Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 18ης Δεκεμβρίου 2014[1]

Υπόθεση C-65/14

Charlotte Rosselle
κατά
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) καιUnion nationale des mutualités libres

[αίτηση του Tribunal du travail de Nivelles (Βέλγιο) για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 92/85/ΕΟΚ — Ασφάλεια και υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων — Επίδομα μητρότητας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας — Ελάχιστη περίοδος καταβολής εισφορών 120 ημερών εργασίας εντός περιόδου 6 μηνών — Διακοπή — Μόνιμη δημόσια υπάλληλος η οποία λαμβάνει άδεια για προσωπικούς λόγους προκειμένου να εργαστεί ως μισθωτή υπάλληλος στον ιδιωτικό τομέα — Οδηγία 2006/54/ΕΚ — Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης»

1. Κατά το βελγικό δίκαιο, μια εργαζόμενη δικαιούται επιδόματος μητρότητας μόνον εάν, κατά την περίοδο των έξι μηνών που προηγούνται της αδείας μητρότητας, εργάστηκε τουλάχιστον για 120 ημέρες εργασίας. Η C. Rosselle, η οποία εργαζόταν στη Φλάνδρα, υπέβαλε αίτηση για να της χορηγηθεί το εν λόγω επίδομα. Μολονότι εργαζόταν ήδη για αρκετά χρόνια, η αίτησή της απορρίφθηκε διότι το εργασιακό της καθεστώς είχε αλλάξει και η ίδια δεν είχε συμπληρώσει την απαιτούμενη ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών από τη στιγμή που ξεκίνησε τη νέα της εργασία. Το Tribunal du travail de Nivelles (Βέλγιο) (δικαστήριο εργατικών διαφορών της Nivelles, στο εξής: αιτούν δικαστήριο) ζητεί εν προκειμένω καθοδήγηση από το Δικαστήριο ως προς την ερμηνεία του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα[2], το οποίο προβλέπει ότι τα κράτη μέλη δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση να απαιτούν, για τη χορήγηση τέτοιου επιδόματος, περιόδους προηγούμενης εργασίας μεγαλύτερες των 12 μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού (γέννησης). Το αιτούν δικαστήριο ζητεί επίσης να μάθει κατά πόσον η άρνηση χορηγήσεως του επιδόματος μητρότητας στην C. Rosselle συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και, ως εκ τούτου, παραβιάζει την οδηγία για την ίση μεταχείριση[3]. Κατά συνέπεια, η υπό κρίση αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προσφέρει στο Δικαστήριο τη δυνατότητα να αποσαφηνίσει ακόμη περισσότερο το πώς η προστασία που παρέχεται στην έγκυο εργαζομένη (ή στη λεχώνα ή στη γαλουχούσα εργαζομένη) συνδέεται με την προστασία που εξασφαλίζεται στις εργαζόμενες γυναίκες έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ.1) (στο εξής: οδηγία για τη μητρότητα), όπως είχε τροποποιηθεί (κατά τον κρίσιμο χρόνο για την υπόθεση της κύριας δίκης) από την οδηγία 2007/30/ΕΚ, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2007 (ΕΕ L 165, σ. 21).

3 — Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (ΕΕ L 204, σ. 23) (στο εξής: οδηγία για την ίση μεταχείριση).

Νομικό πλαίσιο

Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2. Η οδηγία για τη μητρότητα έχει ως στόχο την προώθηση μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων (άρθρο 1, παράγραφος 1).

3. Στην ένατη αιτιολογική σκέψη της εν λόγω οδηγίας αναγνωρίζεται ότι η προστασία αυτή δεν πρέπει να αποβαίνει σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας ούτε να αντιβαίνει προς τις οδηγίες που προβλέπουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.

4. Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας για τη μητρότητα, ως «έγκυος εργαζομένη» ορίζεται «κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική»· επιπλέον, «λεχώνες εργαζόμενες» και «γαλουχούσες εργαζόμενες» θεωρούνται οι εργαζόμενες γυναίκες που διανύουν το αντίστοιχο στάδιο κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχουν πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή τους, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική [4].

5. Το άρθρο 8 της οδηγίας για τη μητρότητα, το οποίο φέρει τον τίτλο «Άδεια μητρότητας», προβλέπει 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.»

6. Το άρθρο 11 αφορά τα εργασιακά δικαιώματα των προστατευόμενων εργαζομένων.

7. Σύμφωνα με το άρθρο 11, παράγραφος 2, πρέπει να διασφαλίζονται τόσο τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των προστατευόμενων εργαζομένων και αφορούν την άδεια μητρότητας όσο και αυτά που αφορούν τη διατήρηση αμοιβής και/ή το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος. Το άρθρο 11, παράγραφος 3, ορίζει ότι ένα επίδομα κρίνεται κατάλληλο «[...] εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεόμενους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός τυχόν ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες» [5]. Κατά το άρθρο 11, παράγραφος 4, τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος «από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζομένη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα»· ωστόσο, οι προαναφερόμενοι όροι «δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν περιόδους προηγούμενης εργασίας, μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού».

4 — Στις παρούσες προτάσεις μου, θα αναφέρομαι από κοινού σε αυτές τις τρεις κατηγορίες εργαζομένων ως «προστατευόμενες εργαζόμενες».

5 — Σύμφωνα με τη δέκατη όγδοη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τη μητρότητα, η έννοια του κατάλληλου επιδόματος σε σχέση με την άδεια μητρότητας «[π]ρέπει να θεωρηθεί ως τεχνικό σημείο αναφοράς με σκοπό τον καθορισμό του ελάχιστου επιπέδου προστασίας και δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ερμηνεύεται ως εισάγουσα αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθενείας».

8. Σκοπός της οδηγίας για την ίση μεταχείριση, η οποία έχει ως νομική της βάση το άρθρο 141, παράγραφος 3, της Συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 157, παράγραφος 3, ΣΛΕΕ), είναι να διασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης και της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας (αιτιολογική σκέψη 4 και άρθρο 1).

9. Η αιτιολογική σκέψη 23 της ίδιας οδηγίας παραπέμπει στη νομολογία του Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, και καθιστά σαφές ότι η μεταχείριση αυτή καλύπτεται από την οδηγία για την ίση μεταχείριση.

10. Για τους σκοπούς της οδηγίας για την ίση μεταχείριση, «άμεση διάκριση» συντρέχει «[…] όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση» (άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο α′) και «έμμεση διάκριση» συντρέχει «[…] όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία» (άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′).

11. Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ′, η έννοια της διάκρισης περιλαμβάνει «[…] οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της [οδηγίας για τη μητρότητα]».

12. Στον τίτλο ΙΙ της οδηγίας για την ίση μεταχείριση, και πιο συγκεκριμένα στο κεφάλαιο 2 που επιγράφεται «Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης», περιλαμβάνεται το άρθρο 5 το οποίο έχει ως εξής:

«Με την επιφύλαξη του άρθρου 4, εξαλείφεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά:

α) το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά·

β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών·

γ) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευομένου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών».

13. Επίσης στον τίτλο ΙΙ της οδηγίας για την ίση μεταχείριση, και πιο συγκεκριμένα στο κεφάλαιο 3 που επιγράφεται «Ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας», περιλαμβάνεται το άρθρο 14, παράγραφος 1, το οποίο ορίζει, ειδικότερα, ότι:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών,

[…]».

14. Στην οδηγία για την ίση μεταχείριση προβλέπεται ρητώς (βλ. άρθρο 28) ότι η οδηγία αυτή δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, ούτε τις διατάξεις, μεταξύ άλλων, της οδηγίας για τη μητρότητα [6].

Βελγικό δίκαιο

15. Σύμφωνα με το άρθρο 128 του νόμου της 14ης Ιουλίου 1994, περί υποχρεωτικής ασφάλισης υγειονομικής περίθαλψης και αποζημιώσεων (στο εξής: νόμος του 1994), σε συνδυασμό με το άρθρο 203 του βασιλικού διατάγματος της 3ης Ιουλίου 1996, το οποίο εκδόθηκε προς εφαρμογή του νόμου του 1994 (στο εξής: βασιλικό διάταγμα), η καταβολή του επιδόματος μητρότητας στο Βέλγιο εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις. Πρώτον, η εργαζόμενη θα πρέπει να έχει εργαστεί, κατά την περίοδο των έξι μηνών πριν από την ημερομηνία αποκτήσεως του δικαιώματος λήψεως του επιδόματος [7], τουλάχιστον για 120 ημέρες εργασίας. Δεύτερον, η εργαζόμενη θα πρέπει να αποδείξει ότι, κατά την ίδια περίοδο, έχουν πράγματι καταβληθεί οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες αντιστοιχούν στα επιδόματα.

16. Το βασιλικό διάταγμα ορίζει ότι άτομα τα οποία, εντός χρονικού διαστήματος 30 ημερών μετά την ημερομηνία της εθελουσίας παραίτησής τους από τη θέση του δημοσίου υπαλλήλου, απέκτησαν την ιδιότητα του δικαιούχου του δικαιώματος μητρότητας, απαλλάσσονται από την υποχρέωση συμπληρώσεως ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών, εφόσον είχαν απασχοληθεί αδιαλείπτως για τουλάχιστον έξι μήνες ως δημόσιοι υπάλληλοι [8]. Ομοίως, ο νόμος της 20ής Ιουλίου 1991, περί διαφόρων διατάξεων κοινωνικής ασφάλισης, προβλέπει την απαλλαγή των απολυθέντων δημοσίων υπαλλήλων από την υποχρέωση συμπληρώσεως ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών.

Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία και το προδικαστικό ερώτημα

17. Η C. Rosselle είχε ξεκινήσει να εργάζεται ως δασκάλα στη Φλαμανδική Κοινότητα τον Σεπτέμβριο του 2003. Διορίστηκε δε ως μόνιμη δημόσια υπάλληλος από τη Φλαμανδική Κοινότητα τον Σεπτέμβριο του 2008.

18. Την 1η Σεπτεμβρίου 2009, η C. Rosselle ζήτησε να τεθεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους [9], προκειμένου να εργαστεί ως μισθωτή για τη Γαλλική Κοινότητα, διδάσκοντας σε προγράμματα εντατικής εκμάθησης γλωσσών [10]. Κατά τον χρόνο εκείνο, ήταν ήδη έγκυος.

19. Η άδεια μητρότητας της C. Rosselle ξεκίνησε στις 11 Ιανουαρίου 2010 [11] και η ίδια γέννησε στις 2 Φεβρουαρίου 2010. Η C. Rosselle υπέβαλε αίτηση στην Union nationale des mutualités libres (στο εξής: UNM), τον ενιαίο ασφαλιστικό φορέα ασθενείας στον οποίο υπαγόταν, προκειμένου να της καταβάλλεται το επίδομα μητρότητας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

6 — Βλ., επίσης, την αιτιολογική σκέψη 24.

7 — Ήτοι, κατά κανόνα, κατά τη χρονική στιγμή που ξεκινά η άδειά της μητρότητας.

8 — Στην περίπτωση που τα εν λόγω άτομα είχαν εργαστεί υπό την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου για χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών, η περίοδος αυτή λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό της ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών.

9 — Το εν λόγω καθεστώς δίνει τη δυνατότητα σε έναν δημόσιο υπάλληλο, κατόπιν αιτήσεώς του, να σταματήσει προσωρινώς για προσωπικούς λόγους να εργάζεται υπό την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Ο δημόσιος υπάλληλος που τελεί υπό καθεστώς διαθεσιμότητας διατηρεί το δικαίωμα να επιστρέψει στη θέση εργασίας του ως δημόσιος υπάλληλος.

10 — Τα προγράμματα διδασκαλίας *classes d'immersion* δίνουν τη δυνατότητα σε μαθητές της Γαλλικής Κοινότητας —των οποίων η μητρική γλώσσα είναι, κατά κανόνα, η γαλλική— να παρακολουθήσουν μαθήματα σε κάποια άλλη γλώσσα (συνήθως την ολλανδική).

11 — Δεν αμφισβητείται ότι η C. Rosselle είχε παύσει να μισθοδοτείται από τη Γαλλική Κοινότητα κατά το χρονικό διάστημα που τελούσε σε άδεια μητρότητας.

20. Στις 23 Φεβρουαρίου 2010, η UNM απέρριψε την εν λόγω αίτηση με την αιτιολογία ότι η C. Rosselle είχε ξεκινήσει να εργάζεται ως μισθωτή υπάλληλος (και όχι ως μόνιμη δημόσια υπάλληλος) την 1η Σεπτεμβρίου 2009. Ως εκ τούτου, όταν άρχισε η άδεια μητρότητας, η ίδια δεν είχε συμπληρώσει την απαιτούμενη από το εθνικό δίκαιο ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών. Στην απορριπτική απόφαση σημειωνόταν επίσης ότι, στην ουσία, κατά το βελγικό δίκαιο, από τη συγκεκριμένη προϋπόθεση εξαιρούνται μόνον οι απολυθέντες δημόσιοι υπάλληλοι (όχι όμως και οι δημόσιοι υπάλληλοι που έχουν τεθεί υπό καθεστώς διαθεσιμότητας).

21. Η C. Rosselle προσέβαλε την ως άνω απόφαση ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, το οποίο ζήτησε την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως υποβάλλοντας το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνουν τα τμήματα 1 και 2, του τίτλου ΙΙΙ, του κεφαλαίου ΙΙΙ, του βασιλικού διατάγματος […], το οποίο εκδόθηκε προς εφαρμογή [του νόμου του 1994] στην [οδηγία για τη μητρότητα] και στην [οδηγία για την ίση μεταχείριση], λόγω του ότι δεν προβλέπουν την απαλλαγή από την υποχρέωση καταβολής εισφορών για τη δημόσια υπάλληλο που τίθεται σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους, η οποία βρίσκεται σε άδεια λόγω μητρότητας, ενώ αντίθετα τούτο συμβαίνει στην περίπτωση του παραιτούμενου δημοσίου υπαλλήλου και του απολυόμενου δημοσίου υπαλλήλου;»

22. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η C. Rosselle, η UNM, η Βελγική Κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Δεδομένου ότι κανένας διάδικος δεν ζήτησε να αναπτύξει προφορικές παρατηρήσεις, δεν διεξήχθη επ' ακροατηρίου συζήτηση.

Ανάλυση

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

23. Από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως καθίσταται προφανές ότι στο Βέλγιο υφίσταται ρυθμιστικό κενό όσον αφορά τις δημόσιες υπαλλήλους οι οποίες γέννησαν αμέσως μετά τη θέση τους σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους. Σε αντίθεση με όσα ισχύουν για τους δημοσίους υπαλλήλους που παραιτούνται ή απολύονται, οι δημόσιες υπάλληλοι που ξεκινούν να εργάζονται ως μισθωτές εργαζόμενες του ιδιωτικού τομέα μετά τη θέση τους σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους δικαιούνται να λάβουν το επίδομα μητρότητας μόνο μετά τη συμπλήρωση μιας νέας ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

24. Το βασικό ζήτημα που εγείρεται στην υπό κρίση υπόθεση είναι, στην ουσία, εάν αυτή η αλλαγή εργασιακού καθεστώτος μπορεί να συνιστά έγκυρη βάση, δυνάμει του δεύτερου εδαφίου, του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα, για να απαιτηθεί από την εργαζόμενη που αιτείται επιδόματος μητρότητας η συμπλήρωση μιας νέας ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών, ακόμη και εάν η εν λόγω υπάλληλος εργαζόταν ήδη αδιαλείπτως επί αρκετά χρόνια. Κατά συνέπεια, το ζήτημα που ανακύπτει εν προκειμένω δεν αφορά τόσο αυτή καθ' εαυτήν την ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών κατά το βελγικό δίκαιο (120 ημέρες εργασίας εντός χρονικού διαστήματος έξι μηνών), η οποία είναι μάλιστα πολύ μικρότερη σε σχέση με τη μέγιστη περίοδο που προβλέπεται από την οδηγία για τη μητρότητα, όσο τον τρόπο εφαρμογής της συγκεκριμένης ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών.

25. Η απάντηση που θα δοθεί στο συγκεκριμένο ερώτημα έχει καθοριστική σημασία και για υποθέσεις πέραν της υποθέσεως της κύριας δίκης. Ενδέχεται δε, σε αντίθεση με την C. Rosselle, η ενδιαφερόμενη εργαζομένη να μην έχει συμπληρώσει την ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών κατά τον χρόνο που τίθεται σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους και ξεκινά να εργάζεται ως μισθωτή

εργαζόμενη. Στο ίδιο αυτό πλαίσιο, είναι επίσης κρίσιμο να εξεταστεί εάν, για να θεωρηθεί ότι τηρείται το χρονικό όριο που τίθεται από το άρθρο 11, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τη μητρότητα, θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η περίοδος εργασίας που προηγείται της εν λόγω αλλαγής.

26. Το αιτούν δικαστήριο ζητεί επίσης να μάθει εάν συντρέχει δυσμενής διάκριση όσον αφορά το δικαίωμα λήψεως του επιδόματος μητρότητας μεταξύ, αφενός, δημοσίων υπαλλήλων οι οποίες, όπως η C. Rosselle, γέννησαν μετά τη θέση τους σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους και ξεκίνησαν να εργάζονται ως μισθωτές εργαζόμενες και, αφετέρου, δημοσίων υπαλλήλων οι οποίες γέννησαν μετά την απόλυση ή την παραίτησή τους. Οι γραπτές παρατηρήσεις που κατατέθηκαν θίγουν επίσης το ζήτημα εάν πρόσωπο ευρισκόμενο στην κατάσταση της C. Rosselle θα πρέπει να τυγχάνει της ίδιας μεταχείρισης με αυτήν της δημοσίας υπαλλήλου η οποία γέννησε διατηρώντας την ιδιότητα της «ενεργής» δημοσίας υπαλλήλου. Κατά την άποψή μου, ωστόσο, το αιτούν δικαστήριο επιδιώκει στην πραγματικότητα να πληροφορηθεί εάν η μη καταβολή του επιδόματος μητρότητας στην C. Rosselle συνεπάγεται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και, ως εκ τούτου, απαγορεύεται βάσει των διατάξεων της οδηγίας για την ίση μεταχείριση.

27. Τέλος, καίτοι το συγκεκριμένο ζήτημα δεν ετέθη ειδικώς στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, πρέπει να καταστήσω, εκ προοιμίου, σαφές ότι οι ρυθμίσεις που περιέχονται στο άρθρο 11, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τη μητρότητα και στο άρθρο 14, παράγραφος 1, της οδηγίας για την ίση μεταχείριση έχουν, κατά την άποψή μου, κάθετο άμεσο αποτέλεσμα.

28. Κατά πάγια νομολογία, σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες προκύπτει ότι, από απόψεως περιεχομένου, οι διατάξεις μιας οδηγίας είναι απαλλαγμένες αιρέσεων και αρκούντως ακριβείς, οι ιδιώτες μπορούν βασίμως να τις επικαλούνται ενώπιον εθνικού δικαστηρίου έναντι κράτους μέλους[12]. Από το άρθρο 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα συνάγεται αναμφιβόλως ότι απαγορεύεται στα κράτη μέλη να εξαρτούν το δικαίωμα λήψεως του επιδόματος μητρότητας από περιόδους προηγούμενης εργασίας μεγαλύτερης των 12 μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού. Μολονότι είναι αληθές ότι τα κράτη μέλη διατηρούν μεν την αρμοδιότητα να καθορίζουν ελάχιστες περιόδους καταβολής εισφορών από τις οποίες θα εξαρτάται η χορήγηση του επιδόματος μητρότητας, η αρμοδιότητα αυτή επ' ουδενί επιτρέπεται να θίξει την προαναφερθείσα απαγόρευση[13]. Ομοίως, το άρθρο 14, παράγραφος 1, της οδηγίας για την ίση μεταχείριση απαγορεύει κατά τρόπο γενικό και αδιαμφισβήτητο οποιαδήποτε μορφή διάκρισης λόγω φύλου στους τομείς τους οποίους καλύπτει[14].

29. Εξάλλου, μεταξύ των φορέων κατά των οποίων χωρεί επίκληση των διατάξεων οδηγίας που μπορούν να έχουν άμεσο αποτέλεσμα καταλέγονται και οι φορείς στους οποίους, ανεξαρτήτως της νομικής τους μορφής, έχει ανατεθεί, δυνάμει πράξης της δημόσιας αρχής, η παροχή υπηρεσίας δημόσιου συμφέροντος, υπό την εποπτεία της αρχής αυτής, και οι οποίοι έχουν, προς τούτο, μεγαλύτερες εξουσίες από αυτές που προκύπτουν από τους εφαρμοστέους στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών κανόνες[15].

12 — Βλ., πιο πρόσφατα, απόφαση Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, σκέψη 46 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

13 — Βλ., κατ' αναλογίαν (ως προς τις τρεις πρώτες παραγράφους του άρθρου 11 της οδηγίας για τη μητρότητα), απόφαση Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, σκέψεις 44 έως 46).

14 — Βλ., κατ' αναλογίαν, απόφαση Napoli (EU:C:2014:128, σκέψη 48).

15 — Βλ. απόφαση Foster κ.λπ. (C-188/89, EU:C:1990:313, σκέψη 22). Η αγγλική φράση «special powers» μάλλον δεν αποδίδει επαρκώς την έννοια «pouvoirs exorbitants» του γαλλικού διοικητικού δικαίου στο οποίο στηρίχθηκε η εν λόγω απόφαση που συντάχθηκε (φυσικά) στη γαλλική γλώσσα. Σε τουλάχιστον μία μεταγενέστερη υπόθεση, το Δικαστήριο χρησιμοποίησε, αντί αυτής, τη φράση «exceptional powers» (απόφαση Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, σκέψη 32). Βλ., επίσης την απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου στην υπόθεση GDF Suez κατά Επιτροπής (T-370/09, EU:T:2012:333, σκέψη 314).

30. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να διαπιστώσει εάν η UNM πληροί αυτές τις προϋποθέσεις [16]. Το πληροφοριακό υλικό που προσκομίστηκε ενώπιον του Δικαστηρίου υποδηλώνει ότι τούτο μάλλον ισχύει, δεδομένου ότι, στο Βέλγιο, η UNM είναι ο αρμόδιος φορέας για την έγκριση ή την απόρριψη χορήγησης επιδομάτων μητρότητας. Εάν η ανωτέρω διαπίστωση είναι ορθή, τότε η C. Rosselle έχει τη δυνατότητα να επικαλεστεί, προς στήριξη της αξιώσεως που προβάλλει στο πλαίσιο της κύριας δίκης, το άρθρο 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα και το άρθρο 14, παράγραφος 1, της οδηγίας για την ίση μεταχείριση.

Απαγορεύει το άρθρο 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα την εφαρμογή διάταξης όπως αυτή που εφαρμόστηκε στην περίπτωση της C. Rosselle στην υπόθεση της κύριας δίκης;

31. Από το άρθρο 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα καθίσταται σαφές ότι τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή καταβολής του επιδόματος μητρότητας στην ενδιαφερόμενη εργαζόμενη από την προϋπόθεση ότι αυτή πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα. Οι όροι αυτοί, ωστόσο, δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν «[...] περιόδους προηγούμενης εργασίας, μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού».

32. Στην ουσία, το αιτούν δικαστήριο ζητεί καθοδήγηση σχετικά με το πώς θα πρέπει να ερμηνευθεί η φράση «περίοδοι προηγούμενης εργασίας». Για να δοθεί απάντηση στο συγκεκριμένο ερώτημα, είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη τόσο η γραμματική διατύπωση όσο και η όλη οικονομία αλλά και οι σκοποί του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα.

33. Στο άρθρο 11, παράγραφος 4, δεν περιλαμβάνεται καμία ένδειξη από την οποία να συνάγεται ότι η αλλαγή εργασίας ή η αλλαγή εργασιακού καθεστώτος συνιστούν βάσιμους λόγους για τους οποίους θα μπορούσε να απαιτηθεί από έναν εργαζόμενο η συμπλήρωση νέας ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών. Αντιθέτως, η αναφορά σε «περιόδους εργασίας» στον πληθυντικό αριθμό στις περισσότερες από τις γλωσσικές αποδόσεις του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα, που εκδόθηκε το 1992, υποδηλώνει ότι αυτού του είδους οι αλλαγές μάλλον δεν ασκούν επιρροή στο ανώτατο όριο προστασίας που τίθεται από την εν λόγω διάταξη [17].

34. Η αναφορά σε προηγούμενη «εργασία» στο δεύτερο εδάφιο του άρθρου 11, παράγραφος 4, συνδέεται στενά με τις κατηγορίες των εργαζομένων που επιδιώκει να προστατεύσει η οδηγία για τη μητρότητα [18]. Η έννοια του «εργαζομένου» στην εν λόγω οδηγία δεν επιδέχεται διαφορετικής ερμηνείας στο πλαίσιο κάθε εθνικής έννομης τάξης, αλλά έχει ενιαίο περιεχόμενο σε όλη την Ένωση [19]. Πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με τα αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων προσώπων. Το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσης εργασίας είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή [20].

16 — Ομοίως, εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει εάν το Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Εθνικό Ίδρυμα Ασφαλίσεως Ασθενείας και Αναπηρίας), που έχει επίσης την ιδιότητα του καθού η προσφυγή στην κύρια δίκη, καταλέγεται μεταξύ των φορέων κατά των οποίων χωρεί επίκληση των διατάξεων οδηγίας που μπορούν να έχουν άμεσο αποτέλεσμα.

17 — Βλ. το αγγλικό, γαλλικό, ιταλικό, ελληνικό, πορτογαλικό και ισπανικό κείμενο της οδηγίας. Οι λοιπές γλωσσικές αποδόσεις της οδηγίας (στη δανική, την ολλανδική και τη γερμανική γλώσσα) δεν είναι αντίθετες προς το συγκεκριμένο συμπέρασμα, δεδομένου ότι χρησιμοποιούν παθητική φωνή και, ως εκ τούτου, αποφεύγουν τη χρήση του ουσιαστικού στον ενικό ή τον πληθυντικό αριθμό.

18 — Οι αυτοαπασχολούμενοι (κατ' αντιδιαστολή προς τους μισθωτούς εργαζόμενους) απολαύουν προστασίας δυνάμει της οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180, σ. 1).

19 — Απόφαση Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψεις 24 και 25).

20 — Απόφαση Kiiski (EU:C:2007:536, σκέψη 25 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).

35. Εφόσον πληρούνται οι ανωτέρω όροι, η φύση της έννομης σχέσης μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, ανεξαρτήτως εάν πρόκειται για εργαζόμενο στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα, ουδόλως επηρεάζει τη διαπίστωση εάν το πρόσωπο αυτό θεωρείται ή όχι εργαζόμενος [21].

36. Την 1η Σεπτεμβρίου 2009 (ημερομηνία κατά την οποία τέθηκε κατόπιν αιτήσεώς της σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους), η C. Rosselle είχε ήδη εργαστεί ως δασκάλα για αρκετά έτη, αρχικώς δυνάμει συμβάσεως εργασίας (από τον Σεπτέμβριο του 2003) και στη συνέχεια ως μόνιμη δημόσια υπάλληλος (από τον Σεπτέμβριο του 2008). Στη συνέχεια ξεκίνησε να εργάζεται ως μισθωτή υπάλληλος για τη Γαλλική Κοινότητα μέχρι τις 11 Ιανουαρίου 2010, οπότε και έλαβε την άδεια μητρότητας. Στο πλαίσιο αυτό, είναι κατά την άποψή μου αδιαμφισβήτητο ότι, όταν γέννησε η C. Rosselle, εργαζόταν ήδη για περισσότερους από 12 μήνες κατά την έννοια του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα και ότι, για τον λόγο αυτό, η ως άνω διάταξη απαγορεύει την εφαρμογή διάταξης όπως η επίμαχη στη διαδικασία της κύριας δίκης.

37. Η ερμηνεία αυτή είναι σύμφωνη με το αντικείμενο και τον σκοπό του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 11, παράγραφος 4.

38. Κατά το άρθρο 8 της οδηγίας για τη μητρότητα, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες 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. Σκοπός της άδειας μητρότητας είναι, πρώτον, η προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και, δεύτερον, η προστασία των ιδιαίτερων σχέσεων μεταξύ αυτής και του παιδιού της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού, κατά τρόπο ώστε να μη διαταράσσονται οι σχέσεις αυτές από τη σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγέλματος [22].

39. Ωστόσο, το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας θα στερείτο σκοπού εάν δεν συνοδευόταν από τη διατήρηση της αμοιβής ή, τουλάχιστον, το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος [23]. Κατά συνέπεια, καίτοι από το άρθρο 11, παράγραφοι 2 και 3, της οδηγίας για τη μητρότητα δεν προβλέπεται η υποχρέωση διατήρησης πλήρους αμοιβής κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, ο νομοθέτης της Ένωσης φρόντισε να διασφαλίσει ότι η εργαζόμενη θα λαμβάνει, κατά την περίοδο που τελεί σε άδεια μητρότητας, ένα ποσό τουλάχιστον ισοδύναμο προς το επίδομα ασθενείας που καταβάλλεται δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας για την κοινωνική ασφάλιση στις περιπτώσεις όπου η εργαζόμενη είναι αναγκασμένη να διακόψει την επαγγελματική της δραστηριότητα για λόγους υγείας [24]. Η τήρηση αυτού του κατ' ελάχιστον απαιτούμενου ορίου προστασίας υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο [25].

21 — Βλ. όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, τις αποφάσεις Lawrie-Blum (66/85, EU:C:1986:284, σκέψη 20), και Bettray (344/87, EU:C:1989:226, σκέψη 16). Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται, έστω και εμμέσως, από την οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, 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), η οποία αποτέλεσε τη βάση για την έκδοση της οδηγίας για τη μητρότητα (βλ. υποσημείωση 2 ανωτέρω). Το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391 προβλέπει ότι η εν λόγω οδηγία εφαρμόζεται «[σ]ε όλους τους *δημόσιους ή ιδιωτικούς* τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κ.λπ.)» (Η υπογράμμιση δική μου).

22 — Βλ., ιδίως, αποφάσεις Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 25), Boyle κ.λπ. (C-411/96, EU:C:1998:506, σκέψη 41) και CD (C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψη 34).

23 — Δέκατη έβδομη αιτιολογική σκέψη στο προοίμιο της οδηγίας για τη μητρότητα. Βλ., επίσης, απόφαση Boyle κ.λπ. (EU:C:1998:506, σκέψη 30). Ακόμη και πριν από την ημερομηνία μεταφοράς της οδηγίας για τη μητρότητα στις εθνικές έννομες τάξεις των κρατών μελών, το Δικαστήριο είχε κρίνει ότι, υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, «[τ]ο ύψος των παροχών [του επιδόματος μητρότητας] δεν μπορεί […] να είναι τόσο χαμηλό ώστε να διακυβεύει τον σκοπό της άδειας μητρότητας, ο οποίος συνίσταται στην προστασία των γυναικών εργαζομένων πριν και μετά τον τοκετό» (απόφαση Gillespie κ.λπ., C-342/93, EU:C:1996:46, σκέψη 20).

24 — Αποφάσεις Boyle κ.λπ. (EU:C:1998:506, σκέψη 36), και Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (C-512/11 και C-513/11, EU:C:2014:73, σκέψη 36).

25 — Απόφαση Gassmayr (EU:C:2010:386, σκέψη 51).

40. Μια διάταξη όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης είναι σαφώς αντίθετη προς αυτούς τους σκοπούς. Δυσχεραίνει την εργαζόμενη στην οποία εφαρμόζεται να λάβει άδεια μητρότητας (τουλάχιστον πέραν της ελάχιστης περιόδου υποχρεωτικής άδειας), διότι καθιστά αδύνατη τη διατήρηση επαρκούς εισοδήματος για την αντίστοιχη περίοδο. Η άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας υπό αυτές τις συνθήκες όχι μόνο ενδέχεται να έχει επιπτώσεις στη βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν, αλλά διαταράσσει επίσης την ιδιαίτερη σχέση της μητέρας με το παιδί της κατά την περίοδο αμέσως μετά τον τοκετό. Οι κατηγορίες των γυναικών που είναι πιθανότερο να πληγούν από μια τέτοια κατάσταση είναι οι πλέον ευάλωτες κατηγορίες γυναικών εργαζομένων (για παράδειγμα, οι χαμηλόμισθες εργαζόμενες που διαβιούν μόνες τους ή με προστατευόμενα τέκνα), οι οποίες θα είναι αδύνατο να επιβιώσουν χωρίς την καταβολή του επιδόματος μητρότητας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

41. Για τους λόγους αυτούς, δεν δέχομαι το επιχείρημα της Βελγικής Κυβερνήσεως ότι η C. Rosselle δεν κατέβαλε *συγκεκριμένα* τις ασφαλιστικές εισφορές του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης *των μισθωτών εργαζομένων* για τουλάχιστον έξι μήνες[26]. Το επιχείρημα αυτό προϋποθέτει τον διαχωρισμό μεταξύ διαφόρων εργασιακών καθεστώτων. Όπως καταδεικνύει η υπόθεση της κύριας δίκης, η αποδοχή του θα καθιστούσε κενό περιεχομένου το όριο που τίθεται από το άρθρο 11, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας για τη μητρότητα.

42. Οφείλω να προσθέσω ότι το αποτέλεσμα θα ήταν διαφορετικό στην περίπτωση που η C. Rosselle είχε τεθεί υπό καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους την 1η Σεπτεμβρίου 2009 *χωρίς* όμως να ξεκινήσει νέα εργασία. Όπως επισήμανα, η οδηγία για τη μητρότητα αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων γυναικών. Ως εκ τούτου, η ελάχιστη προστασία που παρέχεται από το άρθρο 11, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, προϋποθέτει ότι η γυναίκα η οποία ζητεί να λάβει το επίδομα μητρότητας είναι «εργαζόμενη» κατά τον χρόνο που αιτείται τη λήψη του εν λόγω ευεργετήματος[27]. Η διάταξη αυτή αφορά ασφαλώς μόνον τα κατώτατα όρια προστασίας. Ουδόλως εμποδίζεται το εκάστοτε κράτος μέλος να προβλέπει ότι η προσωρινή διακοπή της εργασίας (πιθανώς, έως κάποιο συγκεκριμένο ανώτατο χρονικό διάστημα) δεν θίγει το δικαίωμα λήψης του επιδόματος μητρότητας[28].

Απαγορεύει η οδηγία για την ίση μεταχείριση την εφαρμογή διάταξης όπως αυτή που εφαρμόστηκε στην περίπτωση της C. Rosselle στην υπόθεση της κύριας δίκης;

43. Κατά κανόνα, η «άμεση δυσμενής διάκριση», κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο α', της οδηγίας για την ίση μεταχείριση, προϋποθέτει ότι το υφιστάμενο τη δυσμενή διάκριση πρόσωπο αποδεικνύει ότι υφίσταται διαφορετική μεταχείριση λόγω του φύλου του σε σχέση με τη μεταχείριση που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα πρόσωπο διαφορετικού φύλου σε μια

26 — Από τα πληροφοριακά στοιχεία που βρίσκονται στη διάθεση του Δικαστηρίου συνάγεται ότι η C. Rosselle κατέβαλε ασφαλιστικές εισφορές στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης του δημοσίου τομέα μέχρι την 1η Σεπτεμβρίου 2009.

27 — Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται από τις εισαγωγικές φράσεις του άρθρου 11 («[π]ροκειμένου να εξασφαλισθεί στις *εργαζόμενες εγκύους* […]») καθώς επίσης και από το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 4 της ίδιας διατάξεως («[…] έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος […] από την προϋπόθεση ότι η *ενδιαφερόμενη εργαζόμενη* πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα») (η υπογράμμιση δική μου). Ωστόσο, ενδέχεται να υπάρξουν περιπτώσεις στις οποίες μια γυναίκα θα πρέπει να θεωρείται ως «έγκυος εργαζόμενη» κατά την έννοια της οδηγίας για τη μητρότητα, μολονότι στην πραγματικότητα δεν παρέχει υπηρεσίες για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνση του εργοδότη της. Στην υπόθεση Kiiski, για παράδειγμα, το Δικαστήριο έκρινε ότι μια εργαζόμενη δεν χάνει τη συγκεκριμένη ιδιότητα λόγω της χορηγήσεως άδειας ανατροφής τέκνου σε αυτήν (EU:C:2007:536, σκέψεις 27 έως 33).

28 — Βλ., κατ' αναλογίαν, αποφάσεις Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, σκέψη 37), και Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN (EU:C:2014:73, σκέψη 37).

παρόμοια κατάσταση και ότι αυτή η μεταχείριση συνδέεται με την εργασία και την απασχόληση. Το άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της ίδιας οδηγίας διευκρινίζει ότι οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας, κατά την έννοια της οδηγίας για τη μητρότητα, συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου [29].

44. Όπως επισήμανα, το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας για τη μητρότητα απαγορεύει την εφαρμογή διάταξης όπως η επίμαχη στη διαδικασία της κύριας δίκης [30]. Κατά συνέπεια, υπό τη στενή του όρου έννοια, δεν είναι αναγκαίο να εξεταστεί εάν η διάταξη αυτή συνεπάγεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή την άδεια μητρότητας σε κάποιο από τα πεδία που καλύπτονται από την οδηγία για την ίση μεταχείριση. Εντούτοις, χάριν πληρότητος, θα εξετάσω και αυτό το ερώτημα.

45. Το άρθρο 5 της οδηγίας για την ίση μεταχείριση μάλλον δεν έχει καθοριστική σημασία στο πλαίσιο της υπό κρίση αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως. Η συγκεκριμένη διάταξη αφορά την ίση μεταχείριση στο πλαίσιο των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης επαγγελματιών και απαγορεύει, ιδίως, τις διακρίσεις που στηρίζονται στο φύλο όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής των εν λόγω συστημάτων και τους όρους υπαγωγής σε αυτά, την υποχρέωση καταβολής και τον υπολογισμό των εισφορών, τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευομένων προσώπων, καθώς και τους όρους που διέπουν τη διάρκεια της ισχύος και τη διατήρηση του δικαιώματος στις σχετικές παροχές. Μολονότι είναι αληθές ότι η κύρια δίκη αφορά το δικαίωμα λήψης του επιδόματος μητρότητας, το οποίο αποτελεί παροχή κοινωνικής ασφάλισης, εντούτοις, η συγκεκριμένη παροχή αφορά, εκ της φύσεώς της, μόνο γυναίκες.

46. Πάντως, η Επιτροπή υποστήριξε ότι η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης διάταξη αποτρέπει τις γυναίκες που είναι μόνιμες δημόσιες υπάλληλοι από το να λάβουν άδεια για προσωπικούς λόγους προκειμένου να ξεκινήσουν να εργάζονται ως μισθωτές εργαζόμενες κατά την περίοδο των έξι μηνών πριν από τη λήψη της άδειας μητρότητας. Ως εκ τούτου, η διάταξη αυτή συνεπάγεται, όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία, δυσμενή διάκριση λόγω φύλου η οποία απαγορεύεται από το άρθρο 14 της οδηγίας για την ίση μεταχείριση.

47. Για να δοθεί απάντηση στο συγκεκριμένο επιχείρημα, είναι αναγκαίο να εξεταστεί εάν και σε ποιο βαθμό μια εργαζόμενη όπως η C. Rosselle βρίσκεται σε παρόμοια θέση με αυτή στην οποία βρίσκεται ένας άνδρας εργαζόμενος.

48. Κατά πάγια νομολογία, οι γυναίκες που λαμβάνουν άδεια μητρότητας «[τ]ελούν σε ιδιάζουσα κατάσταση επιβάλλουσα την παροχή σ' αυτές ειδικής προστασίας, [μη δυνάμενη] όμως να εξομοιωθεί ούτε με αυτήν του άνδρα ούτε με αυτή της γυναίκας που όντως βρίσκεται στη θέση εργασίας της» [31]. Ομοίως, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται μια γυναίκα κατά την άδεια μητρότητας δεν μπορεί να εξομοιωθεί με αυτή στην οποία βρίσκεται ο εργαζόμενος που τελεί σε αναρρωτική άδεια [32]. Για τον

29 — Η ένατη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας για τη μητρότητα και η αιτιολογική σκέψη 23 της οδηγίας για την ίση μεταχείριση αποκαλύπτουν τη στενή σύνδεση που υφίσταται μεταξύ αυτών των δύο νομικών πράξεων. Ενώ στην πρώτη από αυτές αναφέρεται, μεταξύ άλλων, ότι τα μέτρα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστούν μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, στη δεύτερη καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.

30 — Βλ., ιδίως, σημείο 36 ανωτέρω.

31 — Βλ. αποφάσεις Gillespie κ.λπ. (EU:C:1996:46, σκέψη 17), Abdoulaye κ.λπ. (C-218/98, EU:C:1999:424, σκέψη 20), Alabaster (C-147/02, EU:C:2004:192, σκέψη 46), και Parviainen(C-471/08, EU:C:2010:391, σκέψη 40).

32 — Αποφάσεις Boyle κ.λπ. (EU:C:1998:506, σκέψη 40), και Saint Prix (C-507/12, EU:C:2014:2007, σκέψη 29). Στην υπόθεση McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, σκέψη 56), το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εγκυμοσύνη δεν είναι, ως κατάσταση, εξομοιώσιμη προς μια παθολογική ασθένεια και ότι οι διαταραχές και οι επιπλοκές που επέρχονται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και συνεπάγονται ανικανότητα προς εργασία εμπίπτουν στους εγγενείς προς την εγκυμοσύνη κινδύνους και, επομένως, αποτελούν μέρος της ιδιάζουσας αυτής κατάστασης.

λόγο αυτό, η γυναίκα που τελεί σε άδεια μητρότητας δεν επιβάλλεται οπωσδήποτε να διατηρεί την πλήρη αμοιβή της, αρκεί το ποσό που της καταβάλλεται να μην είναι τόσο χαμηλό ώστε να διακυβεύεται ο σκοπός της άδειας μητρότητας, ήτοι η προστασία των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό [33].

49. Εξάλλου, μολονότι το άρθρο 11, παράγραφος 3, της οδηγίας για τη μητρότητα ορίζει ότι το επίδομα μητρότητας πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με το επίδομα που θα λάμβανε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη σε περίπτωση απουσίας από την εργασία της για λόγους υγείας, η δέκατη όγδοη αιτιολογική σκέψη της ίδιας οδηγίας καθιστά σαφές ότι η ως άνω διαπίστωση συνιστά απλώς και μόνο ένα τεχνικό σημείο αναφοράς και δεν υποδηλώνει κάποιου είδους αναλογία μεταξύ της εγκυμοσύνης και της ασθένειας. Επομένως, η κατάσταση στην οποία βρίσκεται μια εργαζόμενη όπως η C. Rosselle κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας δεν είναι συγκρίσιμη με την κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένας άνδρας εργαζόμενος ο οποίος απουσιάζει προσωρινώς από την εργασία του για λόγους υγείας. Ως εκ τούτου, σε αντίθεση με όσα υποστήριξε η Βελγική Κυβέρνηση, εκτιμώ ότι είναι άνευ σημασίας, για την εξέταση του ζητήματος αν συντρέχει περίπτωση άμεσης διάκρισης, η διαπίστωση ότι στο Βέλγιο τόσο η χορήγηση του επιδόματος μητρότητας όσο και η χορήγηση του επιδόματος ασθενείας (περιλαμβανομένων και των επιδομάτων ασθενείας που χορηγούνται στους άνδρες εργαζόμενους) εξαρτώνται από τη συμπλήρωση της ίδιας ελάχιστης περιόδου καταβολής εισφορών, η οποία εφαρμόζεται κατά τον ίδιο τρόπο.

50. Σε κάθε περίπτωση, όπως ορθά υποστήριξε η Επιτροπή, η «ιδιάζουσα θέση» μιας εργαζόμενης σε άδεια μητρότητας τελεί υπό την επιφύλαξη της απαγόρευσης των διακρίσεων έναντι των γυναικών εργαζομένων *απλώς λόγω της ιδιότητάς τους ως εργαζομένων*. Η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ενός εργαζομένου λόγω εγκυμοσύνης μπορεί να επηρεάσει δυσμενώς αποκλειστικά τις γυναίκες εργαζόμενες· κατά συνέπεια, αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου [34].

51. Έτσι, για παράδειγμα, με την απόφασή του στην υπόθεση Gillespie κ.λπ., το Δικαστήριο κατέστησε σαφές ότι η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων «[…] απαιτεί η γυναίκα εργαζόμενη, η οποία εξακολουθεί να συνδέεται με τον εργοδότη της διά της συμβάσεως εργασίας ή της εργασιακής σχέσεως κατά την άδεια μητρότητας, [να] απολαύει, ακόμη και αναδρομικά, της αυξήσεως του πλήρους μισθού που επήλθε μεταξύ της ενάρξεως της περιόδου που καλύπτεται από τον μισθό αναφοράς [ήτοι του μισθού που λειτουργεί ως σημείο αναφοράς για τον υπολογισμό του επιδόματος μητρότητας] και του τέλους της αδείας μητρότητας όπως κάθε άλλος εργαζόμενος». Ο αποκλεισμός της γυναίκας εργαζόμενης από την αύξηση αυτή κατά την άδεια μητρότητας «[σ]υνιστά δυσμενή διάκριση εις βάρος της λόγω της ιδιότητάς της ως εργαζομένης καθόσον, εάν δεν ήταν έγκυος, η γυναίκα θα είχε λάβει την αύξηση μισθού» [35].

52. Παρομοίως, το Δικαστήριο έκρινε στην υπόθεση Thibault [36] ότι σκοπός της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου [37] ήταν να επιφέρει ουσιαστική, και όχι τυπική, ισότητα. Κατά συνέπεια, «[…] η γυναίκα που υφίσταται δυσμενή μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας της, υπό την έννοια ότι στερείται το δικαίωμά της να τύχει ετήσιας βαθμολογήσεως και, κατά συνέπεια, τη δυνατότητα

33 — Απόφαση Gillespie κ.λπ. (EU:C:1996:46, σκέψη 20).

34 — Βλ., για παράδειγμα, όσον αφορά την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης, ή για λόγο που ανάγεται κυρίως σε αυτήν την κατάσταση, αποφάσεις Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, EU:C:1990:384, σκέψη 13), Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, σκέψεις 16, 24 και 25), και Mayr (C-506/06, EU:C:2008:119, σκέψεις 46 και 50). Όσον αφορά την άρνηση προσλήψεως εγκύου, βλ. την απόφαση Dekker (C-177/88, EU:C:1990:383, σκέψη 12). Όσον αφορά τους όρους μετατροπής της διάρκειας άδειας ανατροφής τέκνου στο πλαίσιο νέας εγκυμοσύνης, βλ. την απόφαση Kiiski (EU:C:2007:536, σκέψη 55).

35 — EU:C:1996:46, σκέψη 22. Βλ., επίσης, απόφαση Alabaster (EU:C:2004:192, σκέψεις 47 και 48). Ομοίως, το Δικαστήριο έκρινε στην υπόθεση Lewen (C-333/97, EU:C:1999:512) ότι 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· αν δεν ήταν έγκυος, οι εν λόγω περίοδοι θα έπρεπε να είχαν συνυπολογιστεί ως περίοδοι εργασίας (EU:C:1999:512, σκέψη 42).

36 — C-136/95 (EU:C:1998:178, σκέψη 32).

37 — 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). Η οδηγία αυτή καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από την οδηγία για την ίση μεταχείριση.

επαγγελματικής προωθήσεως, επειδή απουσίασε σε άδεια μητρότητας, υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω της εγκυμοσύνης της και της άδειάς της μητρότητας» και «[η] συμπεριφορά αυτή συνιστά δυσμενή διάκριση στηριζόμενη ευθέως στο φύλο […]» [38]. Το Δικαστήριο έχει δε επαναλάβει σε διάφορες περιπτώσεις ότι ο περιορισμός των δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης μιας γυναίκας ως συνέπεια της εγκυμοσύνης της συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου [39].

53. Κατά την άποψή μου, από το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας για την ίση μεταχείριση μπορεί να συναχθεί ότι το σκεπτικό αυτό τυγχάνει εφαρμογής στην επαγγελματική εξέλιξη με την ευρεία έννοια. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τους «όρους *πρόσβασης* στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία […] ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών» [40]. Συνεπώς, οι γυναίκες θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιδιώκουν νέες επαγγελματικές ευκαιρίες σε ισότιμη βάση με τους άνδρες.

54. Μια διάταξη όπως αυτή που εφαρμόστηκε στο πλαίσιο της διαδικασίας της κύριας δίκης είναι πιθανό να αποτρέψει τις γυναίκες δημόσιες υπαλλήλους από το να ζητήσουν να τεθούν σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους, προκειμένου να αρχίσουν να εργάζονται ως μισθωτές υπάλληλοι κατά την περίοδο των έξι μηνών πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η αποδοχή μιας νέας εργασίας υπό το καθεστώς του μισθωτού εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα τερματίζει την περίοδο προηγούμενης εργασίας, επαναφέρει την αρχική κατάσταση και συνιστά το σημείο αφετηρίας για μια νέα ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών. Η συνέπεια ενδέχεται να είναι —όπως συμβαίνει στην προκειμένη περίπτωση— η απώλεια του δικαιώματος της εργαζομένης να λάβει επίδομα μητρότητας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

55. Σημειωτέον ότι οι άμεσες επιπτώσεις για την ενδιαφερόμενη εργαζομένη, όπως η υποχρέωση παραμονής της σε μια εργασία η οποία δεν ανταποκρίνεται πλήρως στα προσόντα της ή η στέρηση ελκυστικότερης αμοιβής και καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και διαβίωσης που ενδέχεται να της προσφέρει η νέα της εργασία [41], ενδέχεται να μην είναι οι μοναδικές. Η επαγγελματική της σταδιοδρομία δεν αποκλείεται να πληγεί και σε μακροπρόθεσμο επίπεδο. Μπορεί (για παράδειγμα) η διδασκαλία σε προγράμματα εντατικής εκμάθησης της δεύτερης επιλεγόμενης γλώσσας στη Γαλλική Κοινότητα να αυξάνει τις πιθανότητες μεταγενέστερης προαγωγής της από τη Φλαμανδική Κοινότητα· ή αυτού του είδους η προϋπηρεσία να εκτιμάται ιδιαιτέρως από εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, οι οποίοι δραστηριοποιούνται στη διδασκαλία ή την επαγγελματική κατάρτιση διδασκαλίας ξένων γλωσσών.

56. Για τους λόγους αυτούς, συντάσσομαι με την άποψη της Επιτροπής ότι η επίμαχη διάταξη στη διαδικασία της κύριας δίκης συνεπάγεται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση για τις γυναίκες εργαζόμενες όσον αφορά την πρόσβασή τους στην εργασία και, ως εκ τούτου, συνιστά άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου κατά την έννοια του άρθρου 14, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας για την ίση μεταχείριση.

38 — Απόφαση Thibault (EU:C:1998:178, σκέψη 32).

39 — Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις Sass (C-284/02, EU:C:2004:722, σκέψεις 30, 31 και 58), και Napoli (EU:C:2014:128, σκέψεις 31 έως 33).

40 — Άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο α′ (η υπογράμμιση δική μου).

41 — Και πάλι, σε αυτές τις δυσμενείς συνέπειες, είναι περισσότερο εκτεθειμένες, πιθανότατα, οι πλέον ευάλωτες κατηγορίες γυναικών εργαζομένων. Βλ. σημείο 40 ανωτέρω.

Πρόταση

57. Για όλους τους ανωτέρω λόγους, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα που του υποβλήθηκε από το Tribunal du travail de Nivelles ως εξής:

Τόσο το δεύτερο εδάφιο του άρθρου 11, παράγραφος 4, της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ (οδηγία για τη μητρότητα), όπως είχε τροποποιηθεί, όσο και το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 2006/54/ΕΚ (οδηγία για την ίση μεταχείριση) απαγορεύουν σε κράτος μέλος να αρνηθεί τη χορήγηση επιδόματος μητρότητας σε εργαζομένη με την αιτιολογία ότι, καθόσον η εν λόγω εργαζομένη τέθηκε εκουσίως, ως δημόσια υπάλληλος, σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους προκειμένου να εργαστεί ως μισθωτή υπάλληλος στον ιδιωτικό τομέα, άλλαξε το εργασιακό της καθεστώς και η ίδια δεν έχει συμπληρώσει την ελάχιστη περίοδο καταβολής εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο από την έναρξη της νέας της εργασίας και έπειτα, ενώ εργαζόταν ήδη για περισσότερους από 12 μήνες αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού.