ης Σεπτεμβρίου 1987, σ. 27649), νομοθετήματα στα οποία παραπέμπει το Imsalud, και ότι, αφετέρου, ο νόμος 55/2003, της 16ης Δεκεμβρίου 2003, περί θεσπίσεως του καταστατικού πλαισίου του προσωπικού των υπηρεσιών υγείας (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, *BOE* αριθ. 301, της 17ης Δεκεμβρίου 2003, σ. 44742), δεν είχε τεθεί σε ισχύ κατά τον χρόνο ενάρξεως της σταδιοδρομίας της προσφεύγουσας της κύριας δίκης, απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει αν η C. Sakartzis Herrero υπέστη πραγματικά δυσμενή μεταχείριση.

45 Βάσει των θέσεων επί των οποίων στηρίχθηκε η απόφαση περί παραπομπής, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η μετάθεση του χρόνου αναλήψεως υπηρεσίας εκ μέρους της C. Sakartzis Herrero ως μόνιμης υπαλλήλου μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας συνιστά δυσμενή μεταχείριση κατά την έννοια της οδηγίας 76/207.

46 Το γεγονός ότι άλλα άτομα και δη άνδρες μπορούν, για άλλους λόγους, να τύχουν μεταχειρίσεως όμοιας με αυτή της C. Sakartzis Herrero δεν ασκεί επιρροή στην εκτίμηση της καταστάσεώς της, καθόσον η μετάθεση του χρόνου της εκ μέρους της αναλήψεως υπηρεσίας οφείλεται αποκλειστικά στην άδεια μητρότητας που έλαβε.

47 Κατόπιν των ανωτέρω εκτιμήσεων, στο πρώτο και στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η οδηγία 76/207 απαγορεύει εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία δεν αναγνωρίζει σε εργαζόμενη που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας τα δικαιώματα που αναγνωρίζει στους λοιπούς επιτυχόντες του ιδίου διαγωνισμού προσλήψεως όσον αφορά τους όρους ανελίξεως στην υπηρεσιακή κλίμακα των μονίμων υπαλλήλων, καθώς λαμβάνει ως αφετηρία της εκ μέρους της αναλήψεως υπηρεσίας το χρονικό σημείο λήξεως της άδειας αυτής, χωρίς να προσμετρά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της.

Επί των δικαστικών εξόδων

48 Δεδομένου ότι η διαδικασία έχει, ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης, τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαίνεται:

Η οδηγία 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, απαγορεύει εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία δεν αναγνωρίζει σε εργαζόμενη που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας τα δικαιώματα που αναγνωρίζει στους λοιπούς επιτυχόντες του ιδίου διαγωνι-

σμού προσλήψεως όσον αφορά τους όρους ανελίξεως στην ιεραρχική κλίμακα των μονίμων υπαλλήλων, καθώς λαμβάνει ως αφετηρία της εκ μέρους της αναλήψεως υπηρεσίας το χρονικό σημείο λήξεως της άδειας αυτής, χωρίς να προσμετρά τη διάρκεια της εν λόγω άδειας κατά τον υπολογισμό της αρχαιότητάς της.

(υπογραφές)