ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τέταρτο τμήμα)

της 19ης Σεπτεμβρίου 2013*

«Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 92/85/ΕΟΚ — Προστασία της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων — Άρθρο 8 — Άδεια μητρότητας — Οδηγία 76/207/ΕΟΚ — Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων — Άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 3 — Δικαίωμα αδείας των μητέρων που παρέχουν μισθωτή εργασία κατόπιν της γεννήσεως τέκνου — Δυνατότητα χρήσεως από τη μητέρα ή τον πατέρα οι οποίοι είναι μισθωτοί εργαζόμενοι — Μητέρα που δεν είναι μισθωτή εργαζόμενη και δεν είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως — Αποκλείεται το δικαίωμα αδείας για τον πατέρα ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος — Φυσικός και θετός πατέρας — Αρχή της ίσης μεταχειρίσεως»

Στην υπόθεση C-5/12,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Ισπανία) με απόφαση της 21ης Δεκεμβρίου 2011, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 3 Ιανουαρίου 2012, στο πλαίσιο της δίκης

Marc Betriu Montull

κατά

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τέταρτο τμήμα),

συγκείμενο από τους L. Bay Larsen, πρόεδρο τμήματος, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (εισηγητή) και A. Prechal, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Wathelet

γραμματέας: M. Ferreira, κύρια υπάλληλος διοικήσεως,

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία και κατόπιν της επ' ακροατηρίου συζητήσεως της 21ης Φεβρουαρίου 2013,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— το Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), εκπροσωπούμενο από την P. García Perea και τον A. R. Trillo García,

— η Ισπανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον A. Rubio González,

* Γλώσσα διαδικασίας: η ισπανική.

— η Πολωνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον B. Majczyna καθώς και τις J. Faldyga και A. Siwek,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον M. van Beek καθώς και τις C. Gheorghiu και S. Pardo Quintillán,

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 11ης Απριλίου 2013,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70), της οδηγίας 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), όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997 (ΕΕ 1998, L 10, σ. 24, στο εξής: οδηγία 96/34), και της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως την οποία καθιερώνει το δίκαιο της Ένωσης.

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ του M. Betriu Montull και του Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Εθνικού ιδρύματος κοινωνικής ασφαλίσεως) σχετικά με την άρνηση του τελευταίου να χορηγήσει επίδομα μητρότητας στον M. Betriu Montull, για τον λόγο ότι η μητέρα του τέκνου του δεν ήταν ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Το νομικό πλαίσιο

Το διεθνές δίκαιο

3 Το άρθρο 10, παράγραφος 2, του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα, το οποίο θεσπίσθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 16 Δεκεμβρίου 1966 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Ιανουαρίου 1976, έχει ως εξής:

«Ειδική προστασία πρέπει να παρέχεται στις μητέρες για εύλογο χρονικό διάστημα πριν και μετά τη γέννηση παιδιών. Οι εργαζόμενες μητέρες πρέπει να λαμβάνουν κατά το ίδιο διάστημα άδεια με αποδοχές ή άδεια με ανάλογες παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως.»

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 76/207

4 Η οδηγία 76/207, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ L 269, σ. 15), καταργήθηκε από τις 15 Αυγούστου 2009 με την 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). Λαμβανομένου όμως

υπόψη του χρονικού σημείου κατά το οποίο έλαβαν χώρα τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της κύριας δίκης, η διαφορά αυτή εξακολουθεί να διέπεται από την οδηγία 76/207 υπό την αρχική της μορφή.

5 Το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 όριζε 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 ως άνω οδηγίας είχε ως 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 της εν λόγω οδηγίας προέβλεπε 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. Για το σκοπό αυτόν, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:

α) να καταργηθούν οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως·

β) να ακυρωθούν, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως διατάξεις που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις ή τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, στους εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων, καθώς και στα καταστατικά των ελευθέρων επαγγελμάτων·

γ) να αναθεωρηθούν εκείνες οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως όταν δεν υφίστανται πλέον οι λόγοι προστασίας που τις δικαιολογούν· να κληθούν οι κοινωνικοί εταίροι να προβούν στις επιθυμητές αναθεωρήσεις των συμβατικών διατάξεων της ιδίας φύσεως.»

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ

8 Το άρθρο 8 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), το οποίο αφορά την άδεια μητρότητας, προβλέπει τα εξής:

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

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

Η οδηγία 96/34

9 Η οδηγία 96/34, που καταργήθηκε από την οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68, σ. 13), αποσκοπούσε στην υλοποίηση της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, που συνήφθη από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα, δηλαδή την Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) και την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES).

10 Η συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, συναφθείσα στις 14 Δεκεμβρίου 1995 και περιλαμβανόμενη στο παράρτημα της οδηγίας 96/34 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια), όριζε τους ελάχιστους κανόνες για τη διευκόλυνση του συνδυασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών των εργαζομένων γονέων.

11 Το σημείο 9 των γενικών εκτιμήσεων της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια είχε ως εξής:

«[εκτιμώντας] ότι η παρούσα συμφωνία αποτελεί συμφωνία-πλαίσιο που ορίζει τους ελάχιστους κανόνες και διατάξεις για τη γονική άδεια, διαφορετική από την άδεια μητρότητας […]».

12 Η ρήτρα 2, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου όριζε τα εξής:

«Δυνάμει της παρούσας συμφωνίας, με την επιφύλαξη της ρήτρας 2.2, 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.»

Το ισπανικό δίκαιο

13 Ο Εργατικός Κώδικας, όπως ίσχυε βάσει του βασιλικού νομοθετικού διατάγματος 1/1995 περί εγκρίσεως του αναθεωρημένου κειμένου του νόμου για τον Εργατικό Κώδικα (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* αριθ. 75, της 29ης Μαρτίου 1995, σ. 9654), τροποποιήθηκε με τον νόμο 39/1999, για την προαγωγή της εξισορρόπησης μεταξύ του οικογενειακού και του επαγγελματικού

βίου των εργαζομένων (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras), της 5ης Νοεμβρίου 1999 (*BOE* αριθ. 266, της 6ης Νοεμβρίου 1999, σ. 38934, στο εξής: Εργατικός Κώδικας).

14 Κατά το άρθρο του 1, παράγραφος 1, ο ως άνω κώδικας έχει εφαρμογή επί των εργαζομένων που παρέχουν εκουσίως την εργασία τους έναντι αμοιβής για αλλότριο λογαριασμό στο πλαίσιο της οργανώσεως και υπό την καθοδήγηση άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου το οποίο καλείται «εργοδότης ή επιχειρηματίας».

15 Το άρθρο 1, παράγραφος 3, του εν λόγω κώδικα διευκρινίζει ότι κάθε εργασία που παρέχεται βάσει άλλης σχέσεως από την οριζόμενη στο άρθρο 1, παράγραφος 1, αποκλείεται από το πεδίο εφαρμογής του κώδικα.

16 Το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα προβλέπει τα εξής:

«Σε περίπτωση τοκετού, η σύμβαση αναστέλλεται για περίοδο δεκαέξι συναπτών εβδομάδων, η οποία μπορεί να παρατείνεται, σε περίπτωση γεννήσεως περισσοτέρων του ενός τέκνων, κατά δύο εβδομάδες ανά τέκνο ύστερα από το δεύτερο τέκνο. Η περίοδος αναστολής κατανέμεται με τον τρόπο που επιθυμεί η ενδιαφερόμενη, με τον όρο ότι έξι εβδομάδες λαμβάνονται αμέσως μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση θανάτου της μητέρας, ο πατέρας μπορεί να κάνει χρήση του συνόλου ή, ενδεχομένως, του υπολειπόμενου τμήματος της περιόδου αναστολής.

Εντούτοις, υπό την επιφύλαξη των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως της μητέρας αμέσως μετά τον τοκετό, σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται, η μητέρα μπορεί, κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, να επιλέξει να λάβει ο έτερος γονέας ορισμένο και μη διακεκομμένο τμήμα της περιόδου αναπαύσεως που έπεται του τοκετού, είτε ταυτοχρόνως προς την άδεια της μητέρας είτε μετά από αυτήν, εκτός αν, κατά τον χρόνο που πραγματοποιείται, η επάνοδος της μητέρας στην εργασία της ενέχει κίνδυνο για την υγεία της.

[...]

Στις περιπτώσεις υιοθεσίας και αναδοχής με προοπτική την υιοθεσία ή μόνιμης αναδοχής ανηλίκων μέχρι έξι ετών, η αναστολή έχει διάρκεια δεκαέξι συναπτών εβδομάδων, οι οποίες προσαυξάνονται, σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής περισσοτέρων τέκνων, κατά δύο εβδομάδες για κάθε τέκνο από το δεύτερο και μετά και οι οποίες υπολογίζονται, κατ' επιλογήν του εργαζομένου, είτε από την ημερομηνία εκδόσεως της διοικητικής ή δικαστικής αποφάσεως περί αναδοχής, προσωρινής ή μόνιμης, είτε από την ημερομηνία εκδόσεως της δικαστικής αποφάσεως με την οποία καταρτίζεται η υιοθεσία. Η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται για δεκαέξι εβδομάδες και στις περιπτώσεις της υιοθεσίας ή αναδοχής ανηλίκων άνω των έξι ετών οι οποίοι πάσχουν από αναπηρία ή, λόγω των ατομικών συνθηκών και εμπειριών τους ή λόγω του ότι προέρχονται από την αλλοδαπή, εμφανίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες κοινωνικής και οικογενειακής ένταξης τις οποίες πιστοποιούν δεόντως οι αρμόδιες κοινωνικές υπηρεσίες. Σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται, η περίοδος αναστολής κατανέμεται με τον τρόπο που επιθυμούν οι ενδιαφερόμενοι, οι οποίοι μπορούν να κάνουν χρήση της ταυτοχρόνως ή διαδοχικώς, αλλά πάντοτε για μη διακεκομμένα χρονικά διαστήματα και εντός των ορίων που καθορίστηκαν.

Στις περιπτώσεις ταυτόχρονης χρήσεως των περιόδων αναπαύσεως, το άθροισμα των περιόδων αυτών δεν μπορεί να υπερβεί τις δεκαέξι εβδομάδες που προβλέπονται στις ανωτέρω παραγράφους ή τον αναλογούντα προσαυξημένο αριθμό εβδομάδων για την περίπτωση του πολλαπλού τοκετού.

Οι άδειες στις οποίες αναφέρεται το παρόν άρθρο μπορούν να λαμβάνονται υπό τη μορφή πλήρους παύσεως της εργασίας ή εργασίας με μειωμένο ωράριο, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των επιχειρηματιών και των οικείων εργαζομένων, υπό τους όρους που καθορίζονται με κανονιστικές διατάξεις.

[...]»

17 Το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα τροποποιήθηκε σε χρόνο μεταγενέστερο εκείνου των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης με τον οργανικό νόμο 3/2007 για την πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), της 22ας Μαρτίου 2007 (*BOE* αριθ. 71 της 23ης Μαρτίου 2007, σ. 12611). Η ως άνω διάταξη, σε μια από τις τροποποιηθείσες μορφές της, είχε ως εξής:

«[...]

Εντούτοις, υπό την επιφύλαξη των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως για τη μητέρα που λαμβάνονται αμέσως μετά τον τοκετό, σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται, η μητέρα μπορεί να επιλέξει, κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, να λάβει ο έτερος γονέας ορισμένο και μη διακεκομμένο τμήμα της περιόδου αναπαύσεως που έπεται του τοκετού, είτε ταυτόχρονα με τη μητέρα είτε μετά από αυτήν.

Ο έτερος γονέας μπορεί να εξακολουθήσει να κάνει χρήση της περιόδου αναστολής της συμβάσεως εργασίας λόγω μητρότητας που του είχε αρχικώς χορηγηθεί, έστω και αν κατά το προβλεπόμενο χρονικό σημείο της επανόδου της μητέρας στην εργασία της αυτή τελεί σε κατάσταση προσωρινής ανικανότητας προς εργασία.

Στην περίπτωση που η μητέρα δεν έχει δικαίωμα να αναστείλει την επαγγελματική της δραστηριότητα έχοντας αξίωση σε επιδόματα σύμφωνα με τις κανονιστικές ρυθμίσεις που διέπουν την εν λόγω δραστηριότητα, ο έτερος γονέας έχει δικαίωμα να αναστείλει τη σύμβαση εργασίας του για το διάστημα που θα δικαιούνταν η μητέρα, πράγμα που δεν έρχεται σε αντίθεση με την άσκηση του δικαιώματος που αναγνωρίζεται στο επόμενο άρθρο.

[...]»

18 Ο γενικός νόμος περί κοινωνικής ασφαλίσεως (Ley General de la Seguridad Social) θεσπίστηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1994, της 20ής Ιουνίου 1994 (*BOE* αριθ. 154, της 29ης Ιουνίου 1994, σ. 20658) και τροποποιήθηκε με τον νόμο 39/1999 (στο εξής: γενικός νόμος περί κοινωνικής ασφαλίσεως). Το άρθρο 133 bis του ως άνω νόμου έχει ως εξής:

«Για τους σκοπούς του επιδόματος μητρότητας, θεωρούνται ως προστατευόμενες καταστάσεις η μητρότητα, η υιοθεσία και η αναδοχή, τόσο με προοπτική την υιοθεσία όσο και μόνιμη, κατά τη διάρκεια των αδειών που λαμβάνονται για τις καταστάσεις αυτές, σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στο άρθρο 48, παράγραφος 4, του αναθεωρημένου κειμένου του Εργατικού Κώδικα, που εγκρίθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1995, της 24ης Μαρτίου 1995, και στο άρθρο 30, παράγραφος 3, του νόμου περί μέτρων για τη μεταρρύθμιση του καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública].»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

19 Από την απόφαση περί παραπομπής και τις παρατηρήσεις που υποβλήθηκαν στο Δικαστήριο προκύπτει ότι ο M. Betriu Montull είναι μισθωτός εργαζόμενος, ασφαλισμένος στο γενικό σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, το οποίο υπάγεται στο δημόσιο σύστημα της ισπανικής κοινωνικής ασφαλίσεως. Η Macarena Ollé είναι Procuradora de los Tribunales. Το επάγγελμα του Procurador de los Tribunales αποτελεί ελεύθερο επάγγελμα και συνίσταται στην εκπροσώπηση των πελατών σε ένδικες διαδικασίες στις περιπτώσεις που τούτο επιτάσσεται από τον νόμο.

20 Κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης, ο Procurador de los Tribunales μπορούσε μεταξύ άλλων να επιλέξει να ασφαλισθεί στο ειδικό σύστημα των ελευθέρων επαγγελματιών (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), το οποίο υπάγεται στο δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, ή στο γενικό ταμείο αλληλοβοήθειας των Procuradores (Mutualidad General de los Procuradores), σύστημα επαγγελματικής ασφαλίσεως ξένο προς το δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως. Το ειδικό σύστημα των ελευθέρων επαγγελματιών προέβλεπε άδεια μητρότητας, σε αντίθεση με το γενικό ταμείο αλληλοβοήθειας των Procuradores, το οποίο προέβλεπε απλώς μια αποζημίωση. Η M. Ollé είχε επιλέξει να ασφαλισθεί στο ως άνω ταμείο αλληλοβοήθειας.

21 Μετά τη γέννηση του γιου της M. Ollé και του M. Betriu Montull στη Lleida στις 20 Απριλίου 2004, ο M. Betriu Montull ζήτησε να του χορηγηθεί το προβλεπόμενο στο άρθρο 133 bis του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφαλίσεως επίδομα μητρότητας, το οποίο αποβλέπει στην αντιστάθμιση της απώλειας των εισοδημάτων του γονέα από μισθωτές υπηρεσίες λόγω της αναστολής της συμβάσεως εργασίας του στο πλαίσιο της άδειας μητρότητας διάρκειας δεκαέξι εβδομάδων. Η αίτηση του M. Betriu Montull αφορούσε το κατά το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα διάστημα των δέκα εβδομάδων το οποίο έπεται των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως που πρέπει να χρησιμοποιήσει η μητέρα αμέσως μετά τον τοκετό.

22 Με αποφάσεις της 28ης Ιουλίου και της 8ης Αυγούστου 2004, το INSS αρνήθηκε να χορηγήσει στον M. Betriu Montull το ως άνω επίδομα μητρότητας με το σκεπτικό ότι, κατά το άρθρο 133 bis του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφαλίσεως, σε συνδυασμό με το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, το δικαίωμα αδείας είναι δικαίωμα της μητέρας εφόσον είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως και ότι, στην περίπτωση της φυσικής μητρότητας, ο πατέρας δεν διαθέτει δικαίωμα δικό του, αυτοτελές και ανεξάρτητο έναντι εκείνου της μητέρας, αλλά μόνον δικαίωμα το οποίο είναι οπωσδήποτε παρεπόμενο εκείνου της μητέρας. Εν προκειμένω, εφόσον η M. Ollé δεν ήταν ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, δεν διέθετε πρωτογενές δικαίωμα στην άδεια μητρότητας, οπότε ο M. Betriu Montull δεν μπορούσε να λάβει άδεια ούτε μπορούσε κατά συνέπεια να λάβει το επίδομα μητρότητας που τη συνόδευε.

23 Ο M. Betriu Montull προσέφυγε κατά των ως άνω αποφάσεων του INSS ενώπιον του Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida, ζητώντας την αναγνώριση του δικαιώματός του στο επίδομα μητρότητας. Επικαλέσθηκε μεταξύ άλλων την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως στο μέτρο που, σε περίπτωση υιοθεσίας ή αναδοχής ανηλίκων μέχρι έξι ετών, το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα προβλέπει ότι το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας αποτελεί πρωτογενές δικαίωμα και των δύο γονέων.

24 Με διάταξη της 20ής Απριλίου 2005, το Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida υπέβαλε ερώτημα στο Tribunal Constitucional (Συνταγματικό Δικαστήριο) για το κατά πόσον συμβιβάζεται το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα με το Ισπανικό Σύνταγμα.

25 Με απόφαση της 19ης Μαΐου 2011, το Tribunal Constitucional έκρινε ότι το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα δεν αντέβαινε στο άρθρο 14 του Ισπανικού Συντάγματος, που διακηρύσσει την αρχή της ισότητας έναντι του νόμου, ούτε στο άρθρο του 39, που κατοχυρώνει την προστασία της οικογένειας και των παιδιών, ούτε τέλος στο άρθρο του 41, που αφορά την κοινωνική ασφάλιση.

26 Εντούτοις, το Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida εκφράζει αμφιβολίες ως προς το κατά πόσον το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα συμβιβάζεται με το δίκαιο της Ένωσης.

27 Συναφώς, το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι η ως άνω διάταξη προβλέπει υποχρεωτική περίοδο αναπαύσεως της μητέρας επί έξι εβδομάδες μετά τον τοκετό, κατά τη διάρκεια της οποίας ο πατέρας δεν μπορεί να λάβει την άδεια μητρότητας, και ότι αυτή η διαφορετική μεταχείριση του πατέρα και της μητέρας, που δεν αποτελεί αντικείμενο αντιπαράθεσης μεταξύ των διαδίκων στο πλαίσιο της υποθέσεως της κύριας δίκης, δικαιολογείται από την προστασία της οποίας απολαύει η μητέρα λόγω του τοκετού.

28 Σε ό,τι αφορά αντιθέτως το διάστημα των δέκα εβδομάδων που έπεται των ως άνω έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως της μητέρας, ενώ η κατάσταση του πατέρα και της μητέρας οι οποίοι εργάζονται ως μισθωτοί είναι παρόμοια, αυτοί αντιμετωπίζονται διαφορετικά καθόσον το δικαίωμα του πατέρα νοείται ως δικαίωμα παρεπόμενο εκείνου της μητέρας. Συναφώς, κατά το αιτούν δικαστήριο, το διάστημα αυτό των δέκα εβδομάδων πρέπει να θεωρείται ως γονική άδεια και ως μέτρο για την εξισορρόπηση του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου, δεδομένου ότι το βιολογικό γεγονός της εγκυμοσύνης και του τοκετού, το οποίο αφορά αποκλειστικώς τη γυναίκα, καλύπτεται από την υποχρεωτική περίοδο αναπαύσεως της μητέρας. Για τον λόγο αυτό, η επίμαχη στη διαφορά της κύριας δίκης άδεια πρέπει να μπορεί να λαμβάνεται αδιακρίτως από τη μητέρα ή τον πατέρα, στις περιπτώσεις που εργάζονται αμφότεροι ως μισθωτοί, λόγω της ιδιότητάς τους ως γονέων του τέκνου.

29 Εξάλλου, το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα αντιμετωπίζει διαφορετικά τον φυσικό και τον θετό πατέρα. Ειδικότερα, σε περίπτωση υιοθεσίας, η διάταξη αυτή επιτρέπει στον πατέρα και στη μητέρα να κατανείμουν την άδεια όπως επιθυμούν, εφόσον το ως άνω δικαίωμα αδείας δεν αποτελεί πρωτογενές δικαίωμα της μητέρας. Έτσι, σε περίπτωση υιοθεσίας, ο πατέρας που εργάζεται ως μισθωτός και είναι ασφαλισμένος σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως μπορεί να κάνει χρήση ολόκληρης της άδειας και να λάβει το αντίστοιχο επίδομα, έστω και αν η μητέρα δεν είναι μισθωτή εργαζόμενη ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, ενώ, σε περίπτωση τοκετού, ο μισθωτός εργαζόμενος φυσικός πατέρας δεν μπορεί να λάβει άδεια όταν η μητέρα του τέκνου δεν είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

30 Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Αντιβαίνει στην οδηγία [76/207] και στην οδηγία [96/34] διάταξη εθνικού νόμου, ειδικότερα το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, βάσει της οποίας το δικαίωμα αναπαύσεως λόγω μητρότητας, σε περίπτωση τοκετού, μετά την παρέλευση της περιόδου των έξι εβδομάδων που έπονται του τοκετού και εκτός των περιπτώσεων στις οποίες υπάρχει κίνδυνος για την υγεία της μητέρας, αποτελεί πρωτογενές και αυτοτελές δικαίωμα των μητέρων που παρέχουν μισθωτή εργασία και παρεπόμενο δικαίωμα των πατέρων που παρέχουν μισθωτή εργασία, οι οποίοι μπορούν να κάνουν χρήση της ως άνω περιόδου αναπαύσεως μόνον όταν η μητέρα του τέκνου εργάζεται και αυτή ως μισθωτή και επιλέγει να κάνει χρήση ο πατέρας ορισμένου τμήματος της εν λόγω περιόδου;

2) Αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου διάταξη εθνικού νόμου, ειδικότερα το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, βάσει της οποίας η αναστολή της συμβάσεως εργασίας με διατήρηση της θέσεως εργασίας και με καταβολή της αμοιβής από την κοινωνική ασφάλιση, σε περίπτωση τοκετού, αποτελεί πρωτογενές δικαίωμα της μητέρας και όχι του πατέρα, ακόμη και μετά την παρέλευση της περιόδου των έξι εβδομάδων που έπονται του τοκετού και εκτός των περιπτώσεων στις οποίες υπάρχει κίνδυνος για την υγεία της μητέρας, κατά τρόπον ώστε η χορήγηση αδείας στον μισθωτό εργαζόμενο να εξαρτάται από το αν η μητέρα του τέκνου εργάζεται και αυτή ως μισθωτή;

3) Αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως που απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση διάταξη εθνικού νόμου, ειδικότερα το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, βάσει της οποίας το δικαίωμα αναστολής της συμβάσεως εργασίας με διατήρηση της θέσεως εργασίας και με καταβολή της αμοιβής από την κοινωνική ασφάλιση αποτελεί πρωτογενές δικαίωμα για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας πατέρες όταν υιοθετούν τέκνο και, αντιθέτως, δεν αποτελεί ίδιο δικαίωμα, αυτοτελές και ανεξάρτητο έναντι εκείνου της μητέρας για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας πατέρες όταν αποκτούν φυσικό τέκνο, αλλά απλώς δικαίωμα το οποίο απορρέει από εκείνο της μητέρας;»

Επί του παραδεκτού της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως

31 Η Ισπανική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι τα ερωτήματα είναι υποθετικά και ως εκ τούτου ότι η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτη. Ειδικότερα, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι η άρνηση χορηγήσεως του επιδόματος μητρότητας το οποίο ζήτησε ο M. Betriu Montull θεμελιώθηκε στο άρθρο 133 bis του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφαλίσεως, διάταξη που προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος δύναται να κάνει χρήση της άδειας που προβλέπεται στο άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας του. Η απόφαση περί παραπομπής δεν παρέχει όμως καμία ένδειξη για το αν ο M. Betriu Montull έλαβε τέτοια άδεια ή έστω αν ζήτησε την άδεια αυτή από τον εργοδότη του. Αντιθέτως, από την απόφαση αυτή προκύπτει ότι ο M. Betriu Montull δεν έτυχε της άδειας αυτής στο πλαίσιο της συμβάσεως εργασίας του για τον λόγο ότι το δικαίωμα αδείας αποτελεί πρωτογενές δικαίωμα της μητέρας του τέκνου.

32 Εξάλλου, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το INSS υποστήριξε ότι τα προδικαστικά ερωτήματα είναι απαράδεκτα από τη στιγμή που μια απάντηση που δίνεται εννέα έτη μετά τον τοκετό δεν έχει καμία χρησιμότητα για το αιτούν δικαστήριο, εφόσον έχει καταστεί αδύνατον να χορηγηθεί η άδεια του άρθρου 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα και το επίδομα μητρότητας.

33 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί καταρχάς ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, η οποία στηρίζεται σε σαφή διαχωρισμό των λειτουργιών μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου, απόκειται αποκλειστικώς στο εθνικό δικαστήριο, που έχει επιληφθεί της διαφοράς και φέρει την ευθύνη της μέλλουσας να εκδοθεί δικαστικής αποφάσεως, να εκτιμήσει, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιομορφίες της υποθέσεως, τόσο την αναγκαιότητα μιας προδικαστικής αποφάσεως για την έκδοση της δικής του αποφάσεως όσο και το λυσιτελές των ερωτημάτων που υποβάλλει στο Δικαστήριο. Συνεπώς, εφόσον τα υποβαλλόμενα ερωτήματα αφορούν την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο υποχρεούται καταρχήν να απαντήσει (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 18ης Ιουλίου 2007, C-119/05, Lucchini, Συλλογή 2007, σ. I-6199, σκέψη 43, και της 30ής Μαΐου 2013, C-534/11, Arslan, σκέψη 33).

34 Ειδικότερα, το Δικαστήριο μπορεί να αρνηθεί να αποφανθεί επί προδικαστικού ερωτήματος εθνικού δικαστηρίου μόνον όταν προδήλως προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης που ζητεί το εθνικό δικαστήριο δεν έχει καμία σχέση με το υποστατό ή το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης, όταν το πρόβλημα είναι υποθετικής φύσεως ή επίσης όταν το Δικαστήριο δεν διαθέτει τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που είναι αναγκαία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν (βλ., μεταξύ άλλων, προπαρατεθείσα απόφαση Lucchini, σκέψη 44, και απόφαση της 11ης Απριλίου 2013, C-290/12, Della Rocca, σκέψη 29).

35 Εν προκειμένω, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει σαφώς ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης είναι απαραίτητη για την επίλυση της διαφοράς της κύριας δίκης.

36 Ειδικότερα, το άρθρο 133 bis του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφαλίσεως προβλέπει ότι, για τους σκοπούς του επιδόματος μητρότητας, θεωρούνται ως προστατευόμενες καταστάσεις η μητρότητα, η υιοθεσία και η αναδοχή, κατά τη διάρκεια των αδειών που λαμβάνονται για τις καταστάσεις αυτές, σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στο άρθρο 48, παράγραφος 4, του αναθεωρημένου κειμένου του Εργατικού Κώδικα, το οποίο καθορίζει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες η σύμβαση εργασίας της μητέρας ή του πατέρα είναι δυνατόν να ανασταλεί. Κατά συνέπεια, όπως επισημαίνει άλλωστε η Ισπανική Κυβέρνηση, για να έχει αξίωση στο επίδομα μητρότητας, ο εργαζόμενος πρέπει να δικαιούται την προβλεπόμενη στο άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα άδεια.

37 Ο M. Betriu Montull δεν έλαβε το κατά το άρθρο 133 bis του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφαλίσεως επίδομα μητρότητας για τον λόγο ότι, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, δεν είχε ίδιο δικαίωμα στην άδεια μητρότητας και, εφόσον η M. Ollé δεν ήταν ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, δεν είχε παρεπόμενο δικαίωμα στην ως άνω άδεια.

38 Επομένως, πρέπει να εξετασθεί σε ποιο βαθμό ο πατέρας του τέκνου θα μπορούσε βάσει ακριβώς του δικαίου της Ένωσης, σε περίπτωση όπως αυτή της υποθέσεως της κύριας δίκης, να λάβει ολόκληρη την άδεια μητρότητας του άρθρου 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα ή μέρος αυτής, γεγονός που, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, θα του παρείχε το δικαίωμα λήψεως του αντίστοιχου επιδόματος μητρότητας.

39 Υπ' αυτές τις συνθήκες, η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως πρέπει να θεωρηθεί παραδεκτή.

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου και του δευτέρου ερωτήματος

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

40 Στο πλαίσιο της διαδικασίας συνεργασίας μεταξύ των εθνικών δικαστηρίων και του Δικαστηρίου που προβλέπει το άρθρο 267 ΣΛΕΕ, στο Δικαστήριο απόκειται να δώσει στο εθνικό δικαστήριο μια χρήσιμη απάντηση που να του παρέχει τη δυνατότητα επιλύσεως της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί. Υπ' αυτό το πρίσμα, το Δικαστήριο μπορεί να αναδιατυπώσει, εφόσον είναι αναγκαίο, τα ερωτήματα που του έχουν υποβληθεί. Ειδικότερα, αποστολή του Δικαστηρίου είναι να ερμηνεύει όλες τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης που έχουν ανάγκη τα εθνικά δικαστήρια προκειμένου να αποφανθούν επί των διαφορών των οποίων έχουν επιληφθεί, ακόμη και όταν οι διατάξεις αυτές δεν αναφέρονται ρητώς στα ερωτήματα που του υποβάλλουν τα εθνικά δικαστήρια (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 14ης Οκτωβρίου 2010, C-243/09, Fuß, Συλλογή 2010, σ. I-9849, σκέψη 39, και της 30ής Μαΐου 2013, C-342/12, Worten, σκέψη 30).

41 Συνεπώς, μολονότι τυπικά το αιτούν δικαστήριο περιόρισε τα ερωτήματά του στην ερμηνεία μόνο των διατάξεων των οδηγιών 76/207 και 96/34, το γεγονός αυτό δεν εμποδίζει το Δικαστήριο να του παράσχει όλα τα στοιχεία ερμηνείας του δικαίου της Ένωσης που μπορεί να του είναι χρήσιμα για την εκδίκαση της υποθέσεως της οποίας έχει επιληφθεί, ασχέτως του αν το αιτούν δικαστήριο έχει κάνει σχετική μνεία κατά τη διατύπωση των ερωτημάτων του. Συναφώς, απόκειται στο Δικαστήριο να εξαγάγει, από το σύνολο των στοιχείων που του παρέχει το εθνικό δικαστήριο και ιδίως από το σκεπτικό της αποφάσεως περί παραπομπής, εκείνα τα στοιχεία του δικαίου της Ένωσης που χρειάζονται ερμηνεία, λαμβανομένου υπόψη του αντικειμένου της διαφοράς (βλ. προπαρατεθείσες αποφάσεις Fuß, σκέψη 40, και Worten, σκέψη 31).

42 Εν προκειμένω, το αιτούν δικαστήριο ενδιαφέρεται να κριθεί κατά πόσον ο M. Betriu Montull δικαιούται να λάβει επίδομα μητρότητας για τη γέννηση του γιου του. Όπως όμως αναφέρθηκε στη σκέψη 38 της παρούσας αποφάσεως, τούτο προϋποθέτει την εξέταση του κατά πόσον ο M. Betriu Montull μπορεί να λάβει την άδεια του άρθρου 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα.

43 Συναφώς, επισημαίνεται ότι η ως άνω διάταξη προβλέπει, αφενός, την αναστολή της συμβάσεως εργασίας της μητέρας για περίοδο δεκαέξι συναπτών εβδομάδων, η οποία κατανέμεται με τον τρόπο που επιθυμεί η ενδιαφερόμενη, με τον όρο ότι έξι εβδομάδες λαμβάνονται υποχρεωτικώς αμέσως μετά τον τοκετό. Αφετέρου, το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα παρέχει στη μητέρα τη δυνατότητα, σε περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται, να επιλέξει να λάβει ο πατέρας εξ

ολοκλήρου ή εν μέρει μια περίοδο δέκα το πολύ εβδομάδων από τις δεκαέξι εβδομάδες της άδειας μητρότητας, εκτός αν, κατά το χρονικό σημείο που πραγματοποιείται, η επάνοδος της μητέρας στην εργασία της ενέχει κίνδυνο για την υγεία της.

44 Υπ' αυτές τις συνθήκες, προκειμένου να δοθεί χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο πρέπει, όπως υποστηρίζει και η Ισπανική Κυβέρνηση, να ληφθεί υπόψη η οδηγία 92/85, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, έστω και αν η απόφαση περί παραπομπής δεν κάνει ρητή μνεία στην οδηγία αυτή.

45 Ειδικότερα, η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης άδεια πρέπει να λαμβάνεται κατά το χρονικό σημείο της γεννήσεως του τέκνου. Η δε οδηγία 92/85 εγγυάται ακριβώς, στο άρθρο της 8, το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας διάρκειας δεκατεσσάρων συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας δύο εβδομάδων τουλάχιστον, κατανεμόμενες πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές. Επιπλέον, το γεγονός ότι μια νομοθεσία χορηγεί στις γυναίκες άδεια μητρότητας υπερβαίνουσα τις δεκατέσσερις εβδομάδες δεν εμποδίζει το να μπορεί αυτή η άδεια να θεωρηθεί, παρ' όλ' αυτά, ως η άδεια μητρότητας του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85 (βλ. απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2004, C-284/02, Sass, Συλλογή 2004, σ. I-11143, σκέψη 44).

46 Εξάλλου, μολονότι το αιτούν δικαστήριο φαίνεται να θεωρεί ότι η άδεια που έπεται των έξι εβδομάδων τις οποίες η μητέρα πρέπει υποχρεωτικώς να λάβει μετά τον τοκετό πρέπει να θεωρηθεί ως γονική άδεια κατά την έννοια της οδηγίας 96/34, εντούτοις η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει στοιχεία ως προς το περιεχόμενο της εθνικής νομοθεσίας όσον αφορά τη γονική άδεια βάσει των οποίων θα μπορούσε να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα που υποβάλλονται λαμβανομένης υπόψη της ως άνω οδηγίας. Συναφώς, όπως επισημαίνουν το INSS και η Ισπανική Κυβέρνηση, το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, το οποίο και μόνο έχουν ως αντικείμενο τα τρία ερωτήματα που υποβάλλονται από το αιτούν δικαστήριο, δεν αφορά τη γονική άδεια κατά την έννοια της οδηγίας 96/34.

47 Υπ' αυτές τις συνθήκες, πρέπει να θεωρηθεί ότι με το πρώτο και το δεύτερο από τα υποβαλλόμενα ερωτήματα ζητείται κατ' ουσίαν να διευκρινιστεί αν οι οδηγίες 92/85 και 76/207 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται σε εθνικό μέτρο, όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο προβλέπει ότι ο πατέρας τέκνου ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος μπορεί, με τη συναίνεση της μητέρας η οποία είναι επίσης μισθωτή εργαζόμενη, να λάβει άδεια μητρότητας για την περίοδο που έπεται των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως της μητέρας μετά τον τοκετό, πλην των περιπτώσεων στις οποίες υπάρχει κίνδυνος για την υγεία της μητέρας, ενώ ο πατέρας τέκνου ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου του δεν είναι μισθωτή εργαζόμενη και δεν είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Επί της ουσίας

48 Υπό τις συνθήκες αυτές, το δικαίωμα αδείας μητρότητας που αναγνωρίζεται υπέρ των εγκύων εργαζομένων πρέπει να θεωρηθεί ως μέσον προστασίας του κοινωνικού δικαίου με ιδιαίτερη σημασία. Ο νομοθέτης της Ένωσης εκτίμησε έτσι ότι οι ουσιώδεις μεταβολές των όρων διαβιώσεως των ενδιαφερομένων γυναικών κατά τη διάρκεια μιας 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 (βλ. απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, C-116/06, Kiiski, Συλλογή 2007, σ. I-7643, σκέψη 49).

49 Ειδικότερα, η έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργαζόμενη βρίσκεται σε μια ιδιαίτερη ευάλωτη θέση που απαιτεί μεν να της χορηγείται δικαίωμα αδείας μητρότητας, αλλά δεν μπορεί να εξομοιώνεται, ειδικά κατά τη διάρκεια της αδείας αυτής, ούτε με τη θέση του άνδρα ούτε με τη θέση της γυναίκας που τελεί σε αναρρωτική άδεια (απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998, C-411/96, Boyle κ.λπ., Συλλογή 1998, σ. I-6401, σκέψη 40).

50 Η ως άνω άδεια μητρότητας την οποία δικαιούται η εργαζόμενη αποσκοπεί στο να διασφαλίσει, αφενός, την προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και, αφετέρου, την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τον μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό χρόνο, κατά τρόπον ώστε οι σχέσεις αυτές να μη διαταραχθούν από τη σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann, Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25, και προπαρατεθείσα απόφαση Kiiski, σκέψη 46).

51 Πρέπει να εξετασθεί αν η οδηγία 92/85 αντιτίθεται στο να έχει η μισθωτή εργαζόμενη μητέρα τη δυνατότητα να επιλέξει να χρησιμοποιήσει ο επίσης μισθωτός εργαζόμενος πατέρας ολόκληρη την άδεια μητρότητας ή μέρος αυτής για την περίοδο που έπεται των εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως της μητέρας μετά τον τοκετό.

52 Κατά το άρθρο 8, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας δεκατεσσάρων συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

53 Εν προκειμένω, το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, καθόσον προβλέπει για τη μητέρα άδεια μητρότητας δεκαέξι συναπτών εβδομάδων, υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις του ως άνω άρθρου 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85.

54 Εξάλλου, κατά το άρθρο 8, παράγραφος 2, της οδηγίας 92/85, η άδεια μητρότητας 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.

55 Το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα, που προβλέπει ότι η μητέρα πρέπει να λάβει υποχρεωτικώς άδεια έξι εβδομάδων αμέσως μετά τον τοκετό, υπερβαίνει επίσης τις ελάχιστες αυτές απαιτήσεις.

56 Πρέπει να προστεθεί, όπως προκύπτει από τη νομολογία που παρατίθεται στη σκέψη 48 της παρούσας αποφάσεως, ότι το θεμιτό δικαίωμα των γυναικών να αναστείλουν την άσκηση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας κατά το περιορισμένο αυτό χρονικό διάστημα διάρκειας τουλάχιστον δεκατεσσάρων εβδομάδων το οποίο προηγείται και έπεται του τοκετού δεν μπορεί να τεθεί υπό αμφισβήτηση, καθ' οιονδήποτε τρόπο, από τις δημόσιες αρχές ή τους εργοδότες. Κατά συνέπεια, η άδεια μητρότητας του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85 δεν μπορεί να αφαιρεθεί από τη μητέρα παρά τη θέλησή της προκειμένου να χορηγηθεί, εξ ολοκλήρου ή εν μέρει, στον πατέρα του τέκνου.

57 Αντιστρόφως, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, μολονότι τα κράτη μέλη πρέπει, δυνάμει του άρθρου 8 της εν λόγω οδηγίας, να λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες να δικαιούνται άδεια μητρότητας τουλάχιστον δεκατεσσάρων εβδομάδων, πρόκειται για δικαίωμα από το οποίο οι ενδιαφερόμενες μπορούν να παραιτηθούν, εξαιρέσει των δύο εβδομάδων υποχρεωτικής αδείας μητρότητας, που προβλέπονται στην παράγραφο 2 του ως άνω άρθρου (βλ. προπαρατεθείσα απόφαση Boyle κ.λπ., σκέψη 58).

58 Κατά συνέπεια, η οδηγία 92/85 δεν εμποδίζει τη μητέρα του τέκνου η οποία είναι μισθωτή εργαζόμενη να αποφασίσει να λάβει ο πατέρας του τέκνου, επίσης μισθωτός εργαζόμενος, ολόκληρη την άδεια μητρότητας ή μέρος αυτής για την περίοδο που έπεται της υποχρεωτικής περιόδου αναπαύσεως.

59 Η ως άνω οδηγία δεν απαγορεύει ούτε το να μην μπορεί ο ως άνω πατέρας να λάβει την άδεια αυτή στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου είναι ελεύθερη επαγγελματίας και όχι μισθωτή εργαζόμενη και έχει επιλέξει να μην είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως το οποίο να της παρέχει τέτοια άδεια. Ειδικότερα, η περίπτωση αυτή δεν εμπίπτει στην οδηγία 92/85, η οποία αφορά μόνο τις εγκύους, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες των οποίων η επαγγελματική δραστηριότητα ασκείται υπό την εποπτεία εργοδότη.

60 Όσον αφορά την οδηγία 76/207, επισημαίνεται ότι το επίμαχο στην κύρια δίκη μέτρο εισάγει διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται στο φύλο, κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 1, της ως άνω οδηγίας, μεταξύ των μητέρων που είναι μισθωτές εργαζόμενες και των πατέρων που επίσης είναι μισθωτοί εργαζόμενοι. Ειδικότερα, το μέτρο αυτό παρέχει το επίμαχο στην κύρια δίκη δικαίωμα στην άδεια μητρότητας αποκλειστικώς στις μητέρες των τέκνων οι οποίες εργάζονται ως μισθωτές, ενώ ο πατέρας ενός τέκνου δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή παρά υπό τον όρο ότι είναι και αυτός μισθωτός εργαζόμενος και η μητέρα του παραχωρεί ολόκληρη τη διαθέσιμη άδεια ή μέρος αυτής, εφόσον η επιστροφή της μητέρας στην εργασία της δεν συνεπάγεται κίνδυνο για την υγεία της.

61 Όσον αφορά την ύπαρξη δικαιολογητικών λόγων για τη διαφορετική αυτή μεταχείριση, το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 διευκρινίζει ότι η εν λόγω οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα (βλ. απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2010, C-104/09, Roca Álvarez, Συλλογή 2010, σ. I-8661, σκέψη 26).

62 Συναφώς, το Δικαστήριο έχει κρίνει επανειλημμένως ότι, επιφυλάσσοντας υπέρ των κρατών μελών το δικαίωμα διατηρήσεως σε ισχύ ή θεσπίσεως διατάξεων με σκοπό την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας, το άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207 αναγνωρίζει τη νομιμότητα, από πλευράς της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ των φύλων, της προστασίας, αφενός, της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτήν και, αφετέρου, των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τον μετά τον τοκετό χρόνο (βλ., μεταξύ άλλων, προπαρατεθείσες αποφάσεις Hofmann, σκέψη 2, και Roca Álvarez, σκέψη 27).

63 Διαπιστώνεται όμως ότι μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη προορίζεται, εν πάση περιπτώσει, να προστατεύσει τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτήν.

64 Επιπλέον, σε υπόθεση όπως αυτή της κύριας δίκης, η μητέρα του τέκνου, ως ελεύθερη επαγγελματίας που δεν είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως, δεν είναι φορέας του πρωτογενούς δικαιώματος στην άδεια μητρότητας. Κατά συνέπεια, η μητέρα του τέκνου δεν διαθέτει δικαίωμα σε τέτοια άδεια το οποίο θα μπορούσε να παραχωρήσει στον πατέρα του τέκνου αυτού.

65 Εξ αυτού συνάγεται ότι, υπ' αυτές τις συνθήκες, η οδηγία 76/207 δεν αντιτίθεται σε μέτρο όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης.

66 Βάσει των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο και στο δεύτερο ερώτημα, όπως αναδιατυπώθηκαν, πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι οι οδηγίες 92/85 και 76/207 έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο προβλέπει ότι ο πατέρας τέκνου ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος μπορεί, με τη συναίνεση της μητέρας η οποία είναι επίσης μισθωτή εργαζόμενη, να λάβει άδεια μητρότητας για την περίοδο που έπεται των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως της μητέρας μετά τον τοκετό, πλην των περιπτώσεων στις οποίες υπάρχει κίνδυνος για την υγεία της μητέρας, ενώ ο πατέρας τέκνου ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου του δεν είναι μισθωτή εργαζόμενη και δεν είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

Επί του τρίτου ερωτήματος

67 Με το τρίτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινισθεί, κατ' ουσίαν, αν η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως την οποία κατοχυρώνει το δίκαιο της Ένωσης έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην κύρια δίκη, το οποίο προβλέπει ότι ο μισθωτός εργαζόμενος δικαιούται να λάβει άδεια μητρότητας στην περίπτωση που υιοθετεί τέκνο, έστω και αν η θετή μητέρα δεν είναι μισθωτή εργαζόμενη, ενώ ο μισθωτός εργαζόμενος που είναι πατέρας φυσικού τέκνου δεν μπορεί να λάβει τέτοια άδεια παρά μόνον αν η μητέρα του ως άνω τέκνου είναι επίσης μισθωτή εργαζόμενη.

68 Πρέπει να υπομνησθεί ότι, στο πλαίσιο προδικαστικής παραπομπής δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, το Δικαστήριο μπορεί να ερμηνεύσει το δίκαιο της Ένωσης μόνον εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που έχουν παραχωρηθεί στην Ένωση (βλ. απόφαση της 5ης Οκτωβρίου 2010, C-400/10 PPU, McB., Συλλογή 2010, σ. I-8965, σκέψη 51, και διάταξη της 6ης Ιουλίου 2012, C-16/12, Hermes Hitel és Faktor, σκέψη 13).

69 Κατά πάγια νομολογία, όταν εθνική κανονιστική ρύθμιση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης, το Δικαστήριο, επιλαμβανόμενο προδικαστικώς, οφείλει να παράσχει όλα τα αναγκαία ερμηνευτικά στοιχεία για την εκτίμηση, εκ μέρους του εθνικού δικαστηρίου, της συμφωνίας της κανονιστικής αυτής ρυθμίσεως προς το δίκαιο της Ένωσης, τον σεβασμό του οποίου διασφαλίζει το Δικαστήριο. Αντιστρόφως, το Δικαστήριο δεν έχει τέτοια αρμοδιότητα όταν, αφενός, το αντικείμενο της διαφοράς της κύριας δίκης δεν εμφανίζει κανένα συνδετικό στοιχείο με το δίκαιο της Ένωσης και, αφετέρου, η κανονιστική ρύθμιση που ζητείται να ερμηνευθεί δεν εντάσσεται στο πλαίσιο του δικαίου της Ένωσης (βλ. απόφαση της 29ης Μαΐου 1997, C-299/95, Kremzow, Συλλογή 1997, σ. I-2629, σκέψη 15, και προπαρατεθείσα διάταξη Hermes Hitel és Faktor, σκέψη 14).

70 Κατά πάγια νομολογία, οι επιταγές που απορρέουν από τις γενικές αρχές του δικαίου της Ένωσης και από την προάσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων δεσμεύουν τα κράτη μέλη σε όλες τις περιπτώσεις κατά τις οποίες καλούνται να εφαρμόσουν το δίκαιο της Ένωσης (βλ. απόφαση της 19ης Ιανουαρίου 2010, C-555/07, Kücükdeveci, Συλλογή 2010, σ. I-365, σκέψη 23, και προπαρατεθείσα διάταξη Hermes Hitel és Faktor, σκέψη 15).

71 Εν προκειμένω, το τρίτο ερώτημα αφορά την εφαρμογή, επί των φυσικών και των θετών πατέρων, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως που κατοχυρώνεται από το δίκαιο της Ένωσης σε ό,τι αφορά άδεια μητρότητας όπως η προβλεπόμενη στο άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα.

72 Διαπιστώνεται όμως ότι η εφαρμοστέα στη διαφορά της κύριας δίκης κανονιστική ρύθμιση αφορά μια περίπτωση που δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης.

73 Ειδικότερα, όπως επισήμανε ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 82 των προτάσεών του, κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της διαφοράς της κύριας δίκης, οι διακρίσεις μεταξύ του θετού και του φυσικού πατέρα όσον αφορά την άδεια μητρότητας δεν απαγορεύονταν ούτε από τη Συνθήκη ΕΚ ούτε από οδηγία της Ένωσης ούτε από κάποια άλλη διάταξη του δικαίου της Ένωσης.

74 Εξάλλου, έστω και αν, βάσει της ρήτρας 2, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, παρέχεται ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, πρέπει να υπομνησθεί ότι, όπως επισημαίνεται στη σκέψη 46 της παρούσας αποφάσεως, η απόφαση περί παραπομπής δεν περιέχει στοιχεία ως προς το περιεχόμενο της εθνικής νομοθεσίας όσον αφορά τη γονική άδεια βάσει των οποίων θα μπορούσε να δοθεί απάντηση στα ερωτήματα που υποβάλλονται λαμβανομένης υπόψη της οδηγίας 96/34 και ότι το άρθρο 48, παράγραφος 4, του Εργατικού Κώδικα δεν αφορά τη γονική άδεια κατά την έννοια της ως άνω οδηγίας.

75 Υπ' αυτές τις συνθήκες, το Δικαστήριο δεν είναι αρμόδιο να απαντήσει στο τρίτο ερώτημα.

Επί των δικαστικών εξόδων

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

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

Οι οδηγίες 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), και 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, έχουν την έννοια ότι δεν αντιτίθενται σε εθνικό μέτρο όπως το επίμαχο στην υπόθεση της κύριας δίκης, το οποίο προβλέπει ότι ο πατέρας τέκνου ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος μπορεί, με τη συναίνεση της μητέρας η οποία είναι επίσης μισθωτή εργαζόμενη, να λάβει άδεια μητρότητας για την περίοδο που έπεται των έξι εβδομάδων υποχρεωτικής αναπαύσεως της μητέρας μετά τον τοκετό, πλην των περιπτώσεων στις οποίες υπάρχει κίνδυνος για την υγεία της μητέρας, ενώ ο πατέρας τέκνου ο οποίος είναι μισθωτός εργαζόμενος δεν μπορεί να λάβει την άδεια αυτή στην περίπτωση που η μητέρα του τέκνου του δεν είναι μισθωτή εργαζόμενη και δεν είναι ασφαλισμένη σε δημόσιο σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως.

(υπογραφές)