ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ JULIANE KOKOTT της 6ης Μαΐου 2010[1]

1. Η υπό κρίση αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης δίδει στο Δικαστήριο την ευκαιρία να διασαφηνίσει τη νομολογία του σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου.

2. Κατά το ισπανικό δίκαιο, οι μητέρες που παρέχουν εξαρτημένη εργασία έχουν δικαίωμα για μειωμένο καθημερινά ωράριο εργασίας κατά τους εννέα πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του τέκνου τους. Ο νόμος κάνει μεν λόγο για άδεια απουσίας από την εργασία «προς τον σκοπό θηλασμού», αλλά με τη νομολογία των ισπανικών δικαστηρίων η άδεια αυτή παρέχεται και στις μητέρες που δεν θηλάζουν. Επομένως, θα ήθελα να επισημάνω εξαρχής ότι ο όρος «άδεια απουσίας από την εργασία λόγω θηλασμού» οδηγεί σε παρερμηνείες, αφού ο θηλασμός δεν αποτελεί προϋπόθεση της χορήγησης της άδειας απουσίας. Αν η εργαζόμενη δεν ασκήσει το δικαίωμα απουσίας από την εργασία, μπορεί να το ασκήσει αντ' αυτής ο πατέρας του τέκνου, εφόσον παρέχει και αυτός εξαρτημένη εργασία.

3. Ο Roca Álvarez ζήτησε από τον εργοδότη του να εγκρίνει αυτή τη μείωση του χρόνου εργασίας του. Η αίτησή του αυτή απορρίφθηκε, με το αιτιολογικό ότι η μητέρα του τέκνου είναι ελεύθερος επαγγελματίας και επομένως δεν έχει ίδιο δικαίωμα για απουσία από την εργασία. Επομένως, ούτε ο Roca Álvarez έλκει τέτοιο δικαίωμα από τη μητέρα. Το ισπανικό δίκαιο δεν προβλέπει τη χορήγηση στον παρέχοντα εξαρτημένη εργασία πατέρα αυτοτελούς δικαιώματος για απουσία από την εργασία. Κατά τον Roca Álvarez, τούτο συνιστά διάκριση λόγω του φύλου του.

I — Νομικό πλαίσιο

Α — *Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης*

4. Το νομοθετικό πλαίσιο της προκείμενης υπόθεσης χαράσσεται, από την άποψη του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από την 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[2].

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

2 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ.70.

1. Οδηγία 76/207

5. Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 ορίζει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως, και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και, υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2, την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής "αρχή της ίσης μεταχειρίσεως".»

6. Το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 3, της ίδιας οδηγίας προβλέπει 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.»

7. Το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας διευκρινίζει τα εξής:

«1. 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.»

2. Οδηγία 96/34

8. Συμπληρωματικά θα πρέπει να αναφερθεί και η οδηγία 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 [3].

9. Η οδηγία αυτή θέτει σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (UNICE, CEEP και CES). Η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο αποτελεί το παράρτημα της οδηγίας.

3 — ΕΕ L 145, σ. 4.

10. Η ρήτρα 2, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου προβλέπει τα εξής:

«1. Δυνάμει της παρούσας συμφωνίας, με την επιφύλαξη της ρήτρας 2, παράγραφος 2, παρέχεται ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα 8 έτη, και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη ή/και τους κοινωνικούς εταίρους.»

Β — *Το εθνικό δίκαιο*

11. Οι εργασιακές σχέσεις διέπονται στην Ισπανία από το Estatuto de los Trabajadores (στο εξής: Εργατικός Κώδικας), όπως έχει τροποποιηθεί με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995 [4]. Το άρθρο 1 του κώδικα αυτού ορίζει ότι ο εν λόγω νόμος έχει εφαρμογή στα πρόσωπα που παρέχουν αυτοβούλως τις υπηρεσίες τους, έναντι αμοιβής και εντός ορισμένου οργανωτικού πλαισίου, σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, το οποίο ονομάζεται «εργοδότης», με τις υποδείξεις του οποίου οφείλουν να συμμορφώνονται.

12. Το άρθρο 1, παράγραφος 3, του Εργατικού Κώδικα καθιστά σαφές ότι κάθε δραστηριότητα που παρέχεται εντός πλαισίου που αποκλίνει από το οριζόμενο βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 1, αποκλείεται από το πεδίο εφαρμογής του Εργατικού Κώδικα.

13. Το άρθρο 37, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, όπως ίσχυε, σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, κατά τον χρόνο της άσκησης της αγωγής, ορίζει τα εξής:

«Οι εργαζόμενες μητέρες έχουν δικαίωμα απουσίας από την εργασία διάρκειας μιας ώρας, την οποία μπορούν να κατανείμουν σε δύο μέρη, για τον θηλασμό τέκνου μικρότερου των εννέα μηνών. Για τον ίδιο σκοπό, η μητέρα μπορεί να επιλέξει, αντί της χρήσης του δικαιώματος αυτού, να μειώσει τον ημερήσιο χρόνο εργασίας της κατά μισή ώρα. Η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να ισχύσει είτε για τη μητέρα είτε για τον πατέρα, στην περίπτωση που αμφότεροι οι γονείς εργάζονται.»

14. Το άρθρο 37 του Εργατικού Κώδικα τροποποιήθηκε από τον νόμο 3/2007, της 22ας Μαρτίου 2007 [5]. Το τροποποιημένο κείμενο προβλέπει συγκεκριμένα, κατά παρέκκλιση από το προϊσχύσαν, ότι η μισθωτή μπορεί να επιλέξει, αντί για μία ώρα απουσίας από την εργασία, τη μείωση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας κατά μισή ώρα ή την εξοικονόμηση πλήρων ημερών, υπό τους όρους που προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας ή η αντίστοιχη συμφωνία που έχει συναφθεί με τον εργοδότη τηρουμένων των συναφών διατάξεων της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας.

4 — *BOE* [Εφημερίδα της Κυβέρνησης της Ισπανίας] αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654.

5 — *BOE* αριθ. 71, της 23ης Μαρτίου 2007, σ. 12611.

II — Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα

15. Ο Roca Álvarez (στο εξής: εκκαλών) είναι υπάλληλος της επιχείρησης Sesa Start España ETT SA (η οποία στο εξής θα αναφέρεται ως «εργοδότης»).

16. Στις 7 Μαρτίου 2005 ο εκκαλών ζήτησε από τον εργοδότη του να του χορηγηθεί η μετ' αποδοχών άδεια απουσίας από την εργασία του, την οποία προβλέπει το άρθρο 37, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα. Ο εργοδότης απέρριψε την αίτησή του αυτή. Ως αιτιολογία ανέφερε ότι η σύζυγος του εκκαλούντος ήταν ελεύθερη επαγγελματίας και όχι μισθωτή. Η έμμισθη δραστηριότητα της μητέρας αποτελεί όμως αναγκαία προϋπόθεση για την ικανοποίηση του αιτήματος απουσίας από την εργασία.

17. Κατά της απορριπτικής αυτής απόφασης ο Roca Álvarez προσέφυγε στη δικαιοσύνη. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το δικαίωμα απουσίας από την εργασία λόγω θηλασμού αποτελεί αποκλειστικό δικαίωμα της μητέρας, λόγω της διατύπωσης της διάταξης του Εργατικού Κώδικα, η οποία αρχίζει με τη λέξη «οι εργαζόμενες». Επιπλέον, η μητέρα πρέπει να παρέχει εξαρτημένη εργασία, ειδάλλως δεν έχει εφαρμογή ο Εργατικός Κώδικας. Κατόπιν αυτού, το δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο Roca Alvarez δεν έχει δικαίωμα απουσίας από την εργασία, διότι η σύζυγός του είναι ελεύθερη επαγγελματίας. Αφού η μητέρα δεν έχει κανένα δικαίωμα, ούτε ο πατέρας έλκει κανένα δικαίωμα από αυτή.

18. Κατά της παραπάνω απόφασης ο Roca Álvarez άσκησε έφεση ενώπιον του Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Το εν λόγω δικαστήριο φρονεί ότι το αίτημα του εκκαλούντος να του χορηγηθεί το δικαίωμα που ζητεί μπορεί να γίνει δεκτό μόνο εφόσον η απονομή του εν λόγω δικαιώματος μόνο στη μητέρα αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

19. Υπό τις συνθήκες αυτές, το Tribunal Superior de Justicia de Galicia αποφάσισε να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω φύλου και την οποία κατοχυρώνουν το άρθρο 13 ΕΚ, 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 και η οδηγία 2002/73/ΕΚ, που τροποποιεί την οδηγία 76/207, ο εθνικός νόμος (εν προκειμένω, το άρθρο 37, παράγραφος 4, του ισπανικού Εργατικού Κώδικα) ο οποίος χορηγεί αποκλειστικά στις μητέρες οι οποίες εργάζονται ως μισθωτές το δικαίωμα να λάβουν άδεια θηλασμού μετ' αποδοχών, υπό τη μορφή μείωσης της ημερήσιας εργασίας κατά μισή ώρα ή απουσίας από την εργασία για μία ώρα, διαιρούμενης σε δύο μέρη, η οποία άδεια είναι προαιρετική και βαρύνει τον εργοδότη, μέχρις ότου το τέκνο συμπληρώσει την ηλικία των εννέα μηνών, ενώ, αντιθέτως, δεν χορηγεί το δικαίωμα αυτό στους μισθωτούς πατέρες;»

20. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν στο Δικαστήριο η Ισπανική και η Ιρλανδική Κυβέρνηση και η Επιτροπή.

III — Νομική ανάλυση

21. Το αιτούν δικαστήριο θέτει με το ερώτημά του το ζήτημα αν η εθνική ρύθμιση που παρέχει μόνο στις γυναίκες μισθωτές αυτοτελή αξίωση για «άδεια θηλασμού» αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η οποία είναι κατοχυρωμένη στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το προδικαστικό ερώτημα αναφέρεται συναφώς στο άρθρο 13 ΕΚ (νυν άρθρο 19 ΣΛΕΕ) και στις οδηγίες 76/207 και 2002/73 [6].

22. Η νομική εξέταση στη συνέχεια των προτάσεών μου θα βασιστεί μόνο στην οδηγία 76/207, καθόσον η οδηγία 2002/73 δεν έχει κανονικά εφαρμογή, ratione temporis, στην υπό κρίση υπόθεση. Η προθεσμία μεταφοράς της οδηγίας 2002/73 έληξε στις 5 Οκτωβρίου 2005. Η αίτηση όμως του εκκαλούντος για «άδεια θηλασμού» χρονολογείται από τις 7 Μαρτίου 2005, δηλαδή πριν από τη λήξη της προθεσμίας αυτής. Το διάστημα της άδειας θηλασμού αυτής, η οποία θα διαρκούσε, σύμφωνα με την υποβληθείσα αίτηση, από τις 4 Ιανουαρίου 2005 μέχρι τις 4 Οκτωβρίου 2005, θα έληγε επίσης πριν από τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς.

23. Αντίθετα, αν κατά το ισπανικό δίκαιο το κρίσιμο στοιχείο για την απόφαση στην υπόθεση της κύριας δίκης δεν είναι η ισχύουσα νομοθεσία κατά τον χρόνο της υποβολής της αίτησης, αλλά ένα μεταγενέστερο χρονικό σημείο –π.χ. το χρονικό σημείο της έκδοσης της δικαστικής απόφασης τελευταίου βαθμού–, τότε θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι είχε λήξει ήδη η προθεσμία μεταφοράς της οδηγίας. Η νομική εκτίμηση της υπόθεσης πάντως δεν θα άλλαζε τελικά, αφού η οδηγία 2002/73 δεν έχει τροποποιήσει ριζικά τις εφαρμοστέες εν προκειμένω διατάξεις.

24. Το αιτούν δικαστήριο δεν έχει θέσει κανένα ερώτημα σε σχέση με το νέο κείμενο της οδηγίας, κατόπιν της έκδοσης της οδηγίας 2006/54 [7], η οποία έπρεπε να μεταφερθεί στις εθνικές έννομες τάξεις μέχρι τις 15 Αυγούστου 2008· η εφαρμογή της άλλωστε θα αποκλειόταν οπωσδήποτε ratione temporis.

6 — Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 269, σ. 15).

7 — 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 (ΕΕ L 204, σ. 23).

Α — *Η οδηγία 76/207*

25. Η οδηγία 76/207 αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Έτσι, το άρθρο 2, παράγραφος 1, απαγορεύει τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου. Το άρθρο 5, παράγραφος 1, διευκρινίζει ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συνεπάγεται την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των ίδιων όρων εργασίας, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο. Στη συνέχεια των προτάσεών μου θα εξετάσω συνεπώς αν οι επίμαχες διατάξεις αφορούν τους όρους εργασίας και συνεπάγονται άνιση μεταχείριση λόγω φύλου.

1. Άνιση μεταχείριση ως προς τους όρους εργασίας

26. Το άρθρο 37, παράγραφος 4, του ισπανικού Εργατικού Κώδικα προβλέπει τη μείωση του χρόνου εργασίας κατά τους εννέα πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του τέκνου. Η μείωση αυτή μπορεί να συνίσταται είτε σε μείωση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας κατά μισή ώρα ή σε άδεια απουσίας από την εργασία για μία ώρα, η οποία μπορεί να διαιρείται σε δύο μέρη. Επομένως, η επίμαχη ρύθμιση αφορά τον όγκο της παρεχόμενης εργασίας, άρα τους όρους εργασίας. Κατά συνέπεια, η ρύθμιση αυτή εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207.

27. Η ρύθμιση αυτή οδηγεί επίσης σε άνιση μεταχείριση λόγω φύλου.

28. Το άρθρο 37, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα παρέχει το δικαίωμα μειωμένης διάρκειας εργασίας, σύμφωνα με το γράμμα του, μόνο στις *εργαζόμενες*, ενώ οι άνδρες εργαζόμενοι δεν έχουν ίδιο δικαίωμα για μείωση του ωραρίου εργασίας, αλλά μπορούν το πολύ να έλκουν τέτοιο δικαίωμα από τη σύζυγό τους: μόνο όταν η μητέρα έχει αυτοτελές δικαίωμα, μπορεί το δικαίωμα αυτό να ασκηθεί και από τον πατέρα.

29. Η άνιση μεταχείριση έγκειται συνεπώς στο ότι οι εργαζόμενες έχουν *ίδιο* δικαίωμα μειωμένης διάρκειας εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι άνδρες *έλκουν* τέτοιο δικαίωμα από τη μητέρα του τέκνου. Ενώ δηλαδή μια εργαζόμενη μητέρα έχει πάντοτε δικαίωμα απουσίας από την εργασία, ο πατέρας, εφόσον είναι μισθωτός, μπορεί να αξιώσει άδεια απουσίας από την εργασία μόνο αν η μητέρα του τέκνου είναι επίσης μισθωτή. Αν αντίθετα η μητέρα είναι ελεύθερος επαγγελματίας και δεν έχει επομένως η ίδια δικαίωμα απουσίας από την εργασία, τότε ούτε ο πατέρας έχει κανένα αντίστοιχο δικαίωμα. Η γυναίκα εργαζόμενη όμως έχει το δικαίωμα αυτό ακόμη και όταν ο πατέρας του τέκνου είναι ελεύθερος επαγγελματίας.

30. Αν ληφθεί υπόψη το πλαίσιο της προκειμενης υπόθεσης, οι άνδρες και οι γυναίκες βρίσκονται σε παρεμφερείς καταστάσεις, διότι η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης άδεια εξυπηρετεί κυρίως –όπως θα καταδείξω στη συνέχεια– τη φροντίδα του τέκνου. Επειδή η επίμαχη διάταξη χορηγεί ρητά το εν λόγω δικαίωμα μόνο στις εργαζόμενες γυναίκες, υφίσταται έμμεση άνιση μεταχείριση λόγω φύλου.

31. Στη συνέχεια πρέπει να εξεταστεί κατά πόσον για την άνιση αυτή μεταχείριση ισχύει ως δικαιολογητικός λόγος κάποια από τις εξαιρέσεις που προβλέπει η οδηγία.

2. Διατάξεις για την προστασία της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα

32. Το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας επιτρέπει στα κράτη μέλη να διατηρήσουν σε ισχύ ή να θεσπίσουν διατάξεις για την προστασία της γυναίκας «όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα». Η διάταξη αυτή αποτελεί παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Επομένως, πρέπει να ερμηνεύεται στενά [8], ώστε η γενική ρύθμιση να μην καθίσταται κενή περιεχομένου [9].

33. Κατά τη νομολογία, με το άρθρο 2, παράγραφος 3 της οδηγίας επιδιώκεται η προστασία των αναγκών της γυναίκας από δύο απόψεις. Αφενός, επιδιώκεται η προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά την εγκυμοσύνη και, αφετέρου, επιδιώκεται η προστασία της σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου της κατά τον μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό χρόνο [10].

34. Η επίμαχη ισπανική ρύθμιση δεν συνιστά όμως καμία άνιση μεταχείριση που να επιτρέπεται κατά το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας, διότι, αν εξεταστεί προσεκτικότερα, δεν αποτελεί ρύθμιση για την προστασία της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, υπό την έννοια της οδηγίας.

35. Την προστασία της γυναίκας όσον αφορά τη μητρότητα θα εξυπηρετούσε αναμφισβήτητα μια διάταξη που θα χορηγούσε ορισμένα οφέλη στις *θηλάζουσες* εργαζόμενες. Μόνο οι γυναίκες μπορούν να θηλάζουν το τέκνο τους και, επιπλέον, ο θηλασμός τελεί σε άμεση σχέση με τη μητρότητα. Συμφωνώ επομένως με την Ιρλανδική Κυβέρνηση ότι η ευνοϊκότερη μεταχείριση των θηλαζουσών

8 — Απόφαση της 15ης Μαΐου 1986, 222/84, Johnston (Συλλογή 1986, σ. 1651, σκέψη 44).

9 — Βλ, συναφώς, απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, C-346/08, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου (Συλλογή 2010, σ. I-3491, σκέψη 39).

10 — Αποφάσεις της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann (Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25), της 30ής Απριλίου 1998, C-136/95, Thibault (Συλλογή 1998, σ, I-2011, σκέψη 25), της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez (Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 32), της 29ης Νοεμβρίου 2001, C-366/99, Griesmar (Συλλογή 2001, σ. I-9383, σκέψη 43), και της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, C-116/06, Kiiski (Συλλογή 2007, σ. I-7643, σκέψη 46). Σχετικά με τη σχέση μεταξύ γονέων και τέκνου βλ. παρακάτω το σημείο 42 των ανά χείρας προτάσεων.

εργαζόμενων γυναικών δεν συνιστά απαγορευόμενη δυσμενή διάκριση σε βάρος των ανδρών εργαζόμενων.

36. Η υπό εξέταση ισπανική άδεια απουσίας από την εργασία, μολονότι χαρακτηρίζεται ως άδεια θηλασμού, δεν εξυπηρετεί πρωτίστως την προστασία των θηλαζουσών μητέρων. Όπως εξέθεσε με λεπτομέρειες το αιτούν δικαστήριο, η άδεια αυτή, η οποία ανάγεται στο 1900, είχε προβλεφθεί αρχικά προκειμένου να παρέχεται στη μητέρα η δυνατότητα να θηλάζει το τέκνο της, αλλά έχει πλέον χάσει τον σκοπό αυτό. Ο θηλασμός δεν αποτελεί σήμερα προϋπόθεση για τη χορήγηση της άδειας απουσίας. Τα ισπανικά δικαστήρια μάλιστα εφαρμόζουν τη διάταξη αυτή ακόμη και στις περιπτώσεις χρήσης μπιμπερό για το τάισμα του παιδιού.

37. Ορθά επομένως το αιτούν δικαστήριο χαρακτηρίζει τον σκοπό της άδειας απουσίας από την εργασία απλώς ως χρόνο απασχόλησης με το τέκνο. Το ότι ο σκοπός της επίμαχης άδειας έχει απομακρυνθεί πλήρως όχι μόνο από τον θηλασμό, αλλά και γενικότερα από τα ζητήματα διατροφής καθίσταται άλλωστε σαφές από την τελευταία τροποποίηση του άρθρου 37 του Εργατικού Κώδικα [11]. Με την τροποποίηση αυτή επιτράπηκε η πρόσθεση των ημερήσιων ωριαίων αδειών απουσίας και η χρησιμοποίηση του αθροίσματος ως συνεχούς χρόνου άδειας. Τούτο σημαίνει ότι ο δικαιούχος της άδειας δεν έχει πλέον στη διάθεσή του, κατά τις ημέρες εργασίας του, καθόλου πρόσθετο χρόνο για τον θηλασμό ή το τάισμα του τέκνου.

38. Εξάλλου, κατά το ισπανικό δίκαιο, το δικαίωμα άδειας απουσίας από την εργασία μπορεί επίσης να ασκηθεί από τον πατέρα, εφόσον η μητέρα θα μπορούσε να αξιώσει την παροχή της άδειας αυτής. Έτσι επιβεβαιώνεται ότι η ισπανική διάταξη αποτελεί μέτρο διευκόλυνσης της φροντίδας του τέκνου και όχι μέτρο προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας. Πράγματι, το τάισμα του παιδιού με μπιμπερό, όπως άλλωστε και γενικότερα τη φροντίδα του τέκνου, μπορεί να αναλαμβάνει εξίσου ο πατέρας και, επιπλέον, δεν είναι σαφές σε τι θα συνίστατο η προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας, αν η γυναίκα δεν ζητήσει η ίδια την άδεια και εξακολουθήσει να εργάζεται με πλήρες ωράριο, ενώ ο σύζυγός της εργάζεται με μειωμένο ωράριο.

39. Το Δικαστήριο έχει τονίσει επανειλημμένα βέβαια ότι η οδηγία παρέχει στα κράτη μέλη ορισμένη εξουσία εκτίμησης σε σχέση με τα κοινωνικά μέτρα που θεσπίζουν τα κράτη αυτά με σκοπό την προστασία της γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα [12]. Αυτό σημαίνει ότι τα κράτη μέλη έχουν ευρεία διακριτική ευχέρεια, όταν αποφασίζουν ποια μέτρα κρίνουν αναγκαία για την προστασία αυτή. Είναι επομένως δυνατόν να διαφέρουν τα εν λόγω μέτρα από το ένα κράτος μέλος στο άλλο.

11 — Η τροποποίηση αυτή βέβαια, όπως εκθέτει το αιτούν δικαστήριο, δεν έχει εφαρμογή, ratione temporis, στην υπό κρίση υπόθεση, αλλά μπορεί εντούτοις να ληφθεί υπόψη για την αξιολόγηση του χαρακτήρα της επίμαχης άδειας.

12 — Προαναφερθείσα στην υποσημείωση 10 απόφαση Hofmann (σκέψη 27).

40. Η ισπανική ρύθμιση, επιτρέποντας, σε περίπτωση που υφίσταται το δικαίωμα της μητέρας, την άσκηση του δικαιώματος άδειας και από τον πατέρα, εκφράζει σαφώς το ότι ο πρωταρχικός σκοπός της δεν είναι η προστασία της γυναίκας. Ο δικαιολογητικός λόγος για τη ρύθμιση αυτή έχει σχέση με το τέκνο, του οποίου οι ανάγκες φροντίδας μπορούν να καλύπτονται χάρη στην άδεια απουσίας από την εργασία είτε της μητέρας είτε του πατέρα.

41. Επομένως, η υπό εξέταση υπόθεση διαφέρει επίσης από τα πραγματικά περιστατικά που αφορούσε η απόφαση στην υπόθεση Hofmann. Αντικείμενο της υπόθεσης εκείνης ήταν η διάταξη κράτους μέλους που χορηγούσε *μόνο* στις μητέρες, μετά τη λήξη της εκ του νόμου περιόδου προστασίας, άδεια μητρότητας που χρηματοδοτούνταν με κρατικούς πόρους. Την εν λόγω άδεια δεν μπορούσε σε καμία περίπτωση να λάβει ο πατέρας. Στην υπόθεση εκείνη το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η οδηγία 76/207 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να χορηγούν εναλλακτικά τέτοια άδεια στον πατέρα, διότι αυτού του είδους η άδεια μητρότητας αποσκοπεί στην προστασία της γυναίκας από τις συνέπειες της εγκυμοσύνης και της μητρότητας.

42. Στο πλαίσιο εκείνο το Δικαστήριο υπογράμμισε πόσο σημαντική είναι η λειτουργία της άδειας μητρότητας ως προστασία της ιδιαίτερης σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί τον τοκετό, ώστε να αποφεύγεται η διατάραξη της σχέσης αυτής εξαιτίας της διπλής επιβάρυνσης που συνεπάγεται η ταυτόχρονη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας[13]. Η προστατευτική αυτή λειτουργία μπορεί να θεωρηθεί εν μέρει παρωχημένη, διότι η τρυφερότητα, την οποία χρειάζεται το παιδί, μπορεί να προέρχεται και από τον πατέρα του[14]. Εν πάση περιπτώσει, η διπλή επιβάρυνση της μητέρας μπορεί κάλλιστα να αποφευχθεί, εφόσον τη φροντίδα του τέκνου αναλάβει ο πατέρας. Στην προκείμενη περίπτωση πάντως, δεν χρειάζεται να διασαφηνιστεί πλήρως η σημασία της προστατευτικής αυτής λειτουργίας στο πλαίσιο του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διότι από την ίδια την ισπανική νομοθεσία –σύμφωνα με την οποία μπορεί, σε πολλές περιπτώσεις, να λαμβάνει και ο πατέρας την άδεια απουσίας από την εργασία– συνάγεται ότι σκοπός της νομοθεσίας αυτής δεν είναι η προστασία της ιδιαίτερης σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου.

43. Τέλος, πρέπει να εξεταστεί επίσης η αντίρρηση της Ισπανικής Κυβέρνησης ότι ατομική αξίωση για την επίμαχη εν προκειμένω άδεια απουσίας πρέπει να έχουν μόνο οι γυναίκες, διότι μόνο αυτές μπορούν να αποφασίζουν για τον τρόπο γαλούχησης του τέκνου. Ακόμη όμως και αυτή η αντίρρηση είναι εξαρχής αβάσιμη, αφού η εν λόγω άδεια απουσίας για ιστορικούς μόνο λόγους και κατ' όνομα μόνο συνιστά «άδεια θηλασμού», δεδομένου ότι δεν συναρτάται πλέον καθόλου, κατά την ισπανική νομολογία, με τη γαλούχηση του τέκνου. Τίθεται βέβαια γενικά το ερώτημα σε ποιον πρέπει να παρέχεται το δικαίωμα άδειας, όταν οι δύο γονείς δεν μπορούν να συμφωνήσουν επ' αυτού. Για την επίλυση της ενδεχόμενης αυτής σύγκρουσης, δεν είναι βέβαια αναγκαίο να αποκλειστεί εκ των προτέρων η δυνατότητα να έχει ο

13 — Βλ. τις αναφερθείσες στην υποσημείωση 10 αποφάσεις.

14 — Βλ., για παράδειγμα, Langenfeld στο: Grabitz/Hilf, Das Recht der Europäischen Union, έκδοση Ιανουαρίου 2008, άρθρο 141, σημείο 101.

πατέρας ατομική αξίωση για την άδεια απουσίας από την εργασία. Αντίθετα, ο εθνικός νομοθέτης καλείται εν προκειμένω να προβεί σε στάθμιση των εμπλεκόμενων συμφερόντων που να ανταποκρίνεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.

46. Δεν υπάρχει καμία ένδειξη ότι η μορφή που έχει προσδώσει η ισπανική ρύθμιση στη μερική απαλλαγή από την εργασία είναι ικανή να εξαλείψει ή, έστω, να μειώσει τις ανισότητες που εξακολουθούν στην πράξη να υπάρχουν σε βάρος των γυναικών. Μάλλον συμβαίνει το αντίθετο: μια ρύθμιση σαν την ισπανική υποκρύπτει τον κίνδυνο χειροτέρευσης της θέσης των εργαζόμενων γυναικών.

3. Μέτρα προώθησης της ισότητας των ευκαιριών

44. Απομένει τέλος να εξεταστεί κατά πόσον μια ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης είναι νόμιμη κατά το άρθρο 2, παράγραφος 4, της οδηγίας 76/207. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως όσα εξυπηρετούν την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών.

45. Από πάγια νομολογία προκύπτει ότι η διάταξη αυτή έχει ακριβώς ως μόνο σκοπό να επιτρέπει ορισμένα μέτρα τα οποία, ενώ κατά τα φαινόμενα εισάγουν διακρίσεις, αποβλέπουν πράγματι στην εξάλειψη ή μείωση των ανισοτήτων που, στην πράξη, ενδέχεται να υπάρχουν στην κοινωνική ζωή [15].

47. Αν μόνο οι γυναίκες μισθωτές έχουν ίδια αξίωση για την επίμαχη εν προκειμένω άδεια, ενώ οι άνδρες μισθωτοί έλκουν τέτοια αξίωση μόνο από τη μητέρα του τέκνου, τότε η ρύθμιση αυτή προδιαγράφει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων για το μέλλον [16] και μάλιστα περιορίζει τη δυνατότητα των πατέρων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία να αναλαμβάνουν τη φροντίδα του τέκνου. Οι γονείς δεν μπορούν να αποφασίζουν ελεύθερα ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση της άδειας για να φροντίζει το τέκνο παρά μόνο στην περίπτωση που αμφότεροι είναι μισθωτοί. Αν μισθωτός είναι μόνο ο πατέρας, ενώ η μητέρα είναι ανεξάρτητος επαγγελματίας, ο πατέρας δεν έχει δικαίωμα άδειας: το πρόσθετο διάστημα φροντίδας του τέκνου, στην κατοχύρωση του οποίου αποσκοπεί ο ισπανικός Εργατικός Κώδικας, πρέπει αναγκαστικά να αναλάβει η μητέρα, η οποία πρέπει προς τούτο είτε να περιορίσει τη δραστηριότητα που ασκεί ως ελεύθερος επαγγελματίας, με κίνδυνο μείωσης του εισοδήματός της, είτε

15 — Αποφάσεις της 17ης Οκτωβρίου 1995, C-450/93, Kalanke (Συλλογή 1995, σ. I-3051, σκέψη 18), της 11ης Νοεμβρίου 1997, C-409/95, Marschall (Συλλογή 1997, σ. I-6363, σκέψη 26), καθώς και της 19ης Μαρτίου 2002, C-476/99, Lommers (Συλλογή 2002, σ. I-2891, σκέψη 32).

16 — Τον κίνδυνο αυτό επισήμανε ήδη το Δικαστήριο με την απόφαση της 19ης Μαρτίου 2002, Lommers (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 15, σκέψη 41).

να αναλάβει την ανάλογη πρόσθετη επιβάρυνση. Στην περίπτωση όμως αυτή ακριβώς δεν μπορεί να την απαλλάξει από ένα μέρος της επιβάρυνσης ο πατέρας του τέκνου, ο οποίος εργάζεται ως μισθωτός.

Β — *Η οδηγία 96/34*

48. Το αιτούν δικαστήριο ανέπτυξε επίσης ορισμένες σκέψεις για το ζήτημα αυτό και ανέφερε ότι η ισπανική ρύθμιση ενδέχεται να λειτουργήσει ως μπούμερανγκ. Πράγματι, η μορφή που έχει λάβει το ισπανικό αυτό δικαίωμα αποτελεί, για τον εργοδότη, λόγο προτίμησης των ανδρών έναντι των γυναικών υποψηφίων για την κατάληψη των θέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης που προσλαμβάνει γυναίκα έχει υπόψη του, ήδη κατά την πρόσληψη, το ενδεχόμενο μεταγενέστερης εγκυμοσύνης και μητρότητας και το ενδεχόμενο να ασκήσει η εργαζόμενη τα σχετικά δικαιώματα, επιπλέον δε η εργαζόμενη αυτή έχει, σε κάθε περίπτωση, αξίωση να της χορηγηθεί η επίμαχη άδεια απουσίας από την εργασία. Αντίθετα, ο εργοδότης, προσλαμβάνοντας άνδρα, όχι μόνο είναι εκ των πραγμάτων εκτεθειμένος λιγότερο στον κίνδυνο να χρησιμοποιήσει ο άνδρας την άδεια αυτή, αλλά ο μισθωτός άνδρας δεν έχει καν τέτοιο δικαίωμα άδειας, αν η μητέρα του τέκνου είναι ελεύθερος επαγγελματίας.

49. Επομένως, ούτε το άρθρο 2, παράγραφος 4, παρέχει δικαιολογητικό λόγο για την υπό κρίση άνιση μεταχείριση.

50. Η Επιτροπή καταλήγει, με τις παρατηρήσεις της, στο συμπέρασμα ότι μια διάταξη σαν την επίμαχη εν προκειμένω αντιβαίνει επίσης στη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια. Κατά την Επιτροπή, η άδεια απουσίας από την εργασία λόγω ενασχόλησης με το τέκνο αντιστοιχεί με γονική άδεια, υπό την έννοια της οδηγίας αυτής. Με τη ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου παρέχεται ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες. Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι αντιβαίνει στη διάταξη αυτή η εθνική ρύθμιση που χορηγεί, υπό τις περιστάσεις της υπόθεσης της κύριας δίκης, μόνο στις γυναίκες ατομικό δικαίωμα άδειας απουσίας από την εργασία.

51. Το αιτούν δικαστήριο δεν αναφέρθηκε, με την αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης, στην οδηγία 96/34. Στο σκεπτικό πάντως της αίτησής του αυτής επισημαίνει ότι το ισπανικό δίκαιο δεν προβλέπει καμία ενιαία γονική άδεια, αλλά έχει μεταφέρει τους επιτακτικούς κανόνες της οδηγίας με διαφόρων ειδών ρυθμίσεις, μία από τις οποίες είναι και η επίμαχη άδεια απουσίας από την εργασία. Στην αίτηση έκδοσης προδικαστικής απόφασης δεν περιέχονται πάντως άλλα στοιχεία επ' αυτού. Για παράδειγμα, δεν υπάρχουν, ειδικότερα, λεπτομέρειες σχετικά με τις άλλες ισπανικές ρυθμίσεις για τη γονική άδεια. Με τα δεδομένα αυτά, δεν υπάρχει δυνατότητα εξέτασης του αν υπάρχει παράβαση

της οδηγίας 96/34. Αφού όμως έχει ήδη διαπιστωθεί ότι υπάρχει παράβαση της οδηγίας 76/207, δεν χρειάζεται καν να εξεταστεί αν υπάρχει παράβαση της οδηγίας 96/34.

Γ — *Συμπέρασμα σε αυτό το στάδιο της ανάλυσης*

52. Μια εθνική ρύθμιση σαν την επίμαχη εν προκειμένω δεν συμβιβάζεται με την οδηγία 76/207.

Δ — *Συνέπειες για την υπόθεση της κύριας δίκης*

53. Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εκτιμήσει τις συνέπειες που πρέπει να συναχθούν από την ανωτέρω διαπίστωση για τη διαφορά που αποτελεί το αντικείμενο της κύριας δίκης και αφορά σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

54. Θα ήθελα πάντως να υπενθυμίσω στο σημείο αυτό ότι, κατά πάγια νομολογία, μια οδηγία δεν γεννά, αυτή καθαυτή, υποχρεώσεις σε βάρος του ιδιώτη και επομένως δεν μπορεί να γίνει επίκλησή της κατ' αυτού [17].

55. Αντίθετα, το Δικαστήριο, με δύο πρόσφατες αποφάσεις του, δέχτηκε ότι τα εθνικά δικαστήρια είναι υποχρεωμένα, ακόμη και όταν πρόκειται για διαφορές μεταξύ ιδιωτών, να μην εφαρμόζουν τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που είναι αντίθετες προς την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας [18]. Ίσως το Δικαστήριο να επεκτείνει τη δυνατότητα παραγωγής τέτοιων οριζόντιων αποτελεσμάτων και σε άλλες γενικές αρχές του δικαίου, όπως είναι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου. Ιδιαίτερα πριν από οποιαδήποτε τέτοια περαιτέρω εξέλιξη, θα ήταν αναγκαία η εξέταση της θεωρητικής θεμελίωσης των αμφισβητούμενων αυτών οριζόντιων αποτελεσμάτων και των ορίων τους [19].

17 — Αποφάσεις της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall (Συλλογή 1986, σ. 723, σκέψη 48), της 14ης Ιουλίου 1994, C-91/92, Faccini Dori (Συλλογή 1994, σ. I-3325, σκέψη 20), της 5ης Οκτωβρίου 2004, C-397/01 έως C-403/01, Pfeiffer κ.λπ. (Συλλογή 2004, σ. I-8835, σκέψεις 108 και 109), της 7ης Ιουνίου 2007, C-80/06, Carp (Συλλογή 2007, σ. I-4473, σκέψη 20), και της 19ης Ιανουαρίου 2010, C-555/07, Küçükdeveci (Συλλογή 2010, σ. I-365, σκέψη 46).

18 — Απόφαση της 22ας Νοεμβρίου 2005, C-144/04, Mangold (Συλλογή 2005, σ. I-9981, σκέψη 77), και προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 17 απόφαση Küçükdeveci (σκέψη 51). Βλ. επ' αυτού και τις σημερινές προτάσεις μου στην υπόθεση C-499/08, Andersen (σημεία 22 και 23).

19 — Βλ. επ' αυτού π.χ. τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Tizzano της 30ής Ιουνίου 2005 στην υπόθεση Mangold (προπαρατεθείσα στην υποσημείωση 18 απόφαση, σημεία 83, 84 και 100), του γενικού εισαγγελέα Mazák της 15ης Φεβρουαρίου 2007 στην υπόθεση C-411/05, Palacios de la Villa (Συλλογή 2007, σ. I-8531, σημεία 133 έως 138), και της γενικής εισαγγελέα Sharpston της 22ας Μαΐου 2008 στην υπόθεση C-427/06, Bartsch (Συλλογή 2008, σ. I-7245, σημεία 79 έως 93), όπου απαντούν και άλλες παραπομπές.

56. Αφού όμως το αιτούν δικαστήριο δεν υπέβαλε κανένα σχετικό ερώτημα στο Δικαστήριο, θα ήταν σήμερα υπερβολικό να προβούμε στην εξέταση αυτή.

57. Επιπλέον, πρέπει σε κάθε περίπτωση να δίδεται το προβάδισμα στην αρχή της σύμφωνης με την οδηγία ερμηνείας του εθνικού δικαίου. Τα εθνικά δικαστήρια είναι υποχρεωμένα, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας μεθόδους ερμηνείας που αναγνωρίζονται από το δίκαιο αυτό, να χρησιμοποιούν κάθε δυνατότητα εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους προκειμένου να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της επίμαχης οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή [20]. Επιχείρημα κατά της σύμφωνης προς το κοινοτικό δίκαιο ερμηνείας του εθνικού δικαίου δεν μπορεί να αποτελέσει το γεγονός ότι η ερμηνεία αυτή μπορεί να αποβεί σε βάρος του ιδιώτη [21]. Έτσι, αναγνωρίζεται ότι η σύμφωνη προς την οδηγία ερμηνεία του εθνικού δικαίου ισχύει και για τις οριζόντιες νομικές σχέσεις στις οποίες κατ' ανάγκην υπάρχει έμμεση επιβάρυνση ενός ιδιώτη [22].

58. Εν προκειμένω υπάρχουν πολλές ενδείξεις ότι το αιτούν δικαστήριο θα μπορούσε ερμηνευτικά να καταλήξει σε αποτέλεσμα σύμφωνο με την οδηγία. Η επίμαχη διάταξη άλλωστε έχει ήδη ερμηνευθεί ευρέως στο παρελθόν και, λόγω της εξέλιξης της κοινωνίας, έχει αποσυνδεθεί από τον θηλασμό και έχει χρησιμοποιηθεί σε ορισμένες περιπτώσεις για να παρασχεθεί το σχετικό δικαίωμα ακόμη και σε πατέρες. Το αιτούν δικαστήριο δεν εξέφρασε εξάλλου την άποψη ότι θα είχε δυσκολίες να καταλήξει, ερμηνεύοντας την ισπανική νομοθεσία, στο προτεινόμενο αποτέλεσμα.

20 — Αποφάσεις Pfeiffer κ.λπ. (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 17, σκέψεις 115 επ.), της 4ης Ιουλίου 2006, C-212/04, Αδενέλερ κ.λπ. (Συλλογή 2006, σ. I-6057, σκέψη 111), της 15ης Απριλίου 2008, C-268/06, Impact (Συλλογή 2008, σ. I-2483, σκέψη 101), και της 23ης Απριλίου 2009, C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ. (Συλλογή 2009, σ. I-3071, σκέψη 200).

21 — Βλ. προτάσεις μου της 8ης Φεβρουαρίου 2007, C-321/05, Kofoed (απόφαση της 5ης Ιουλίου 2007, Συλλογή 2007, σ. I-5795, σημείο 65), και την εκεί παρατιθέμενη νομολογία.

22 — Βλ. π.χ. τις αποφάσεις της 13ης Νοεμβρίου 1990, C-106/89, Marleasing (Συλλογή 1990, I-4135, σκέψεις 6 και 8), και Faccini Dori (προαναφερθείσα στην υποσημείωση 17, σκέψεις 20, 25 και 26).

IV — Πρόταση

59. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα ως εξής:

«Η εθνική ρύθμιση που χορηγεί αποκλειστικά στις μητέρες οι οποίες εργάζονται ως μισθωτές το δικαίωμα άδειας απουσίας από την εργασία μετ' αποδοχών, ενόψει της ενασχόλησής τους με το τέκνο, υπό τη μορφή μείωσης της ημερήσιας εργασίας κατά μισή ώρα ή απουσίας από την εργασία για μία ώρα, διαιρούμενης σε δύο μέρη, ενώ, αντιθέτως, δεν χορηγεί το δικαίωμα αυτό στους μισθωτούς πατέρες, αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης υπό την έννοια 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.»