ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
JULIANE KOKOTT
της 15ης Μαρτίου 2007 [1]

I — Εισαγωγή

1. Η υπό κρίση υπόθεση παρέχει την ευκαιρία για περαιτέρω διευκρίνιση της έννομης καταστάσεως των εγκύων εργαζομένων σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο.

2. Στην S. Kiiski, Φινλανδή καθηγήτρια, χορηγήθηκε, κατόπιν αιτήσεώς της, άδεια ανατροφής τέκνου για τη φροντίδα του πρώτου της τέκνου [2]. Προ της ενάρξεως της αδείας αυτής η S. Kiiski πληροφορήθηκε όμως ότι ήταν και πάλι έγκυος. Για αυτόν τον λόγο αποφάσισε να οργανώσει τη φροντίδα του τέκνου της διαφορετικά από τα αρχικά της σχέδια και ζήτησε τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε ήδη χορηγηθεί. Ο εργοδότης της αρνήθηκε όμως να δεχθεί το αίτημά της αυτό, διότι η τροποποίηση της διάρκειας αδείας ανατροφής τέκνου που έχει χορηγηθεί είναι δυνατή μόνον για σοβαρό λόγο και η νέα εγκυμοσύνη δεν αποτελεί τέτοιο λόγο. Για τον ίδιο λόγο απορρίφθηκε και μεταγενέστερη, κατά τη διάρκεια της άδειας ανατροφής τέκνου, υποβληθείσα αίτηση, με την οποία η S. Kiiski ζήτησε να τερματιστεί αυτή η άδεια και να της χορηγηθεί άδεια μητρότητας.

3. Στο πλαίσιο αυτό, η S. Kiiski θεωρεί ότι υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και ότι θίγονται τα δικαιώματά της ως εγκύου εργαζομένης. Κατ' ουσίαν αξιώνει, στηριζόμενη στην εγκυμοσύνη της, ιδιαίτερη μεταχείριση σε σχέση με τους λοιπούς εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου.

II — Το νομοθετικό πλαίσιο

Α — *Το κοινοτικό δίκαιο*

4. Το πλαίσιο της υπό κρίση υποθέσεως, όσον αφορά το κοινοτικό δίκαιο, ορίζουν,

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η γερμανική.

2 — Στη φινλανδική γλώσσα: «hoitovapaa». Όπως προέκυψε από την επ' ακροατηρίου συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου, η άδεια αυτή συγκαταλέγεται, στη Φινλανδία, στην κατηγορία των οικογενειακών αδειών, στην οποία ανήκει και η γονική άδεια (στη φινλανδική γλώσσα: «vanhempainloma») καθώς και η άδεια μητρότητας.

αφενός, 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 [3], όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ [4], και, αφετέρου, η 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 [5]. Πρέπει ακόμη να αναφερθεί 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 [6].

5. Το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73, ορίζει τα εξής:

«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

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,

[...]

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,

3 — ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70 (στο εξής: οδηγία **76/207**).

4 — 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· στο εξής: οδηγία 2002/73).

5 — ΕΕ L 348, σ. 1 (στο εξής: οδηγία 92/85).

6 — ΕΕ L 145, σ. 4 (στο εξής: οδηγία 96/34 ή συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια).

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.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει επίσης τις διατάξεις της οδηγίας 96/34/ΕΚ [...] και της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ [...]»

6. Το άρθρο 8 της οδηγίας 92/85 έχει ως εξής:

«Άδεια μητρότητας

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.

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.»

7. Το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85 έχει, αποσπασματικά, ως εξής:

«Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

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

[...]

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 εργαζόμενη 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 εργαζόμενη 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.»

8. Η συνημμένη στην οδηγία 96/34 συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια αναφέρει στις γενικές εκτιμήσεις της, υπό την παράγραφο 6, τα εξής:

«Τα μέτρα για τον συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θα πρέπει να ενθαρρύνουν την εισαγωγή νέων ελαστικών τρόπων οργάνωσης εργασίας και χρόνου, περισσότερο προσαρμοσμένων στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινωνίας και που θα πρέπει να λάβουν υπόψη συγχρόνως τις ανάγκες των επιχειρήσεων και εκείνες των εργαζομένων.»

9. Η ρήτρα 2, παράγραφος 3, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια προβλέπει ότι 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 συμφωνίας-πλαισίου. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν συγκεκριμένα, σύμφωνα με το στοιχείο ε΄ της εν λόγω διατάξεως,

«να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης [...] δύναται να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής αδείας για λόγους που μπορούν να αιτιολογήσουν και οι οποίοι συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης (παραδείγματος χάρη όταν η εργασία είναι εποχιακού χαρακτήρα, όταν δεν μπορεί να βρεθεί αναπληρωτής κατά την περίοδο κοινοποίησης, όταν σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού ζητά γονική άδεια συγχρόνως, όταν συγκεκριμένα καθήκοντα έχουν στρατηγική σημασία). [...]»

10. Εκτός αυτού, η ρήτρα 2, παράγραφος 7, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι προσδιορίζουν το καθεστώς της συμβάσεως ή της εργασιακής σχέσεως για την περίοδο της γονικής αδείας.»

Β — *Το εθνικό δίκαιο*

11. Σύμφωνα με το άρθρο 29 του φινλανδικού νόμου περί δημοτικών υπαλλήλων [7], οι δημοτικοί υπάλληλοι δικαιούνται άδεια ανατροφής τέκνου, όπως προβλέπεται στο κεφάλαιο 4, άρθρα 1 έως 8 του τίτλου IV του φινλανδικού νόμου περί συμβάσεως εργασίας [8].

12. Η ισχύουσα στον Δήμο του Tampere γενική συλλογική σύμβαση εργασίας των εργαζομένων σε δημοτικές υπηρεσίες [9] 2003/2004 (στο εξής: συλλογική σύμβαση) παραπέμπει, σχετικά με την άδεια ανατροφής τέκνου, στον νόμο περί συμβάσεως εργασίας. Εκτός αυτού, σύμφωνα με τα άρθρα 11 και 12 του τίτλου V αυτής της συλλογικής συμβάσεως, ο δημοτικός υπάλληλος δικαιούται να ζητήσει, για απρόβλεπτο και σοβαρό λόγο, αλλαγή της ημερομηνίας και της διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου που του έχει χορηγηθεί. Ως τέτοιος λόγος θεωρείται κάθε απρόβλεπτη και ουσιώδης μεταβολή των πρακτικών δυνατοτήτων που έχει να ασχοληθεί με ένα τέκνο, μεταβολή την οποία ο υπάλληλος δεν μπορούσε να λάβει υπόψη τον χρόνο κατά τον οποίο ζήτησε τη σχετική άδεια [10].

13. Σύμφωνα με τις εγκυκλίους σχετικά με την εφαρμογή της προαναφερθείσας συλλογικής συμβάσεως, μεταξύ των σοβαρών λόγων περιλαμβάνονται, ιδίως, η σοβαρή ασθένεια του τέκνου ή του έτερου γονέα ή ο θάνατος των ατόμων αυτών, καθώς και το διαζύγιο. Αντιθέτως, δεν θεωρούνται κατ' αρχήν σοβαροί λόγοι η μετακόμιση σε άλλη περιοχή, η σύναψη άλλης εργασιακής σχέσεως ή μια νέα εγκυμοσύνη. Η διακοπή της ως άνω αδείας συνεπάγεται την επιστροφή του εργαζομένου στην εργασία του.

14. Η συλλογική σύμβαση προβλέπει περαιτέρω, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στη διάταξη του αιτούντος δικαστηρίου στοιχεία, ότι, σε περίπτωση ασθενείας, ο εργαζόμενος δικαιούται το σύνολο του μισθού του για διάστημα 60 ημερών και τα 2/3 για διάστημα 120 ημερών.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus.

10 — Αυτό φαίνεται να συμφωνεί και προς τις νομοπαρασκευαστικές εργασίες σχετικά με το άρθρο 4 του τίτλου IV του νόμου περί συμβάσεως εργασίας, που ρυθμίζει την αξίωση για χορήγηση αδείας ανατροφής τέκνου· το αιτούν δικαστήριο και η Φινλανδική Κυβέρνηση επικαλούνται σχετικά το σχέδιο νόμου 37/1998.

15. Σύμφωνα με συμπληρωματικά στοιχεία που παρέσχε η Φινλανδική Κυβέρνηση, η εργαζόμενη δικαιούται στη Φινλανδία επίδομα μητρότητας, και μάλιστα ανεξαρτήτως του κατά πόσον της έχει χορηγηθεί άδεια ανατροφής τέκνου. Το επίδομα μητρότητας εξαρτάται από τον μισθό και υπολογίζεται σύμφωνα με τους ίδιους κανόνες όπως και το επίδομα ασθενείας. Το ελάχιστο ποσό ανέρχεται σε 15,20 ευρώ ημερησίως.

III — Τα πραγματικά περιστατικά και η διαδικασία της κύριας δίκης

16. Η S. Kiiski είναι καθηγήτρια στο δημοτικό Λύκειο του φινλανδικού Δήμου Tampere [11] και, υπό την ιδιότητά της αυτή, υπάγεται στο καθεστώς των δημοτικών υπαλλήλων κατά την έννοια της σχετικής συλλογικής συμβάσεως.

17. Κατόπιν αιτήσεώς της, ο διευθυντής του Λυκείου τής χορήγησε στις 3 Μαΐου 2004 άδεια ανατροφής τέκνου για το διάστημα από 11 Αυγούστου 2004 έως 4 Ιουνίου 2005, για τη φροντίδα του πρώτου τέκνου της, που γεννήθηκε στις 24 Αυγούστου 2003.

18. Προ της ενάρξεως της εν λόγω αδείας ανατροφής τέκνου, η S. Kiiski πληροφορήθηκε ότι είναι εκ νέου έγκυος. Κατόπιν αυτού, ενημέρωσε, την 1η Ιουλίου 2004, τον διευθυντή του Λυκείου ότι επιθυμεί να λάβει την άδεια ανατροφής τέκνου μόνον για το διάστημα από 11 Αυγούστου 2004 έως 22 Δεκεμβρίου 2004 και ζήτησε την αντίστοιχη τροποποίηση της αποφάσεως περί χορηγήσεως αδείας ανατροφής τέκνου. Εντούτοις ο διευθυντής του Λυκείου απέρριψε την αίτηση αυτή ελλείψει αναφοράς σοβαρών λόγων.

19. Στις 9 Αυγούστου 2004 η S. Kiiski συμπλήρωσε την υποβληθείσα την 1η Ιουλίου 2004 αίτησή της, εκθέτοντας ότι είναι έγκυος και ότι το γεγονός αυτό μετέβαλε ουσιωδώς τις πρακτικές δυνατότητες που έχει να ασχοληθεί με το τέκνο της που γεννήθηκε το 2003. Δήλωσε την πρόθεσή της να επανέλθει στην εργασία της στις 23 Δεκεμβρίου 2004. Ο σύζυγός της, πατέρας του τέκνου, είχε την πρόθεση να λάβει άδεια ανατροφής τέκνου την άνοιξη του 2005. Στις 19 Αυγούστου 2005 ο διευθυντής του Λυκείου απέρριψε εκ νέου την αίτησή της, προβάλλοντας την αιτιολογία ότι η νέα εγκυμοσύνη της δεν θεωρείται ως σοβαρός λόγος τροποποιήσεως της διάρκειας της χορηγηθείσας αδείας ανατροφής τέκνου. Επικαλέστηκε σχετικά τις οδηγίες εφαρμογής της συλλογικής συμβάσεως και τη νομολογία των φινλανδικών δικαστηρίων.

20. Όπως προέκυψε στη συνέχεια, ο σύζυγος της S. Kiiski όντως δεν έλαβε άδεια ανατροφής τέκνου την άνοιξη του 2005, διότι, σύμφωνα με τη γενική συλλογική σύμβαση των Φινλανδών εργαζομένων σε

11 — Tampereen Lyseon Lukio.

δημόσια νομικά πρόσωπα [12], δεν μπορούν να λάβουν άδεια ανατροφής τέκνου ταυτόχρονα και οι δύο σύζυγοι [13]. Κατόπιν αυτού, στις 22 Νοεμβρίου 2004 η S. Kiiski δήλωσε ότι επιθυμεί να διακόψει τη χορηγηθείσα άδεια ανατροφής τέκνου στις 31 Ιανουαρίου 2005 και ότι, από την ημερομηνία αυτή, ζητεί άδεια εγκυμοσύνης· με τον τρόπο αυτό θα ήταν δυνατόν να λάβει ο πατέρας του τέκνου την επιθυμητή άδεια ανατροφής τέκνου. Ο διευθυντής του Λυκείου απέρριψε όμως, στις 10 Δεκεμβρίου 2004, και αυτή την αίτηση της S. Kiiski, με την αιτιολογία ότι δεν αποτελεί σοβαρό λόγο για την τροποποίηση της διάρκειας της άδειας ανατροφής τέκνου που της χορηγήθηκε το γεγονός ότι ο πατέρας του τέκνου δεν θα μπορούσε διαφορετικά να λάβει άδεια ανατροφής τέκνου.

21. Στις 29 Μαρτίου 2005 γεννήθηκε το δεύτερο τέκνο της S. Kiiski.

22. Αυτά τα πραγματικά περιστατικά οδήγησαν στη διαφορά της κύριας δίκης, που εκκρεμεί πλέον ενώπιον του Tampereen käräjäoikeus [14] (στο εξής και: αιτούν δικαστήριο). Η S. Kiiski ενήγαγε ενώπιον του Δικαστηρίου αυτού τον εργοδότη της Δήμο του Tampere, ζητώντας την καταβολή αποζημιώσεως ύψους 5 000 ευρώ καθώς και ποσού 17 354,10 ευρώ λόγω απώλειας μισθών [15] και 94 ευρώ για λοιπές ζημίες που υπέστη, με τους νόμιμους τόκους υπερημερίας.

23. Κατ' ουσίαν, η S. Kiiski υποστηρίζει ότι υπήρξε θύμα δυσμενούς διακρίσεως, λόγω του ότι η νέα εγκυμοσύνη της δεν θεωρήθηκε σοβαρός λόγος για την τροποποίηση της διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου που της χορηγήθηκε.

24. Αντίθετα, ο Δήμος του Tampere υποστηρίζει ότι η S. Kiiski δεν υπέστη δυσμενή διάκριση λόγω του φύλου ή της εγκυμοσύνης της. Απλώς η νέα εγκυμοσύνη της δεν αποτελεί σοβαρό λόγο για την τροποποίηση της αρχικώς χορηγηθείσας διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου. Η νέα εγκυμοσύνη δεν επέφερε απρόβλεπτη και ουσιώδη μεταβολή των πρακτικών δυνατοτήτων που είχε να ασχοληθεί με το γεννηθέν το 2003 τέκνο της, εξαιτίας της οποίας να εμποδίζεται η ενάγουσα να απολαύσει για μεγάλο χρονικό διάστημα την άδεια ανατροφής τέκνου που της χορηγήθηκε. Εξάλλου, η πρόωρη επιστροφή της S. Kiiski στην εργασία της θα προκαλούσε στον εργοδότη της οργανωτικά προβλήματα ως προς την οργάνωση των μαθημάτων. Εκτός αυτού ο εργοδότης θα διέτρεχε κίνδυνο να οφείλει καταβολή αποζημιώσεων, διότι είχε ήδη προσληφθεί αντικαταστάτης για το χρονικό διάστημα της αδείας ανατροφής τέκνου της S. Kiiski, ο μισθός του οποίου θα έπρεπε ενδεχομένως να εξακολουθήσει να καταβάλλεται.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Το γεγονός ότι δεν μπορούν να λάβουν άδεια ανατροφής τέκνου ταυτόχρονα και οι δύο σύζυγοι προκύπτει, σύμφωνα με τα στοιχεία της Φινλανδικής Κυβερνήσεως, και από το άρθρο 4, παράγραφος 3, του φινλανδικού νόμου περί συμβάσεως εργασίας.

14 — Πρωτοδικείο του Tampere.

15 — Η απαίτηση μισθών αφορά το χρονικό διάστημα από 23 Δεκεμβρίου 2004 έως 18 Μαΐου 2005. Εάν είχε γίνει δεκτή η αρχική αίτηση της S. Kiiski για τροποποίηση της διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου, αυτή θα είχε επανέλθει στην εργασία της στις 23 Δεκεμβρίου 2004 και η άδεια εγκυμοσύνης, διάρκειας 72 εργάσιμων ημερών, θα είχε αρχίσει στις 19 Φεβρουαρίου 2005 και θα είχε διαρκέσει έως τις 18 Μαΐου 2005.

25. Το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι η S. Kiiski, βάσει των στοιχείων που η ίδια δήλωσε, έλαβε κατά την περίοδο από 29 Δεκεμβρίου 2004 έως 18 Μαΐου 2005 χρηματικές παροχές συνολικού ύψους 9 506,92 ευρώ. Στις παροχές αυτές περιλαμβάνονται επίδομα ασθενείας, επίδομα ανατροφής τέκνου, καθώς και επίδομα μητρότητας και γονικό επίδομα, ενώ μόνον το επίδομα μητρότητας και το γονικό επίδομα κατά το χρονικό διάστημα από 19 Φεβρουαρίου 2005 έως 18 Μαΐου 2005 έφθαναν τα 5 699,11 ευρώ [16]. Για την περίοδο μετά τις 18 Μαΐου 2005, η S. Kiiski ελάμβανε γονικό επίδομα ανερχόμενο σε 1 951,75 ευρώ μηνιαίως. Αντίθετα, εάν η S. Kiiski βρισκόταν σε ενεργό υπηρεσία, οι μηνιαίες αποδοχές της θα ανέρχονταν σε 3 572,90 ευρώ, συμπεριλαμβανομένων όλων των επιδομάτων και προσαυξήσεων.

IV — Η αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως και η διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου

26. Με διάταξη της 24ης Φεβρουαρίου 2006, που πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 28 Φεβρουαρίου 2006, το Tampereen käräjäoikeus ανέστειλε την ενώπιόν του διαδικασία και υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα τρία ερωτήματα, ζητώντας την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως:

1) Αποτελεί άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση, αντίθετη προς το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207 περί ίσης μεταχειρίσεως, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73, το γεγονός ότι ένας εργοδότης αρνείται σε μια εργαζόμενη 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 εργαζόμενη προ της ενάρξεως της αδείας ανατροφής τέκνου, 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 σημείο 1) ενέργειά του, η οποία ενδεχομένως συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση, σε σχέση με την προαναφερθείσα οδηγία, 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/ΕΟΚ του Συμβουλίου, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των

16 — 73 ημέρες προς 78,07 ευρώ.

εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, αντιβαίνει προς τα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας αυτής η περιγραφόμενη στο σημείο 1) ενέργεια του εργοδότη όταν η εργαζόμενη, 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;»

27. Κατά τη διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου υπέβαλαν γραπτές παρατηρήσεις, εκτός από την S. Kiiski και τον Δήμο του Tampere [17], και η Ιταλική και η Φινλανδική Κυβέρνηση, καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Στην επ' ακροατηρίου συζήτηση, που έλαβε χώρα ενώπιον του Δικαστηρίου στις 8 Φεβρουαρίου 2007, συμμετείχαν περαιτέρω ο Δήμος του Tampere, η Φινλανδική Κυβέρνηση και η Επιτροπή.

V — Εκτίμηση

28. Και με τα τρία προδικαστικά ερωτήματα ζητείται να διευκρινιστεί κατά πόσον μια εργαζόμενη υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου και κατά πόσον θίγονται τα δικαιώματά της ως εγκύου γυναίκας όταν, για βάσιμους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, δεν γίνεται δεκτό το αίτημά της για σύντμηση, λόγω νέας εγκυμοσύνης, της αδείας ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί, ώστε να οργανώσει τη φροντίδα του τέκνου της διαφορετικά από ό,τι είχε αρχικά σχεδιάσει και να μπορέσει να λάβει άδεια μητρότητας.

A — *Επί της ενδεχόμενης δυσμενούς διακρίσεως κατά την έννοια της οδηγίας 76/207 (πρώτο και δεύτερο προδικαστικό ερώτημα)*

29. Τα δύο πρώτα προδικαστικά ερωτήματα αφορούν την προβληματική μιας ενδεχόμενης δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου. Με αυτά το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατά πόσον μια έγκυος εργαζόμενη υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου όταν, για βάσιμους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, δεν γίνεται δεκτό το αίτημά της για σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί.

30. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά τους όρους απασχολήσεως και τις συνθήκες εργασίας τους απαγορεύει, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, της οδηγίας 76/207, τις άμεσες καθώς και τις έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου. Η οδηγία παρέχει σχετικά τη δυνατότητα αντικειμενικής δικαιολογήσεως βάσει ενός νόμιμου σκοπού μόνον όσον αφορά τις έμμεσες διακρίσεις (άρθρο 2, παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση, της οδηγίας 76/207).

17 — Tampereen kaupunki.

1. Η άμεση διάκριση λόγω φύλου

31. Για *άμεση διάκριση* πρόκειται όταν ένα άτομο υφίσταται, λόγω του φύλου του, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο άτομο σε ανάλογη κατάσταση (άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτη περίπτωση, της οδηγίας 76/207).

32. Σύμφωνα με τη νομολογία, τέτοια διάκριση μπορεί να συνιστά το γεγονός ότι ο εργοδότης, κατά τη λήψη αποφάσεως που αφορά μια εργαζόμενη, λαμβάνει υπόψη, σε βάρος της, την εγκυμοσύνη της ή τους κινδύνους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη [18]. Στην άποψη αυτή στήριξε πλέον ο κοινοτικός νομοθέτης το νέο κείμενο του άρθρου 2 της οδηγίας 76/207, και διευκρίνισε ρητώς, στην παράγραφο 7 του άρθρου αυτού, ότι τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή αδείας μητρότητας συνιστά διάκριση κατά την έννοια της εν λόγω οδηγίας.

33. Το χαρακτηριστικό όμως μιας περιπτώσεως, όπως η προκείμενη, είναι ότι ο εργοδότης δεν έλαβε υπόψη τη νέα εγκυμοσύνη της εν λόγω εργαζομένης και δεν την μεταχειρίστηκε λιγότερο ευνοϊκά σε σχέση με άλλους εργαζομένους. Ο διευθυντής του λυκείου στήριξε την απόρριψη των διαφόρων αιτημάτων της S. Kiiski για σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί σε αντικειμενικούς λόγους, που αφορούσαν τη λειτουργία της επιχειρήσεως και δεν είχαν σχέση με την εγκυμοσύνη της ή τους συνδεόμενους με αυτή κινδύνους, αλλά θα μπορούσαν, αντιθέτως, να εφαρμοστούν σε οποιονδήποτε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως φύλου: και ένας άνδρας ή μια μη έγκυος γυναίκα στη θέση της δεν θα είχαν τύχει διαφορετικής μεταχειρίσεως. Η νέα εγκυμοσύνη της S. Kiiski δεν ήταν η αιτία της απορρίψεως του αιτήματός της για τροποποίηση της διάρκειας της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί.

34. Στην πραγματικότητα, τα διάφορα αιτήματα της S. Kiiski για σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί αποτελούσαν προσπάθεια να αξιώσει, επικαλούμενη τη νέα εγκυμοσύνη της, ιδιαίτερη μεταχείριση, την οποία άλλοι εργαζόμενοι δεν θα δικαιούνταν με τη μορφή αυτή.

35. Μια τέτοια ιδιαίτερη μεταχείριση είναι όμως επιβεβλημένη μόνον εφόσον και στον βαθμό που η κατάσταση μιας εργαζομένης, όπως η S. Kiiski, διαφέρει ουσιωδώς, λόγω της εγκυμοσύνης της, από την κατάσταση άλλων εργαζομένων. Πράγματι, κατά πάγια νομολογία, η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως και της απαγορεύσεως των διακρίσεων, που ανήκει στις γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου, απαιτεί παρεμφερείς καταστάσεις να μην αντιμετωπίζονται διαφορετικά και

18 — Βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 8ης Νοεμβρίου 1990, C-177/88, Dekker (Συλλογή 1990, σ. I-3941, σκέψη 12) και C-179/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (Συλλογή 1990, σ. I-3979, σκέψη 13), της 4ης Οκτωβρίου 2001, C-109/00, Tele Danmark (Συλλογή 2001, σ. I-6993, σκέψη 25), της 8ης Σεπτεμβρίου 2005, C-191/03, McKenna (Συλλογή 2005, σ. I-7631, σκέψη 47), και της 27ης Φεβρουαρίου 2003, C-320/01, Busch (Συλλογή 2003, σ. I-2041, σκέψεις 39 και 40).

διαφορετικές καταστάσεις να μην αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο, εκτός αν παρόμοια αντιμετώπιση δικαιολογείται αντικειμενικά [19]. Στο ίδιο πνεύμα, και ο νομοθετικός ορισμός της αμέσου διακρίσεως στο άρθρο 2, παράγραφος 2, πρώτη περίπτωση, της οδηγίας 76/207 αναφέρεται ρητώς στην αναλογία των καταστάσεων.

36. Για να κριθεί εάν και σε ποιο βαθμό πρέπει να ληφθεί υπόψη η εγκυμοσύνη της εργαζομένης κατά τη λήψη αποφάσεως σχετικά με το αίτημά της για σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί πρέπει να ληφθεί ως αφετηρία η έννοια και ο σκοπός της αδείας ανατροφής τέκνου ή της γονικής αδείας. Όπως έχει αποφανθεί το Δικαστήριο, αυτή η άδεια χορηγείται στους γονείς «για να μπορούν να ασχοληθούν με το παιδί τους» [20].

37. Από την άποψη όμως αυτή δεν διαφέρει ουσιωδώς η κατάσταση εγκύου εργαζομένης από εκείνη άλλων εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, στους οποίους έχει επίσης χορηγηθεί άδεια ανατροφής τέκνου. Είναι, βέβαια, αλήθεια ότι η νέα εγκυμοσύνη κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου μπορεί να οδηγήσει κατά διαστήματα σε διπλή επιβάρυνση της εργαζομένης, ιδίως μάλιστα κατά το τελικό στάδιο της εγκυμοσύνης της, καθώς και αμέσως μετά τον τοκετό. Σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να γίνει γενικώς δεκτό ότι η εγκυμοσύνη κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου καθιστά γενικώς αδύνατον στην οικεία εργαζόμενη να χρησιμοποιήσει την άδεια αυτή για να ασχοληθεί με το πρώτο της παιδί, σύμφωνα με τον σκοπό των σχετικών διατάξεων.

38. Η S. Kiiski αναφέρει, βέβαια, ότι η νέα της εγκυμοσύνη μετέβαλε σημαντικά τις συνθήκες σχετικά με την ενασχόλησή της με το πρώτο της παιδί. Σε κανένα όμως σημείο δεν θεμελιώνει περαιτέρω τον ισχυρισμό αυτό. Όπως προκύπτει από την αίτηση για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως, η S. Kiiski, με τα αιτήματά της για σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, αποσκοπούσε κυρίως στο να οργανώσει διαφορετικά από ό,τι είχε αρχικά σχεδιάσει τη φροντίδα του τέκνου της. Επιθυμούσε ιδίως να δώσει στον σύζυγό της τη δυνατότητα να λάβει εκείνος άδεια ανατροφής τέκνου.

39. Ακόμη όμως και υπό αυτό το πρίσμα η κατάστασή της δεν διαφέρει ουσιωδώς από αυτή άλλων εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, οι οποίοι επιθυμούν, για λόγους σκοπιμότητας, να τροποποιήσουν τον αρχικό χρονικό σχεδιασμό τους, παραδείγματος χάριν για να συμμετάσχει περισσότερο ο έτερος γονέας στη φροντίδα των τέκνων. Η επιθυμητή συνολική σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση αναγκαστική συνέπεια της νέας εγκυμοσύνης και, ιδίως, δεν συνδέεται με τους προκαλούμενους από την εγκυμοσύνη κινδύνους για την εργαζόμενη. Ούτε αποτελεί συνέπεια της εγκυμοσύνης της εργαζο-

19 — Βλ., ενδεικτικά, αποφάσεις της 30ής Μαρτίου 2004, C-147/02, Alabaster (Συλλογή 2004, σ. I-3101, σκέψη 45), της 14ης Δεκεμβρίου 2004, C-210/03, Swedish Match (Συλλογή 2004, σ. I-11893, σκέψη 70), της 14ης Απριλίου 2005, C-110/03, Βέλγιο κατά Επιτροπής (Συλλογή 2005, σ. I-2801, σκέψη 71), και της 12ης Σεπτεμβρίου 2006, C-300/04, Eman και Sevinger (Συλλογή 2006, σ. I-8055, σκέψη 57).

20 — Απόφαση της 14ης Απριλίου 2005, C-519/03, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (Συλλογή 2005, σ. I-3067, σκέψη 32)· βλ., επίσης, άρθρο 2, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια.

μένης το γεγονός ότι, σύμφωνα με τις εφαρμοζόμενες εθνικές διατάξεις, ο έτερος γονέας δεν μπορεί να λάβει συγχρόνως άδεια ανατροφής τέκνου. Αντίθετα ο αποκλεισμός του ενός γονέα οφείλεται αποκλειστικά στο γεγονός ότι ο άλλος γονέας έχει λάβει άδεια ανατροφής τέκνου, και μάλιστα ανεξαρτήτως του φύλου του και ενδεχόμενης εγκυμοσύνης.

40. Εφόσον, συνεπώς, η κατάσταση εγκύου εργαζομένης, όπως η S. Kiiski, δεν διαφέρει ουσιωδώς, όσον αφορά την άδεια ανατροφής τέκνου, από την κατάσταση άλλων εργαζομένων [21], η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως δεν επιβάλλει στον εργοδότη της να λάβει ιδιαιτέρως υπόψη την εγκυμοσύνη της κατά τη λήψη αποφάσεως σχετικά με τη ζητηθείσα σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου.

41. Από την απόφαση Busch [22], την οποία επικαλέστηκε η S. Kiiski στη διαφορά της κύριας δίκης, δεν προκύπτει κάτι διαφορετικό. Μόνον εκ πρώτης όψεως φαίνεται να ομοιάζει η υπόθεση εκείνη με την υπό κρίση, δεδομένου ότι και στις δύο περιπτώσεις πρόκειται για μια έγκυο εργαζόμενη η οποία επιθυμεί να διακόψει πρόωρα την άδεια ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί και να επιστρέψει στην εργασία της, για να λάβει λίγο αργότερα άδεια μητρότητας. Στην πραγματικότητα όμως οι δύο υποθέσεις διαφέρουν ουσιωδώς. Ενώ στην υπόθεση Busch ο εργοδότης ήθελε να εμποδίσει την επιστροφή της εργαζομένης στην εργασία της ακριβώς λόγω της εγκυμοσύνης της, στην υπό κρίση υπόθεση η εγκυμοσύνη δεν αποτελούσε σε καμία περίπτωση την αιτία της απορριπτικής αποφάσεως του εργοδότη. Δεδομένου ότι είχε ήδη προσληφθεί αντικαταστάτης για τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου της S. Kiiski, ο εργοδότης της απλώς δεν είχε πλέον συμφέρον από απόψεως λειτουργίας της επιχειρήσεως να επιστρέψει πρόωρα η S. Kiiski στην εργασία της, είτε ήταν έγκυος είτε όχι. Κατά συνέπεια, την εγκυμοσύνη δεν την επικαλέστηκε ο εργοδότης, αλλά —αδίκως— η ίδια η S. Kiiski, για να αντλήσει εξ αυτής δικαιώματα.

42. Με την απόφαση Busch το Δικαστήριο τόνισε μόνον ότι μια εργαζόμενη υφίσταται δυσμενή διάκριση λόγω φύλου όταν ο εργοδότης της θέλει να αποτρέψει την πρόωρη επιστροφή της στην εργασία της από την άδεια ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, ακριβώς λόγω της εγκυμοσύνης της ή των συνδεόμενων με την εγκυμοσύνη κινδύνων. Αυτό όμως δεν αποκλείει τη δυνατότητα του εργοδότη να αρνηθεί, στο πλαίσιο της διακριτικής του ευχέρειας, την πρόωρη επιστροφή της εργαζομένης για δικαιολογημένους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως και δεν συνδέονται με την εγκυμοσύνη της. Από την απόφαση Busch δεν μπορεί να συναχθεί ότι η νέα εγκυμοσύνη παρέχει στην εργαζόμενη, άνευ ετέρου, θεμελιωμένη στο κοινοτικό δίκαιο αξίωση να επιστρέψει πρόωρα, κατά τον χρόνο που εκείνη επιθυμεί, στην εργασία της από την άδεια ανατροφής τέκνου που της έχει χορηγηθεί.

21 — Στο πλαίσιο αυτό δεν είναι, εξάλλου, κρίσιμο το κατά πόσον η εργαζόμενη γνώριζε την εγκυμοσύνη της ήδη πριν την έναρξη της αδείας ανατροφής τέκνου και ενημέρωσε σχετικά τον εργοδότη ή το έπραξε αργότερα.

22 — Παρατίθεται στην υποσημείωση 18.

43. Ακόμη και αν ληφθεί υπόψη η απόφαση Busch, δεν υφίστανται συνεπώς, σε μια περίπτωση όπως η υπό κρίση, ενδείξεις για άμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

2. Η έμμεση διάκριση λόγω φύλου

44. *Έμμεση διάκριση* λόγω φύλου μπορεί να υφίσταται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου (άρθρο 2, παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση, της οδηγίας 76/207).

45. Οι διατάξεις και τα κριτήρια, βάσει των οποίων λαμβάνεται στη Φινλανδία απόφαση σχετικά με ενδεχόμενη σύντμηση μιας ήδη χορηγηθείσας αδείας ανατροφής τέκνου, είναι πράγματι ουδέτερες όσον αφορά το φύλο. Σε μια περίπτωση όπως η προκείμενη, δεν υπάρχουν όμως ενδείξεις ότι τέτοιες διατάξεις και κριτήρια θα ήταν ικανά να περιαγάγουν *σε μειονεκτική θέση* τους εκπροσώπους του ενός φύλου —τις γυναίκες— σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου [23]. Συνεπώς, με βάση τις υπάρχουσες πληροφορίες σχετικά με τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της κύριας δίκης, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι υφίσταται έμμεση διάκριση.

46. Για λόγους πληρότητος και μόνον, προσθέτω ότι θεωρώ επίσης αντικειμενικά δικαιολογημένη μια εθνική ρύθμιση η οποία επιτρέπει στους εργοδότες να απαιτούν την ύπαρξη σοβαρού λόγου για τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που έχει χορηγηθεί και, σε διαφορετική περίπτωση, να αρνούνται τη σύντμηση αυτή για δικαιολογημένους λόγους που αφορούν την επιχείρηση. Παραπέμπω σχετικά στις αξιολογήσεις στις οποίες στήριξαν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι —με την έγκριση του κοινοτικού νομοθέτη— τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια και οι οποίες ισχύουν ρητώς και στο πλαίσιο της οδηγίας 76/207 [24].

47. Έτσι, στην έκτη αιτιολογική σκέψη της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια τονίζονται εξίσου οι ανάγκες των επιχειρήσεων και εκείνες των εργαζομένων. Η ρήτρα 2, παράγραφος 3, στοιχείο ε΄, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου ορίζει επιπλέον ότι μπορεί να υπάρξουν βάσιμοι λόγοι, συνδεόμενοι με τη λειτουργία της επιχείρησης, βάσει των οποίων ο εργοδότης μπορεί να αναβάλει τη χορήγηση της ζητηθείσας γονικής αδείας, π.χ. διότι δεν μπορεί να βρεθεί βραχυπρόθεσμα αναπληρωτής του ενδιαφερόμενου εργαζομένου. A fortiori, ο εργοδό-

23 — Μόνο το γεγονός ότι ενδεχομένως περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες ζητούν να λάβουν άδεια ανατροφής τέκνου δεν αρκεί πάντως για να γίνει δεκτή η ύπαρξη εμμέσου διακρίσεως.

24 — Βλ. το άρθρο 2, παράγραφος 7, τέταρτο εδάφιο, της οδηγίας 76/207, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73, σύμφωνα με το οποίο η οδηγία αυτή δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 96/34.

της πρέπει να έχει εκ των υστέρων τη δυνατότητα να αρνηθεί, για δικαιολογημένους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, τη σύντμηση της αρχικώς χορηγηθείσας γονικής αδείας, π.χ. διότι έχει πλέον βρει αντικαταστάτη για τον ενδιαφερόμενο εργαζόμενο, με τον οποίο δεν μπορεί, άνευ ετέρου, να διακόψει πρόωρα τη συνεργασία.

3. Συμπέρασμα σ' αυτό το στάδιο της αναλύσεως

48. Σ' αυτό το στάδιο της αναλύσεως, σχετικά με το πρώτο και το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα, προτείνω, συνεπώς, να γίνει δεκτό ότι:

Μια εθνική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί σε εργαζόμενη, για βάσιμους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, σύντμηση την οποία ζήτησε επικαλούμενη τη νέα της εγκυμοσύνη, δεν οδηγεί σε άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 76/207, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73.

Β — *Επί της προστασίας των εγκύων εργαζομένων κατά την οδηγία 92/85 (τρίτο προδικαστικό ερώτημα)*

49. Με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά, κατ' ουσίαν, κατά πόσον θίγονται τα δικαιώματα που έχει η εργαζόμενη ως έγκυος, σύμφωνα με την οδηγία 92/85, όταν απορρίπτεται, για βάσιμους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, το αίτημά της για σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί προκειμένου να λάβει άδεια μητρότητας.

50. Η οδηγία 76/207 δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 92/85 [25]. Κατά συνέπεια, τα δικαιώματα που παρέχει η τελευταία οδηγία στην οικεία εργαζόμενη ως έγκυο είναι δυνατόν να θίγονται, έστω και αν δεν παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως κατά την έννοια της οδηγίας 76/207 σε μια περίπτωση όπως η προκείμενη. Αυτό όμως προϋποθέτει ότι η περίπτωση εμπίπτει τόσο στο προσωπικό όσο και στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85.

25 — Βλ. το άρθρο 2, παράγραφος 7, τέταρτο εδάφιο, της οδηγίας 76/207, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73.

1. Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85

51. Το κατά πόσον ένα άτομο που βρίσκεται στην κατάσταση της S. Kiiski πρέπει να θεωρείται ως *εργαζόμενη* και κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου που έχει λάβει και, συνεπώς, κατά πόσον εμπίπτει στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85 εξαρτάται αποφασιστικά από το καθεστώς που προβλέπει η οικεία σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια μιας τέτοιας αδείας.

52. Το ζήτημα αυτό ρυθμίζεται από το εθνικό δίκαιο. Το κοινοτικό δίκαιο δεν περιέχει σχετική πρόβλεψη, και μάλιστα ανεξαρτήτως του κατά πόσον η *άδεια ανατροφής τέκνου* [26] που ζήτησε η S. Kiiski πρέπει να εξομοιωθεί με τη *γονική άδεια* [27] κατά την έννοια της οδηγίας 96/34 ή την υπερβαίνει. Ακόμη και στην περίπτωση της *γονικής αδείας*, για την οποία η συμφωνία-πλαίσιο προβλέπει πάντως ορισμένες ελάχιστες απαιτήσεις κοινοτικού δικαίου, η ρήτρα 2, παράγραφος 7, της συμφωνίας αναθέτει ρητώς στα κράτη μέλη ή/και στους κοινωνικούς εταίρους να προσδιορίζουν το καθεστώς της συμβάσεως ή της εργασιακής σχέσεως για την περίοδο της γονικής αδείας.

53. Εναπόκειται, συνεπώς, στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει συγκεκριμένα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, ποιο ήταν το καθεστώς που προέβλεπε η εργασιακή σχέση της S. Kiiski κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου που έλαβε. Τα στοιχεία που αναφέρονται στη διάταξη του αιτούντος δικαστηρίου υποδηλώνουν ότι αυτή η εργασιακή σχέση υφίστατο και κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου και μόνον οι απορρέουσες από την εργασιακή σχέση κύριες υποχρεώσεις είχαν ανασταλεί. Σε μια τέτοια περίπτωση, η S. Kiiski εξακολουθούσε και κατά τον χρόνο αυτό να εμπίπτει στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85.

2. Το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85

54. Στην προκειμένη περίπτωση αμφισβητείται κατά πόσον μια εργαζόμενη διατηρεί αξίωση για άδεια μητρότητας, κατά την έννοια του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85, όταν κατά το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητεί άδεια μητρότητας δεν βρίσκεται πλέον σε ενεργό υπηρεσία, αλλά σε άδεια ανατροφής τέκνου. Το ζήτημα αυτό εξαρτάται από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85 και των διατάξεών της που αφορούν την άδεια μητρότητας.

55. Δεδομένου ότι από το γράμμα του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85 δεν προκύπτει κάποια σχετική ένδειξη, το περιεχόμενο και η έκταση της αξιώσεως για άδεια μητρότητας που διασφαλίζει το κοινοτικό δίκαιο

26 — Στα φινλανδικά: «hoitovapaa».

27 — Στα φινλανδικά: «vanhempainloma».

μπορούν να προσδιοριστούν μόνον αν ληφθούν υπόψη οι στόχοι που επιδιώκει η οδηγία 92/85, καθώς και το ρυθμιστικό πλαίσιο στο οποίο αυτή εντάσσεται [28].

56. Η άδεια μητρότητας αποβλέπει στην προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας και 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 [29]. Η χορήγηση άδειας μητρότητας, κατά την έννοια του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85, σε συνδυασμό με τις οικονομικές εξασφαλίσεις του άρθρου 11, παράγραφος 2, της ίδιας οδηγίας, αποσκοπεί στο να αποτραπεί να εκτεθεί, με τη συνέχιση της εργασίας της, η ίδια η εργαζόμενη ή το παιδί της σε ιδιαίτερες επιβαρύνσεις και κινδύνους.

57. Η άδεια μητρότητας έχει, συνεπώς, ειδικά προβλεφθεί για να αντιμετωπιστεί η διπλή επιβάρυνση λόγω της εγκυμοσύνης και της ασκήσεως επαγγέλματος. Ακριβώς όμως σε *αυτήν* την διπλή επιβάρυνση *δεν* εκτίθεται η εργαζόμενη, όταν βρίσκεται ήδη, κατά το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητεί την άδεια μητρότητας, σε άδεια ανατροφής τέκνου ή σε γονική άδεια και όχι σε ενεργό υπηρεσία.

58. Κατά τη διάρκεια της αδείας ανατροφής τέκνου είναι, βέβαια, αναμφίβολα δυνατόν η εργαζόμενη να υποστεί και πάλι, σε ορισμένες στιγμές, διπλή επιβάρυνση, εάν μείνει, κατά το διάστημα αυτό (εκ νέου) έγκυος. Ιδίως κατά την τελική φάση της εγκυμοσύνης, καθώς και λίγο μετά τη γέννηση του δεύτερου τέκνου, υπάρχει μεγάλη πιθανότητα η μητέρα, προσωρινά, να μπορεί μόνον περιορισμένα να αφοσιωθεί στη φροντίδα του πρώτου τέκνου της.

59. Η άδεια μητρότητας ουδόλως όμως συμβάλλει στην αντιμετώπιση αυτής της τελευταίας διπλής επιβαρύνσεως: αντιθέτως, ακόμη και μια εργαζόμενη που θα είχε λάβει άδεια μητρότητας θα ερχόταν ενδεχομένως συγχρόνως αντιμέτωπη με την εγκυμοσύνη και τη φροντίδα του πρώτου της τέκνου και, συνεπώς, θα υφίστατο διπλή επιβάρυνση.

60. Αυτό το είδος διπλής επιβαρύνσεως δεν καλύπτεται εξάλλου από τον προστατευτικό σκοπό της οδηγίας 92/85, ούτε από εκείνον της άδειας μητρότητας που η οδηγία αυτή εξασφαλίζει. Πράγματι, όπως προκύπτει από τη νομική βάση της οδηγίας, την οποία αποτελεί το άρθρο 118 Α της Συνθήκης

28 — Βλ., συναφώς, αποφάσεις της 7ης Ιουνίου 2005, C-17/03, VEMW κ.λπ. (Συλλογή 2005, σ. I-4983, σκέψη 41), της 4ης Ιουλίου 2006, C-212/04, Adeneler (Συλλογή 2006, σ. I-6057, σκέψη 60) και της 26ης Οκτωβρίου 2006, C-36/05, Επιτροπή κατά Ισπανίας (Συλλογή 2006, σ. I-10313, σκέψη 25).

29 — Απόφαση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (παρατίθεται στην υποσημείωση 20, σκέψη 32)· βλ., επίσης, αποφάσεις της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle (Συλλογή 1998, σ. I-6401, σκέψη 41), και της 18ης Μαρτίου 2004, C-342/01, Merino Gómez (Συλλογή 2004, σ. I-2605, σκέψη 32)· ομοίως, απόφαση της 29ης Νοεμβρίου 2001, C-366/99, Griesmar (Συλλογή 2001, σ. I-9383, σκέψη 43).

ΕΟΚ, καθώς και από την πρώτη, πέμπτη και έκτη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας, η οδηγία 92/85 αποσκοπεί να προωθήσει την καλυτέρευση του χώρου της εργασίας, ιδίως να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εγκύων εργαζομένων *στον χώρο εργασίας*.

61. Αντιθέτως, η —αναμφίβολα σημαντική — προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων *εκτός* της αμέσου σφαίρας της ασκήσεως του επαγγέλματός τους, όπως κατά τη διάρκεια αδείας ανατροφής τέκνου ή γονικής αδείας, *δεν εμπίπτει* στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/85. Η προστασία αυτή μπορεί —τουλάχιστον στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου— να εξασφαλιστεί μόνον βάσει του εθνικού δικαίου, δηλαδή από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους.

62. Κάτι αντίθετο δεν προκύπτει ούτε από την απόφαση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου [30]. Με την απόφαση αυτή το Δικαστήριο έκρινε βέβαια «ότι άδεια χορηγούμενη βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν μπορεί να θίξει το δικαίωμα λήψεως άλλης άδειας χορηγούμενης βάσει του δικαίου αυτού». Για τις εργαζόμενες που δεν βρίσκονται σε ενεργό υπηρεσία, αλλά σε άδεια ανατροφής τέκνου ή σε γονική άδεια, η άδεια μητρότητας δεν αποτελεί όμως, όπως καταδείχθηκε, «άδεια χορηγούμενη βάσει του κοινοτικού δικαίου». Δεδομένου ότι η εν λόγω εργαζόμενη δεν έχει, κατά το χρονικό αυτό διάστημα, κοινοτικού δικαίου δικαίωμα να λάβει άδεια μητρότητας, τέτοιο δικαίωμα δεν είναι δυνατόν να θιγεί από το γεγονός ότι συνεχίζεται άλλη άδειά της, και συγκεκριμένα η γονική άδεια ή η άδεια ανατροφής τέκνου.

63. Η απόφαση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου διευκρινίζει απλώς ότι η εργαζόμενη πρέπει να πιστώνεται το τμήμα της γονικής αδείας που δεν χρησιμοποίησε *στην περίπτωση που*, κατά τον χρόνο αυτό, της χορηγείται —σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο— άδεια μητρότητας [31]. Με τον τρόπο αυτό αποτρέπεται να απολεσθεί αχρησιμοποίητο ένα τμήμα της γονικής αδείας που της είχε χορηγηθεί. Αντιθέτως, δεν συνάγονται από την απόφαση αυτή ενδείξεις ότι το κοινοτικό δίκαιο παρέχει πάντοτε στις εργαζόμενες που βρίσκονται σε γονική άδεια ή άδεια ανατροφής τέκνου *δικαίωμα* σε άδεια μητρότητας. Τα κράτη μέλη ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν, βέβαια —λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου— να επεκτείνουν την άδεια μητρότητας και σε τέτοιες περιπτώσεις [32], αυτό όμως δεν επιβάλλεται από το κοινοτικό δίκαιο.

30 — Παρατίθεται στην υποσημείωση 20, σκέψη 33. Βλ., ομοίως, και απόφαση Merino Gómez (παρατίθεται στην υποσημείωση 29, σκέψη 41).

31 — Το Δικαστήριο έκρινε στην περίπτωση αυτή ότι το Λουξεμβούργο παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από τη Συνθήκη «προβλέποντας ότι το δικαίωμα αδείας μητρότητας ή υιοθεσίας που γεννάται κατά τη διάρκεια γονικής αδείας υποκαθίσταται στην άδεια αυτή, η οποία πρέπει ως εκ τούτου να τερματιστεί, χωρίς να παρέχει στον γονέα τη δυνατότητα να μεταφέρει το μέρος της γονικής αδείας που δεν μπόρεσε να χρησιμοποιήσει» (απόφαση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου, που παρατίθεται στην υποσημείωση 20, σκέψη 34, σε συνδυασμό με την πρώτη παράγραφο του διατακτικού).

32 — Η οδηγία 92/85 προβλέπει μόνον ένα ελάχιστο κοινό καθεστώς· αυτό προκύπτει από τη νομική της βάση (βλ. άρθρο 118 Α, παράγραφος 2, της Συνθήκης ΕΟΚ) και αντικατοπτρίζεται και στη διατύπωση του άρθρου 8 της οδηγίας («τουλάχιστον»).

64. Κατά συνέπεια, δεν αντίκειται στο άρθρο 8 της οδηγίας 92/85 η εθνική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί σε εργαζόμενη, για βάσιμους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, την οποία ζήτησε επικαλούμενη τη νέα της εγκυμοσύνη, προκειμένου να αξιώσει άδεια μητρότητας.

3. Οι οικονομικές εξασφαλίσεις κατά την άδεια μητρότητας σύμφωνα με το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85

65. Ακόμη και αν γινόταν δεκτό ότι μια εργαζόμενη όπως η S. Kiiski, η οποία βρίσκεται σε άδεια ανατροφής τέκνου, μπορεί να αξιώσει άδεια μητρότητας κατά το χρονικό αυτό διάστημα, θα έπρεπε να διευκρινιστεί ποιες οικονομικές εξασφαλίσεις προκύπτουν από την οδηγία 92/85 για μια τέτοια άδεια μητρότητας.

66. Από τις γραπτές παρατηρήσεις που υπέβαλε η S. Kiiski προκύπτει ότι προβάλλει αξίωση για το σύνολο του μισθού της για ένα διάστημα 72 ημερών της ενδεχόμενης αδείας μητρότητάς της [33]. Το κατά πόσον υφίσταται πράγματι τέτοια αξίωση —για την περίπτωση χορηγήσεως αδείας μητρότητας— αποτελεί ζήτημα του εθνικού δικαίου, το οποίο θα πρέπει ενδεχομένως να εξετάσει το αιτούν δικαστήριο. Σε κάθε περίπτωση, το κοινοτικό δίκαιο δεν επιβάλλει μια τέτοιας εκτάσεως διατήρηση του μισθού.

67. Πράγματι, σύμφωνα με το άρθρο 11, παράγραφος 2, στοιχείο β΄, και παράγραφος 3, της οδηγίας 92/85, δεν είναι υποχρεωτικό να εξασφαλίζεται κατά τη διάρκεια της αδείας μητρότητας η διατήρηση της συνολικής αμοιβής· αντιθέτως, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν μόνον *κατάλληλο επίδομα*, ενώ το επίδομα κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της.

68. Στο παρόν στάδιο εξελίξεως του κοινοτικού δικαίου, καμιά διάταξη και καμιά γενική αρχή του δικαίου αυτού δεν επιβάλλει τη συνέχιση της καταβολής ολόκληρης της αμοιβής μιας εργαζόμενης γυναίκας καθ' όλη τη διάρκεια της αδείας μητρότητάς της, υπό την προϋπόθεση ότι το ποσό των καταβαλλομένων παροχών δεν είναι τόσο μικρό ώστε να διακυβεύεται ο επιδιωκόμενος από το κοινοτικό δίκαιο στόχος της προστασίας των εργαζόμενων γυναικών, ιδίως πριν από τον τοκετό [34].

33 — Η S. Kiiski επικαλείται σχετικά τη συλλογική σύμβαση που τυγχάνει εφαρμογής.

34 — Απόφαση McKenna (παρατίθεται στην υποσημείωση 18, σκέψη 59)· ομοίως, απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 1996, C-342/93, Gillespie (Συλλογή 1996, σ. I-475, σκέψη 20).

69. Έστω και αν οι εργαζόμενες γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας χρήζουν αναμφίβολα ιδιαίτερης προστασίας, η κατάστασή τους δεν μπορεί να εξομοιωθεί προς αυτή των ατόμων που πράγματι εργάζονται στη θέση εργασίας τους, δηλαδή βρίσκονται σε ενεργό υπηρεσία [35]. Αυτό ισχύει πολύ περισσότερο σε περιπτώσεις όπως η προκείμενη, στις οποίες η εργαζόμενη ήδη πριν την πραγματική έναρξη της άδειας μητρότητάς της δεν προσέφερε πλέον ενεργό υπηρεσία, αλλά βρισκόταν ήδη σε γονική άδεια ή άδεια ανατροφής τέκνου. Πράγματι, στην περίπτωση αυτή, η κατάστασή της είναι περισσότερο αντίστοιχη προς αυτή ενός ατόμου που δεν ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα, παρά προς αυτή ενός ατόμου που βρίσκεται σε ενεργό υπηρεσία.

70. Κατά συνέπεια, ακόμη και αν αναγνωριζόταν ότι μια εργαζόμενη όπως η S. Kiiski δικαιούται —αντίθετα προς όσα προαναφέρθηκαν [36]— άδεια μητρότητας, εν πάση περιπτώσει το κοινοτικό δίκαιο δεν προβλέπει, κατά τη διάρκεια της αδείας αυτής, τη συνέχιση της καταβολής ολόκληρης της αμοιβής της.

71. Κατά συνέπεια, δεν αντίκειται ούτε στο άρθρο 11 της οδηγίας 92/85 η εθνική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί σε εργαζόμενη, για δικαιολογημένους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, την οποία ζήτησε επικαλούμενη τη νέα της εγκυμοσύνη, προκειμένου να αξιώσει άδεια μητρότητας.

4. Πρόταση σ' αυτό το στάδιο της αναλύσεως

72. Σ' αυτό το στάδιο της αναλύσεως, σχετικά με το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, προτείνω, συνεπώς, να γίνει δεκτό ότι:

Μια εθνική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί σε εργαζόμενη, για δικαιολογημένους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, την οποία ζήτησε επικαλούμενη τη νέα της εγκυμοσύνη, δεν αντίκειται στα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας 92/85 ακόμη και όταν αυτό συνεπάγεται για την εργαζόμενη την απώλεια ορισμένων οικονομικών παροχών που προβλέπονται για την άδεια μητρότητας βάσει της σχέσεως εργασίας.

35 — Συναφώς, αποφάσεις Gillespie (παρατίθεται στην υποσημείωση 34, σκέψη 17), της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97, Lewen (Συλλογή 1999, σ. I-7243, σκέψη 37), και McKenna (παρατίθεται στην υποσημείωση 18, σκέψεις 50 και 59)· βλ. περαιτέρω προτάσεις μου της 12ης Φεβρουαρίου 2004 επί της υποθέσεως C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund (Συλλογή 2004, σ. I-5907, σημεία 95 και 96).

36 — Σημεία 54 έως 64 των προτάσεών μου.

VI — Πρόταση

73. Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, προτείνω στο Δικαστήριο να δώσει την ακόλουθη απάντηση στο Tampereen käräjäoikeus:

1) Μια εθνική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί σε εργαζόμενη, για δικαιολογημένους λόγους που αφορούν τη λειτουργία της επιχειρήσεως, τη σύντμηση της αδείας ανατροφής τέκνου που της είχε χορηγηθεί, την οποία ζήτησε επικαλούμενη τη νέα της εγκυμοσύνη, δεν οδηγεί σε άμεση ή έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73.

2) Μια τέτοια ρύθμιση δεν αντίκειται στα άρθρα 8 και 11 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, ακόμη και όταν συνεπάγεται για την εργαζόμενη την απώλεια ορισμένων οικονομικών παροχών που προβλέπονται για την άδεια μητρότητας βάσει της σχέσεως εργασίας.