ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τέταρτο τμήμα)
της 20ής Σεπτεμβρίου 2007 *

Στην υπόθεση C-116/06,

με αντικείμενο αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 234 ΕΚ, που υπέβαλε το Tampereen käräjäoikeus (Φινλανδία) με απόφαση της 24ης Φεβρουαρίου 2006, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 28 Φεβρουαρίου 2006, στο πλαίσιο της διαδικασίας

Sari Kiiski

κατά

Tampereen kaupunki,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τέταρτο τμήμα),

συγκείμενο από τους K. Lenaerts, πρόεδρο τμήματος, R. Silva de Lapuerta, Γ. Αρέστη, J. Malenovský (εισηγητή), και T. von Danwitz, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott
γραμματέας: C. Strömholm, υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 8 Φεβρουαρίου 2007,

* Γλώσσα διαδικασίας: η φινλανδική.

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η S. Kiiski, εκπροσωπούμενη από τον A. Vainio, asianajaja,

— το Tampereen kaupunki, εκπροσωπούμενο από την T. Kyöttilä,

— η Φινλανδική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις E. Bygglin και J. Himmanen,

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

— η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τους M. van Beek και M. Huttunen,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 15ης Μαρτίου 2007,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση εκδόσεως προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία του άρθρου 2 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), όπως τροποποιήθηκε με την

οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ L 269, σ. 15, στο εξής: οδηγία 76/207), καθώς και την ερμηνεία των άρθρων 8 και 11 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).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ Sari Kiiski και Tampereen kaupunki (Δήμου του Tampere) σχετικά με την άρνηση του τελευταίου να δεχθεί υπέρ της ενάγουσας τροποποίηση της διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου που αυτή είχε λάβει.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική νομοθεσία

3 Κατά το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207:

«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.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

— "άμεση διάκριση": όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

— "έμμεση διάκριση": όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους 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,

[...]

7. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών, ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της αδείας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή αδείας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.

[...]»

4 Δυνάμει του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85, με τίτλο «Άδεια μητρότητας»:

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

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

5 Το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85, με τίτλο «Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας», ορίζει τα ακόλουθα:

«Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

1) στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

2) στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:

α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο β)·

β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2·

3) το επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2, στοιχείο β), κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες·

4) τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος που αναφέρεται στο σημείο 1 και στο σημείο 2, στοιχείο β), από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζομένη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα.

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.»

6 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 (ΕΕ L 145, σ. 4), θέτει σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο περί γονικής αδείας η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 από τις ως άνω επαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο).

7 Δυνάμει του παραρτήματος της συμφωνίας-πλαισίου:

«[...]

9. [...] η παρούσα συμφωνία αποτελεί συμφωνία-πλαίσιο που ορίζει τους [στοιχειώδεις] κανόνες και διατάξεις για τη γονική άδεια, διαφορετική από την άδεια μητρότητας [...]·

[...]

Ρήτρα 1: Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

1. Η παρούσα συμφωνία ορίζει τους [στοιχειώδεις] κανόνες για τη διευκόλυνση του συνδυασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών των εργαζομένων γονέων.

2. Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση [εργασίας] ή εργασιακή σχέση προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.

Ρήτρα 2: Γονική άδεια

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 τα οκτώ έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη ή/και τους κοινωνικούς εταίρους.

2. Για την προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα μέρη που υπογράφουν την παρούσα συμφωνία πιστεύουν ότι το δικαίωμα στη γονική άδεια που προβλέπεται στη ρήτρα 2, παράγραφος 1, θα πρέπει, καταρχήν, να είναι αμεταβίβαστο.

3. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι τρόποι εφαρμογής της γονικής αδείας ορίζονται από τον νόμο ή/και τις συλλογικές συμβάσεις στα κράτη μέλη, τηρώντας τους [στοιχειώδεις] κανόνες της παρούσας συμφωνίας. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν συγκεκριμένα:

[...]

δ) να ορίζουν περιόδους κοινοποίησης στον εργοδότη από τον εργαζόμενο ο οποίος ασκεί το δικαίωμα γονικής αδείας, διευκρινίζοντας την έναρξη [και] το τέλος της αδείας·

[...]

[...]

7. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι προσδιορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης για την περίοδο της γονικής αδείας.

[...]»

Η εθνική νομοθεσία

8 Κατά το κεφάλαιο 4, παράγραφος 3, του νόμου περί συμβάσεως εργασίας [Työsopimuslaki (26.1.2001/55)], όταν συντρέχει σοβαρός λόγος ο εργαζόμενος μπορεί να τροποποιήσει την ημερομηνία και τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου με σχετική γνωστοποίηση στον εργοδότη το αργότερο ένα μήνα πριν από την τροποποίηση αυτή.

9 Σύμφωνα με τα άρθρα 11 και 12 του τίτλου V της συλλογικής συμβάσεως των δημοσίων υπαλλήλων διέπουσας τις προϋποθέσεις εργασίας των υπαλλήλων αυτών την περίοδο 2003-2004 (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2003-2004, στο εξής: συλλογική σύμβαση), όταν συντρέχει σοβαρός και απρόβλεπτος λόγος, ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει αλλαγή της ημερομηνίας και της διάρκειας της χορηγηθείσας αδείας ανατροφής τέκνου. Ως βάσιμος λόγος θεωρείται κάθε απρόβλεπτη και ουσιώδης μεταβολή των πρακτικών δυνατοτήτων ανατροφής του τέκνου, μεταβολή την οποία ο ενδιαφερόμενος δεν μπορούσε να λάβει υπόψη τον χρόνο κατά τον οποίο ζήτησε άδεια ανατροφής τέκνου.

10 Κατά τις εγκυκλίους εφαρμογής της συλλογικής συμβάσεως, μεταξύ των σοβαρών λόγων περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, η σοβαρή ασθένεια του τέκνου ή του έτερου γονέα ή ο θάνατος των ατόμων αυτών, καθώς και το διαζύγιο. Αντιθέτως δεν θεωρούνται, καταρχήν, σοβαροί λόγοι η μετακόμιση σε άλλη περιοχή, η σύναψη άλλης εργασιακής σχέσεως ή μια καινούργια εγκυμοσύνη. Η διακοπή της αδείας ανατροφής τέκνου συνεπάγεται την επιστροφή του εργαζομένου στην εργασία του.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

11 Η S. Kiiski είναι καθηγήτρια στο Tampereen Lyseon Lukio (λύκειο της πόλεως Tampere). Εργοδότης της είναι το Tampereen kaupunki (Δήμος του Tampere), το

οποίο την προσέλαβε με σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου υπαγόμενη στην ως άνω συλλογική σύμβαση. Στις 3 Μαΐου 2004 ο διευθυντής του Λυκείου της χορήγησε την άδεια ανατροφής τέκνου που είχε ζητήσει για να μπορέσει να ασχοληθεί με το τέκνο της, γεννηθέν το 2003, για την περίοδο από 11 Αυγούστου 2004 μέχρι 4 Ιουνίου 2005.

12 Εγκυμονούσα εκ νέου, η S. Kiiski ζήτησε την 1η Ιουλίου 2004 την τροποποίηση της αποφάσεως σχετικά με την εν λόγω άδεια ανατροφής τέκνου, έτσι ώστε η άδεια αυτή να καλύπτει πλέον την περίοδο από 11 Αυγούστου 2004 μέχρι 22 Δεκεμβρίου 2004.

13 Όμως, ο διευθυντής του Λυκείου γνωστοποίησε στην ενδιαφερομένη ότι η αίτησή της δεν ανέφερε κάποιον απρόβλεπτο και σοβαρό λόγο που να παρέχει τη δυνατότητα τροποποιήσεως της διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση. Στις 9 Αυγούστου 2004 η S. Kiiski συμπλήρωσε την αίτησή της αναφέροντας ότι βρισκόταν στην πέμπτη εβδομάδα της κυήσεως και ότι η εγκυμοσύνη της αυτή επηρέασε ουσιωδώς τις πρακτικές δυνατότητές της να ασχοληθεί με το τέκνο της. Ανακοίνωσε την πρόθεσή της να επανέλθει στην εργασία της από 23ης Δεκεμβρίου 2004, διότι θεωρούσε ότι η άδεια ανατροφής τέκνου δεν μπορούσε να ακυρωθεί καθ' ολοκληρία. Ο πατέρας του τέκνου επιθυμούσε να λάβει ο ίδιος μια τέτοια άδεια την άνοιξη του 2005.

14 Ο διευθυντής του Λυκείου απέρριψε και την αίτηση αυτή με απόφαση της 19ης Αυγούστου 2004, με την οποία υποστήριξε, επικαλούμενος τις εγκυκλίους εφαρμογής της συλλογικής συμβάσεως και τη σχετική φινλανδική νομολογία, ότι μια νέα εγκυμοσύνη δεν αποτελεί σοβαρό λόγο για την τροποποίηση της διάρκειας μιας αδείας ανατροφής τέκνου.

15 Ο πατέρας του τέκνου δεν έλαβε άδεια ανατροφής τέκνου την άνοιξη του 2005 διότι, κατά την εφαρμοστέα στους δημοσίους υπαλλήλους συλλογική σύμβαση (valtion yleinen virka- ja työehtosopimus), η άδεια αυτή χορηγείται μόνο σε ένα γονέα κάθε φορά. Τότε η S. Kiiski δήλωσε ότι επιθυμεί να διακόψει την άδεια ανατροφής τέκνου στις 31 Ιανουαρίου 2005 και να λάβει άδεια μητρότητας από την

ημερομηνία αυτή, προκειμένου ο σύζυγός της να μπορέσει να λάβει ο ίδιος άδεια ανατροφής τέκνου. Όμως, ο διευθυντής του Λυκείου απέρριψε και τη νέα αυτή αίτηση στις 10 Δεκεμβρίου 2004, με την αιτιολογία ότι η απόφαση του εργοδότη του συζύγου της να αρνηθεί τη χορήγηση αδείας ανατροφής τέκνου δεν αποτελεί σοβαρό λόγο υπό την έννοια της συλλογικής συμβάσεως ή της φινλανδικής νομοθεσίας.

16 Θεωρώντας ότι υπήρξε θύμα απαγορευόμενων δυσμενών διακρίσεων η S. Kiiski άσκησε αγωγή ενώπιον του Tampereen käräjäoikeus (πρωτοδικείου της πόλεως Tampere) κατά του εργοδότη της, ζητώντας αποκατάσταση της υλικής ζημίας και ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη. Προς στήριξη της αγωγής της επικαλέστηκε, μεταξύ άλλων, την απόφαση της 27ης Φεβρουαρίου 2003, C-320/01, Busch (Συλλογή 2003, σ. I-2041). Θεώρησε ότι υπέστη άμεση και έμμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο λόγω της νέας εγκυμοσύνης της όταν ο εργοδότης της, αρνούμενος να δεχθεί τη νέα εγκυμοσύνη ως σοβαρό λόγο, αρνήθηκε κάθε τροποποίηση της περιόδου της αδείας ανατροφής του τέκνου της και, με τον τρόπο αυτό, την εμπόδισε να επανέλθει στην εργασία της ή ακόμα να λάβει άδεια μητρότητας.

17 Κατά την άποψη του Tampereen kaupunki, η άρνηση διακοπής της αδείας ανατροφής τέκνου δεν οφειλόταν στη νέα εγκυμοσύνη, αλλά στο γεγονός ότι, κατά την εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση και τη σχετική φινλανδική νομολογία, η εγκυμοσύνη δεν αποτελεί απρόβλεπτο και σοβαρό λόγο ικανό να δικαιολογήσει μια τέτοια διακοπή. Η νέα εγκυμοσύνη δεν επέφερε μια τόσο ουσιώδη και απρόβλεπτη μεταβολή στις πρακτικές δυνατότητές της να ασχοληθεί με το πρώτο τέκνο της έτσι ώστε η ενδιαφερομένη να εμποδίζεται διαρκώς.

18 Το Tampereen kaupunki θεώρησε, επιπλέον, ότι η προαναφερθείσα απόφαση Busch δεν ασκούσε επιρροή εν προκειμένω. Εν πάση περιπτώσει, ακόμα και αν υφίσταται κάποιο τεκμήριο περί υπάρξεως δυσμενούς διακρίσεως, οι ενέργειές του στηρίχθηκαν σε αντικειμενικούς και βάσιμους λόγους. Κατά την άποψή του, η πρόωρη επάνοδος στην εργασία εργαζομένου ευρισκόμενου σε άδεια ανατροφής τέκνου έχει πάντοτε συνέπειες για τους άλλους εργαζομένους και, ειδικότερα, για τον αντικαταστάτη του.

19 Υπό τις συνθήκες αυτές το Tampereen käräjäoikeus αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση, αντίθετη προς το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207 [...], το γεγονός ότι ένας εργοδότης αρνείται σε μια εργαζομένη να μεταβάλει χρονικά την άδεια ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί, ή να διακόψει την άδεια αυτή, λόγω νέας εγκυμοσύνης, η οποία κατέστη γνωστή στην εργαζομένη προ της ενάρξεως της αδείας αυτής, κατ' εφαρμογή μιας πάγιας ερμηνείας των εθνικών διατάξεων, κατά την οποία μια νέα εγκυμοσύνη γενικά δεν θεωρείται ότι συνιστά σοβαρό και απρόβλεπτο λόγο βάσει του οποίου να μπορεί να τροποποιηθεί η ημερομηνία ενάρξεως ή λήξεως και η διάρκεια μιας τέτοιας αδείας;

2) Μπορεί ένας εργοδότης να στηρίξει την περιγραφόμενη στο [πρώτο ερώτημα] ενέργειά του, η οποία ενδεχομένως συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση, σε σχέση με την οδηγία [76/207], επικαλούμενος ως αιτιολογία ότι η μεταβολή της οργανώσεως της εργασίας των διδασκόντων και η αδιάλειπτη διδασκαλία των μαθημάτων θα διαταράσσονταν, με αποτέλεσμα την πρόκληση συνήθους χαρακτήρα δυσχερειών χωρίς ιδιαίτερη βαρύτητα, ή επικαλούμενος ως αιτιολογία ότι, βάσει των εθνικών διατάξεων, ο εργοδότης αυτός θα ήταν υποχρεωμένος να αποζημιώσει λόγω της προκαλούμενης απώλειας αποδοχών τον αντικαταστάτη του ευρισκομένου σε άδεια ανατροφής τέκνου μέλους του διδακτικού προσωπικού σε περίπτωση επιστροφής του τελευταίου στην εργασία του ενώ αυτός είχε άδεια ανατροφής τέκνου;

3) Έχει εφαρμογή συναφώς η οδηγία 92/85 [...] και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, αντιβαίνει προς τα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας αυτής η περιγραφόμενη στο [πρώτο ερώτημα] ενέργεια του εργοδότη όταν η εργαζομένη, συνεχίζοντας να βρίσκεται σε άδεια ανατροφής τέκνου, στερήθηκε τη δυνατότητα να λάβει μισθολογικά πλεονεκτήματα της αδείας μητρότητας τα οποία συνδέονται με την εργασιακή της σχέση στον δημόσιο τομέα;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου και του τρίτου ερωτήματος

20 Εκ προοιμίου πρέπει να σημειωθεί, αφενός, ότι, κατά τις ενδείξεις που παρέχει το αιτούν δικαστήριο, το γεγονός το οποίο στέρησε την S. Kiiski από τα συνδεόμενα με την άδεια μητρότητας πλεονεκτήματα που προβλέπει η οδηγία 92/85 είναι η εκ μέρους του εργοδότη της άρνηση να διακόψει η ενδιαφερομένη την άδεια ανατροφής τέκνου που είχε λάβει. Αφετέρου, ναι μεν ο εργοδότης της S. Kiiski απέρριψε, για διάφορους λόγους, τις τρεις αιτήσεις τις οποίες αυτή υπέβαλε διαδοχικά, η άρνησή του αυτή όμως βασιζόταν πάντοτε, τουλάχιστον εμμέσως και σιωπηρώς, στην εφαρμογή των εθνικών διατάξεων που διέπουν την άδεια ανατροφής τέκνου οι οποίες αποκλείουν γενικά την εγκυμοσύνη από τους σοβαρούς λόγους που καθιστούν δυνατή μια τροποποίηση της περιόδου της εν λόγω αδείας. Τέλος, από τα έγγραφα της δικογραφίας που υποβλήθηκε στο Δικαστήριο δεν μπορεί να συναχθεί ότι η εν λόγω άδεια ανατροφής δεν περιλαμβάνεται μεταξύ αυτών που υπάγονται στο προβλεπόμενο από τη συμφωνία-πλαίσιο σύστημα γονικής αδείας.

21 Στο πλαίσιο αυτό πρέπει γίνει δεκτό ότι, με το πρώτο και το τρίτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, αν το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207, που απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο όσον αφορά τους όρους εργασίας, καθώς και τα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας 92/85, σχετικά με την άδεια μητρότητας, εμποδίζουν την εφαρμογή των εθνικών διατάξεων που διέπουν την άδεια ανατροφής τέκνου οι οποίες αποκλείουν γενικά την εγκυμοσύνη, περιλαμβανομένου του μέρους εκείνου που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της αδείας μητρότητας, από τους σοβαρούς λόγους οι οποίοι καθιστούν δυνατή μια τροποποίηση της περιόδου της εν λόγω αδείας ανατροφής τέκνου.

22 Η απάντηση που ζητείται με τον τρόπο αυτό προϋποθέτει καταρχάς ότι το άτομο το οποίο, όπως η S. Kiiski, επικαλείται δικαιώματα εγγενή έναντι της άδειας μητρότητας εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85, δηλαδή ότι είναι μια «έγκυος εργαζομένη» υπό την έννοια του άρθρου 2, στοιχείο α΄, της οδηγίας αυτής.

23 Κατά τη διάταξη αυτή, 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.

24 Από αυτό προκύπτει ότι, για τους σκοπούς εφαρμογής της οδηγίας 92/85, ο κοινοτικός νομοθέτης θέλησε να δώσει ένα κοινοτικό ορισμό της εννοίας της «εγκύου εργαζομένης», έστω και αν παραπέμπει στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές όσον αφορά μία από τις πτυχές του εν λόγω ορισμού, ήτοι εκείνη η οποία αφορά τον τρόπο με τον οποίο η εργαζόμενη ενημερώνει τον εργοδότη της για την κατάστασή της.

25 Υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η έννοια του εργαζομένου δεν επιδέχεται ερμηνεία ποικίλλουσα αναλόγως του εθνικού δικαίου αλλά έχει κοινοτικό περιεχόμενο. Η έννοια αυτή πρέπει να ορίζεται σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν την εργασιακή σχέση ανάλογα με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ενδιαφερομένων. Ακριβώς όμως το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής σχέσεως είναι το γεγονός ότι ένα άτομο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα άλλο και υπό τη διεύθυνσή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986, 66/85, Lawrie-Blum, Συλλογή 1986, σ. 2121, σκέψεις 16 και 17· της 13ης Απριλίου 2000, C-176/96, Lehtonen και Castors Braine, Συλλογή 2000, σ. I-2681, σκέψη 45· της 23ης Μαρτίου 2004, C-138/02, Collins, Συλλογή 2004, σ. I-2703, σκέψη 26· της 7ης Σεπτεμβρίου 2004, C-456/02, Trojani, Συλλογή 2004, σ. I-7573, σκέψη 15, και της 26ης Απριλίου 2007, C-392/05, Αλεβίζος, Συλλογή 2007, σ. I-3505, σκέψη 67).

26 Το Δικαστήριο έχει δεχθεί επιπλέον ότι η sui generis νομική φύση της εργασιακής σχέσεως από πλευράς εθνικού δικαίου δεν ασκεί επιρροή επί της ιδιότητας του εργαζομένου υπό την έννοια του κοινοτικού δικαίου (βλ. αποφάσεις της 23ης Μαρτίου 1982, 53/81, Levin, Συλλογή 1982, σ. 1035, σκέψη 16· της 31ης Μαΐου 1989, 344/87, Bettray, Συλλογή 1989, σ. 1621, σκέψεις 15 και 16· της 19ης Νοεμβρίου 2002, C-188/00, Kurz, Συλλογή 2002, σ. I-10691, σκέψη 32, και Trojani, προαναφερθείσα, σκέψη 16).

27 Ναι μεν δεν αμφισβητείται ότι η S. Kiiski, πριν λάβει άδεια ανατροφής τέκνου, βρισκόταν σε μια εργασιακή σχέση έχουσα το χαρακτηριστικό που υπενθυμίζεται στη σκέψη 25 της παρούσας αποφάσεως και είχε, επομένως, την ιδιότητα της εργαζομένης υπό την έννοια του κοινοτικού δικαίου, για να μπορεί όμως να επικαλείται τα δικαιώματα που παρέχει η οδηγία 92/85 πρέπει ακόμη από τη χορήγηση της αδείας ανατροφής τέκνου να μην απώλεσε την ιδιότητα αυτή.

28 Συναφώς, πρέπει να σημειωθεί, πρώτον, ότι η οδηγία 92/85 δεν αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής της την κατάσταση εργαζομένων που έχουν λάβει άδεια όπως η άδεια ανατροφής τέκνου.

29 Ασφαλώς, η οδηγία 92/85, κατά την πρώτη, την πέμπτη και την έκτη αιτιολογική σκέψη της, αποσκοπεί στην καλυτέρευση του χώρου εργασίας, για να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, ειδικότερα της εγκύου γυναίκας στην εργασία. Εντούτοις, κατά τη δέκατη τέταρτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας αυτής, ο κοινοτικός νομοθέτης θεώρησε ότι η εύθραυστη υγεία της εγκύου, γαλουχούσας ή λεχώνας εργαζομένης καθιστά αναγκαίο το δικαίωμα αδείας μητρότητας.

30 Ναι μεν ο κοινοτικός νομοθέτης θέλησε ιδίως να προστατεύσει με τον τρόπο αυτό γενικά τις εγκύους εργαζόμενες από τους κινδύνους που μπορεί να διατρέχουν κατά την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητάς τους, παρέχοντάς τους δικαίωμα να λάβουν άδεια μητρότητας η οποία τους παρέχει τη δυνατότητα να απέχουν προσωρινά από την εργασία τους, δεν αμφισβητείται όμως ότι δεν εξάρτησε το δικαίωμα αυτό από την προϋπόθεση ότι η έγκυος που ζητεί την εν λόγω άδεια πρέπει οπωσδήποτε να βρίσκεται προσωπικά σε μια κατάσταση που να την εκθέτει σε τέτοιους κινδύνους.

31 Επομένως, από το γεγονός και μόνον ότι σκοπός της οδηγίας 92/85 είναι η βελτίωση της προστασίας της εγκύου στην εργασία δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι ο κοινοτικός νομοθέτης θέλησε να αποκλείσει τη δυνατότητα χορηγήσεως της αδείας αυτής σε εργαζόμενη η οποία, τον χρόνο κατά τον οποίο επιθυμεί να ζητήσει μια τέτοια άδεια, απέχει ήδη προσωρινά από την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητάς της επειδή έχει λάβει μιαν άλλη άδεια.

32 Πρέπει να σημειωθεί, στη συνέχεια, ότι, κατά τη ρήτρα 2, σημείο 7, της συμφωνίας-πλαισίου, τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι προσδιορίζουν το καθεστώς της συμβάσεως ή της εργασιακής σχέσεως για την περίοδο της προβλεπομένης από τη συμφωνία αυτή γονικής αδείας. Από αυτό προκύπτει ότι ο κοινοτικός νομοθέτης, εκδίδοντας την οδηγία 96/34 που θέτει σε εφαρμογή την εν λόγω συμφωνία, θεώρησε ότι, κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου, εξακολουθεί να υφίσταται η εργασιακή σχέση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Κατά συνέπεια, ο δικαιούχος τέτοιας αδείας εξακολουθεί να είναι εργαζόμενος υπό την έννοια του κοινοτικού δικαίου κατά τη διάρκεια της σχετικής περιόδου.

33 Εξάλλου, δεν αμφισβητείται ότι, τον χρόνο εκδόσεως της αποφάσεως της 10ης Δεκεμβρίου 2004 που είχε ως αποτέλεσμα, κατά το αιτούν δικαστήριο, να στερήσει κατά ένα μέρος την S. Kiiski από το δικαίωμα λήψεως αμοιβής ή κατάλληλου επιδόματος που προβλέπει το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85, η ενδιαφερομένη είχε ενημερώσει για την εγκυμοσύνη της τον εργοδότη της σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Επομένως, την ημερομηνία αυτή υπαγόταν στο πεδίο εφαρμογής της ως άνω οδηγίας.

34 Συνεπώς, πρέπει να ελεγχθεί αν οι κανόνες που διέπουν την άδεια ανατροφής τέκνου, ειδικότερα δε εκείνοι που προσδιορίζουν τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες μπορεί να τροποποιηθεί η περίοδος της αδείας αυτής, μπορούσαν να στερήσουν την S. Kiiski από δικαιώματα συνδεόμενα άμεσα με την άδεια μητρότητας.

35 Επ' αυτού, πρέπει να υπομνησθεί ότι η ρήτρα 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου χορηγεί σε άνδρες και γυναίκες εργαζομένους ένα ατομικό δικαίωμα αδείας ανατροφής τέκνου διάρκειας τουλάχιστον τριών μηνών. Η άδεια ανατροφής τέκνου χορηγείται στους γονείς για να μπορέσουν να ασχοληθούν με το τέκνο τους. Η άδεια αυτή μπορεί να χορηγείται μέχρι μιαν ορισμένη ηλικία του παιδιού, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα οκτώ έτη (βλ. απόφαση της 14ης Απριλίου 2005, C-519/03, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, Συλλογή 2005, σ. I-3067, σκέψεις 31 και 32).

36 Πρέπει να υπομνησθεί επίσης ότι, όπως σημειώνεται στη σκέψη 32 της παρούσας αποφάσεως, η συμφωνία-πλαίσιο αναθέτει στα κράτη μέλη ή/και στους κοινωνικούς εταίρους να προσδιορίσουν το καθεστώς της συμβάσεως ή της εργασιακής σχέσεως κατά τη διάρκεια της περιόδου της προβλεπόμενης από την εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο αδείας.

37 Όταν η χορήγηση μιας τέτοιας αδείας έχει επιπτώσεις επί της οργανώσεως της επιχειρήσεως ή της υπηρεσίας στην οποία υπάγεται η θέση εργασίας του ευρισκόμενου σε τέτοια άδεια εργαζομένου και αυτή μπορεί να απαιτεί ιδίως την πρόσληψη αντικαταστάτη, ευλόγως το εθνικό δίκαιο μπορεί να προβλέπει αυστηρές προϋποθέσεις για την τροποποίηση της περιόδου της εν λόγω αδείας.

38 Εντούτοις, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της συμφωνίας-πλαισίου η οποία παρέχει στους άνδρες και τις γυναίκες εργαζομένους ατομικό δικαίωμα αδείας σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ή υιοθεσίας ώστε ο ενδιαφερόμενος να ασχοληθεί με το τέκνο του, είναι επίσης εύλογο ο ενδιαφερόμενος εργαζόμενος να μπορεί να επικαλείται τα γεγονότα τα οποία, μετά την υποβολή της αιτήσεως χορηγήσεως της αδείας αυτής, τον περιάγουν αδιαμφισβήτητα σε αδυναμία να ασχοληθεί με το τέκνο του υπό τις αρχικά προβλεπόμενες προϋποθέσεις, προκειμένου να ζητήσει τροποποίηση της περιόδου της εν λόγω αδείας.

39 Στην υπόθεση της κύριας δίκης, αφενός, η συλλογική σύμβαση αναγνωρίζει στον ενδιαφερόμενο δημόσιο υπάλληλο το δικαίωμα να ζητεί τροποποίηση της ημερομηνίας και της διάρκειας μιας αδείας ανατροφής τέκνου που του έχει χορηγηθεί αν επικαλεστεί απρόβλεπτο και σοβαρό λόγο. Αφετέρου, η ίδια αυτή σύμβαση θεωρεί ως σοβαρό λόγο κάθε απρόβλεπτη και ουσιώδη αλλαγή των πρακτικών δυνατοτήτων του ενδιαφερομένου να ασχοληθεί με το τέκνο του, η οποία δεν μπορούσε να ληφθεί υπόψη κατά τον χρόνο της αιτήσεως της αδείας ανατροφής τέκνου.

40 Οι εγκύκλιοι εφαρμογής της συλλογικής συμβάσεως παραθέτουν, ως τέτοιους σοβαρούς λόγους, συμβάντα όπως η σοβαρή ασθένεια ή ο θάνατος του τέκνου ή του έτερου γονέα και το διαζύγιο. Αντιθέτως, οι εγκύκλιοι αυτές θεωρούν ότι η μετακόμιση σε άλλο τόπο, η σύναψη άλλης εργασιακής σχέσεως ή μια νέα εγκυμοσύνη δεν αποτελούν, καταρχήν, τέτοιους σοβαρούς και απρόβλεπτους λόγους.

41 Πρέπει να σημειωθεί ότι, ναι μεν η μετακόμιση σε άλλο τόπο ή η σύναψη άλλης εργασιακής σχέσεως, που εξαρτώνται μόνον από τη βούληση των ενδιαφερομένων, ορθώς δεν μπορούν να θεωρηθούν ως απρόβλεπτα περιστατικά, από την άποψη αυτή, πλην όμως η εγκυμοσύνη δεν είναι συγκρίσιμη με τέτοια περιστατικά.

42 Ο απρόβλεπτος χαρακτήρας τον οποίο έχει κατ' ουσίαν η εγκυμοσύνη την καθιστά ανάλογη με συμβάντα όπως η σοβαρή ασθένεια ή ο θάνατος του τέκνου ή του άλλου γονέα και το διαζύγιο.

43 Τα συμβάντα αυτά, τα οποία κατά τις επίμαχες στην κύρια δίκη εγκυκλίους θεωρούνται απρόβλεπτα, αποτελούν στο σύνολό τους ουσιώδεις αλλαγές της οικογενειακής καταστάσεως και των σχέσεων, αφενός, μεταξύ των γονέων και, αφετέρου, μεταξύ των γονέων και του τέκνου, που χαρακτηρίζονται από την απώλεια ή τον έντονο περιορισμό της δυνατότητας συμμετοχής ενός μέλους της οικογενείας, ή από την απώλεια ή τον έντονο περιορισμό των πρακτικών δυνατοτήτων του ενδιαφερομένου γονέα να ασχοληθεί με την ανατροφή του τέκνου του ή της δυνατότητας του τελευταίου να ανατραφεί. Για τον λόγο αυτό, τα εν λόγω συμβάντα εμποδίζουν τη συνδρομή των προϋποθέσεων βάσει των οποίων η ενδιαφερομένη προέβλεπε να ασχοληθεί με το τέκνο της όταν ζήτησε την άδεια ανατροφής τέκνου, σύμφωνα με τον σκοπό της εν λόγω αδείας.

44 Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι η εγκυμοσύνη μεταβάλλει τις σχέσεις στο πλαίσιο της οικογενείας και ότι οι συνδεόμενοι με αυτήν κίνδυνοι τόσο για τη μητέρα όσο και για το έμβρυο επηρεάζουν την ευχέρεια κινήσεων της ενδιαφερομένης και τις δυνατότητές της να αναθρέψει το τέκνο στο πλαίσιο της αδείας ανατροφής τέκνου. Συναφώς, παρά ταύτα δεν συνάγεται ότι αυτή καθαυτή η εγκυμοσύνη επιφέρει, καταρχήν, μια τέτοια ουσιώδη μεταβολή ή τέτοιας σημασίας αλλαγές ώστε να εμποδίζει τη συνδρομή των προϋποθέσεων υπό τις οποίες η ενδιαφερομένη είχε προβλέψει να ασχοληθεί με το τέκνο της όταν ζήτησε την άδεια ανατροφής τέκνου.

45 Εντούτοις, δεν μπορεί να αγνοείται ότι κάθε εγκυμοσύνη αναπόφευκτα εξελίσσεται και ότι, κατά την τελική περίοδο που προηγείται του τοκετού και τις πρώτες εβδομάδες κατόπιν αυτού, η ενδιαφερομένη θα υποστεί οπωσδήποτε τόσο σημαντικές μεταβολές όσον αφορά τις προϋποθέσεις διαβιώσεώς της οι οποίες θα την εμποδίσουν να ασχοληθεί με το πρώτο της τέκνο.

46 Ακριβώς αυτήν την εξέλιξη έλαβε υπόψη ο κοινοτικός νομοθέτης παρέχοντας στις εγκύους εργαζόμενες ένα ειδικό δικαίωμα, δηλαδή το δικαίωμα αδείας μητρότητας που προβλέπει η οδηγία 92/85, το οποίο αποσκοπεί, αφενός, στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και κατόπιν αυτής και, αφετέρου, στην προστασία των ιδιαιτέρων σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που ακολουθεί την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, αποφεύγοντας τη διατάραξη των σχέσεων αυτών εξαιτίας της σωρεύσεως βαρών που προκύπτει από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (βλ., επ' αυτού, αποφάσεις της 29ης Νοεμβρίου 2001, C-366/99, Griesmar, Συλλογή 2001, σ. I-9383, σκέψη 43· της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez, Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 32, και Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, προαναφερθείσα, σκέψη 32).

47 Κατά συνέπεια, δυνάμει του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85, τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να χορηγείται στις εργαζόμενες άδεια μητρότητας διαρκείας δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων.

48 Συναφώς, από την πέμπτη και την έκτη αιτιολογική σκέψη της ως άνω οδηγίας προκύπτει ότι με τον τρόπο αυτό ο κοινοτικός νομοθέτης θέλησε να συμμορφωθεί προς τους σκοπούς του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που θεσπίστηκε κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου στις 9 Δεκεμβρίου 1989. Το άρθρο 136 ΕΚ αναφέρεται επίσης στον ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη, που υπογράφηκε στο Torino στις 18 Οκτωβρίου 1961 και αναθεωρήθηκε στο Στρασβούργο στις 3 Μαΐου 1996, στον οποίο μετέχουν όλα τα κράτη μέλη, που προσχώρησαν σ' αυτόν όπως είχε αρχικώς, στο αναθεωρημένο του κείμενο ή και στα δύο κείμενα. Το άρθρο 8 του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη, περί του δικαιώματος των εργαζομένων γυναικών προς προστασία της μητρότητας,

αποσκοπεί να εξασφαλίσει σ' αυτές ένα δικαίωμα αδείας μητρότητας ελάχιστης διάρκειας δώδεκα εβδομάδων, κατά το αρχικό του κείμενο, και δεκατεσσάρων εβδομάδων, όπως τροποποιήθηκε.

49 Υπό τις συνθήκες αυτές, το δικαίωμα αδείας μητρότητας που αναγνωρίζεται υπέρ των εγκύων εργαζομένων πρέπει να θεωρηθεί ως μέσον προστασίας ενός ιδιαίτερης σημασίας δικαιώματος κοινωνικής ασφαλίσεως. Ο κοινοτικός νομοθέτης θεώρησε έτσι ότι οι ουσιώδεις μεταβολές των όρων διαβιώσεως των ενδιαφερομένων γυναικών κατά τη διάρκεια της περιορισμένης περιόδου δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων που προηγείται του τοκετού και έπεται αυτού αποτελούν σοβαρό λόγο αναστολής της ασκήσεως της επαγγελματικής δραστηριότητάς τους, χωρίς οι δημόσιες αρχές ή οι εργοδότες να μπορούν να αμφισβητούν με οποιονδήποτε τρόπο τον λόγο αυτό.

50 Όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου που υπενθυμίζεται στη σκέψη 46 της παρούσας αποφάσεως, η χορηγούμενη στη μητέρα προστασία με τη μορφή αδείας μητρότητας σκοπεί να αποτρέψει τη σώρευση των βαρών της. Όμως, η φροντίδα προς το πρώτο τέκνο σύμφωνα με τον σκοπό της προβλεπόμενης από τη συμφωνία-πλαίσιο γονικής αδείας αποτελεί για τη μητέρα, κατά το τελικό στάδιο της εγκυμοσύνης της, ένα σωρευτικό βάρος παρόμοιου χαρακτήρα και ανάλογης σημασίας. Επομένως, ευλόγως μπορεί να επιβάλλεται η αποφυγή μιας τέτοιας σωρεύσεως, παρεχομένης στην ενδιαφερομένη, λόγω της εγκυμοσύνης της αυτής, της δυνατότητας τροποποιήσεως της περιόδου της εν λόγω αδείας.

51 Από το σύνολο των ανωτέρω σκέψεων προκύπτει ότι η περιορισμένη χρονική περίοδος δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων που προηγείται του τοκετού και έπεται αυτού πρέπει να θεωρηθεί ως μια κατάσταση η οποία, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της προβλεπόμενης από τη συμφωνία-πλαίσιο γονικής αδείας, εμποδίζει την επίτευξη του σκοπού αυτού και, επομένως, ως σοβαρός λόγος που παρέχει τη δυνατότητα τροποποιήσεως της περιόδου της αδείας αυτής.

52 Πάντως, εθνικές διατάξεις όπως αυτές της κύριας δίκης εξαιρούν γενικά την εγκυμοσύνη από τους

53 Υπό τις συνθήκες αυτές, οι ως άνω διατάξεις εισάγουν δυσμενείς διακρίσεις, δεδομένου ότι δεν προβλέπουν την ίδια μεταχείριση μιας καταστάσεως η οποία ωστόσο, έναντι του σκοπού της προβλεπόμενης από τη συμφωνία-πλαίσιο γονικής αδείας και των προσκομμάτων που μπορούν να εμποδίσουν την επίτευξή του, είναι ανάλογη με εκείνη που προκύπτει από τη σοβαρή ασθένεια ή τον θάνατο του τέκνου ή του συζύγου, ή από το διαζύγιο, χωρίς η διαφορετική αυτή μεταχείριση να δικαιολογείται αντικειμενικά.

54 Όμως, κατά πάγια νομολογία, η τήρηση των αρχών της ισότητας και της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων επιτάσσει να μην αντιμετωπίζονται κατά διαφορετικό τρόπο όμοιες καταστάσεις ούτε καθ' όμοιο τρόπο διαφορετικές καταστάσεις, εκτός αν μια τέτοιου είδους αντιμετώπιση δικαιολογείται αντικειμενικά (βλ., ιδίως, αποφάσεις της 26ης Οκτωβρίου 2006, C-248/04, Koninklijke Coöperatie Cosun, Συλλογή 2006, σ. I-10211, σκέψη 72, και της 3ης Μαΐου 2007, C-303/05, Advocaten voor de Wereld, Συλλογή 2006, σ. I-3633, σκέψη 56).

55 Δεδομένου ότι μια εισάγουσα δυσμενείς διακρίσεις μεταχείριση η οποία προκύπτει από διατάξεις όπως αυτές της κύριας δίκης δεν μπορεί να αφορά παρά μόνον τις γυναίκες, οι διατάξεις αυτές, που προβλέπουν τους όρους της συνεχιζόμενης κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου εργασιακής σχέσεως, συνεπάγονται άμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο, η οποία απαγορεύεται από το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207 (βλ., επ' αυτού, απόφαση Busch, προαναφερθείσα, σκέψη 38).

56 Εξάλλου, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι μια άδεια που χορηγείται βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού (αποφάσεις Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, προαναφερθείσα, σκέψη 33, και της 6ης Απριλίου 2006, C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, Συλλογή 2006, σ. I-3423, σκέψη 24).

57 Από αυτό προκύπτει ότι το κοινοτικό δίκαιο εμποδίζει την εφαρμογή αποφάσεως ενός εργοδότη, όπως αυτή που ελήφθη στην υπόθεση της κύριας δίκης στις 10 Δεκεμβρίου 2004, η οποία έχει ως συνέπεια να εμποδίζει μια έγκυο εργαζομένη να επιτύχει κατόπιν αιτήσεώς της την τροποποίηση της περιόδου της αδείας ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί όταν η ίδια ζητεί ταυτόχρονα άδεια μητρότητας, στερώντας την με τον τρόπο αυτό από εγγενή προς την εν λόγω άδεια μητρότητας δικαιώματα τα οποία απορρέουν από τα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας 92/85.

58 Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω παρατηρήσεων, στο πρώτο και το τρίτο από τα υποβληθέντα ερωτήματα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207, που απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο όσον αφορά τους όρους εργασίας, καθώς και τα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας 92/85 σχετικά με την άδεια μητρότητας εμποδίζουν την εφαρμογή εθνικών διατάξεων που διέπουν την άδεια ανατροφής τέκνου οι οποίες, καθόσον δεν λαμβάνουν υπόψη τις μεταβολές που συνεπάγεται η εγκυμοσύνη για την ενδιαφερόμενη εργαζομένη κατά την περιορισμένη περίοδο δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων που προηγείται του τοκετού και έπεται αυτού, δεν επιτρέπουν στην ενδιαφερομένη να επιτύχει κατόπιν αιτήσεώς της τροποποίηση της περιόδου της αδείας ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί όταν ασκεί ταυτόχρονα το δικαίωμά της να λάβει άδεια μητρότητας, αποστερώντας της με τον τρόπο αυτό δικαιώματα συνδεόμενα με την ως άνω άδεια μητρότητας.

Επί του δευτέρου ερωτήματος

59 Το δεύτερο ερώτημα υποβλήθηκε μόνο για την περίπτωση στην οποία το Δικαστήριο κρίνει ότι οι επίμαχες εθνικές διατάξεις της κύριας δίκης εισάγουν έμμεση δυσμενή διάκριση.

60 Από την εκτίμηση που παρατίθεται στη σκέψη 55 της παρούσας αποφάσεως προκύπτει ότι εθνικές διατάξεις όπως οι επίμαχες της κύριας δίκης συνεπάγονται, υπό την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 2, της οδηγίας 76/207, άμεση και όχι έμμεση δυσμενή διάκριση.

61 Επομένως, παρέλκει να δοθεί απάντηση στο δεύτερο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

Το άρθρο 2 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, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, που εμποδίζει κάθε άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο όσον αφορά τους όρους εργασίας, καθώς και τα άρθρα 8 και 11 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), που διέπουν την άδεια μητρότητας, εμποδίζουν την εφαρμογή εθνικών διατάξεων περί αδείας ανατροφής τέκνου οι οποίες, καθόσον δεν λαμβάνουν υπόψη τις μεταβολές που συνεπάγεται η εγκυμοσύνη για την ενδιαφερόμενη εργαζομένη κατά την περιορισμένη περίοδο δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων που προηγείται του τοκετού και έπεται αυτού, δεν επιτρέπουν στην ενδιαφερομένη να επιτύχει κατόπιν αιτήσεώς της τροποποίηση της περιόδου της αδείας ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί όταν ασκεί το δικαίωμά της να λάβει άδεια μητρότητας, στερώντας την με τον τρόπο αυτό από δικαιώματα συνδεόμενα με την ως άνω άδεια μητρότητας.

(υπογραφές)