Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τέταρτο τμήμα)

της 21ης Μαΐου 2015*

«Προδικαστική παραπομπή — Κοινωνική πολιτική — Οδηγία 92/85/ΕΟΚ — Μέτρα που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία για έγκυες, λεχώνες και θηλάζουσες εργαζόμενες — Άρθρο 11, σημεία 2 και 4 — Δημόσια υπάλληλος που ετέθη σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους προκειμένου να απασχοληθεί ως μισθωτή — Μη χορήγηση σε αυτήν επιδόματος μητρότητας με τη δικαιολογία ότι, ως μισθωτή, δεν συμπλήρωσε την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας ώστε να θεμελιώνει δικαίωμα σε ορισμένες κοινωνικές παροχές»

Στην υπόθεση C-65/14,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το tribunal du travail de Nivelles (Βέλγιο) με απόφαση της 20ής Δεκεμβρίου 2013, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 10 Φεβρουαρίου 2014, στο πλαίσιο της δίκης

**Charlotte Rosselle**

κατά

**Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI),**

**Union nationale des mutualités libres (UNM),**

παρισταμένου του:

**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),**

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τέταρτο τμήμα),

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

γενική εισαγγελέας: E. Sharpston

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

— η C. Rosselle, εκπροσωπούμενη από την L. Markey, avocate,

— η Union nationale des mutualités libres (UNM), εκπροσωπούμενη από την A. Mollu,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

— η Βελγική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις M. Jacobs και C. Pochet,

— η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από τον D. Martin,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 18ης Δεκεμβρίου 2014,

εκδίδει την ακόλουθη

## Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία των οδηγιών 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), και 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).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ, αφενός, της C. Rosselle, αφετέρου, του Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) και της Union nationale des mutualités libres (UNM) σε σχέση με τη μη χορήγηση στην πρώτη επιδόματος μητρότητας με τη δικαιολογία ότι δεν είχε συμπληρώσει την προβλεπόμενη από το εθνικό δίκαιο περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας.

### Το νομικό πλαίσιο

*Το δίκαιο της Ένωσης*

Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ

3 Η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (ΕΕ L 183, σ. 1), ορίζει στο άρθρο 2, παράγραφος 1, τα ακόλουθα:

«Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων (βιομηχανικές, γεωργικές, εμπορικές, διοικητικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές δραστηριότητες, δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, αναψυχής κλπ.).»

4 Το άρθρο 3, στοιχείο α', της οδηγίας αυτής ορίζει τα ακόλουθα:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

α) εργαζόμενος, κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό».

5 Το άρθρο 16, παράγραφος 1, της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«Το Συμβούλιο εκδίδει, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής βάσει του άρθρου 118 Α της Συνθήκης ΕΟΚ, ειδικές οδηγίες, μεταξύ άλλων στους τομείς που αναφέρονται στο παράρτημα.»

Η οδηγία 92/85

6 Η ένατη και η δέκατη έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85 έχουν ως εξής:

«[εκτιμώντας] ότι η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών·

[...]

[εκτιμώντας] ότι, εξάλλου, ούτε οι διατάξεις περί αδείας μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος».

7 Το άρθρο 1, παράγραφοι 1 και 2, της εν λόγω οδηγίας ορίζει τα εξής:

«1. Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δέκατη ειδική οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16, παράγραφος 1, της οδηγίας [89/391], έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων.

2. Οι διατάξεις της οδηγίας [89/391], εξαιρέσει του άρθρου 2 παράγραφος 2, εφαρμόζονται πλήρως σε όλον τον τομέα της παραγράφου 1, υπό την επιφύλαξη των τυχόν δεσμευτικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.»

8 Το άρθρο 2 της εν λόγω οδηγίας περιλαμβάνει τους ακόλουθους ορισμούς:

«Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

*α)* "*έγκυος εργαζομένη*": κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική·

*β)* "*λεχώνα εργαζομένη*": κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της λοχείας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική·

*γ)* "*γαλουχούσα εργαζομένη*": κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.»

9 Το τιτλοφορούμενο «Άδεια μητρότητας» άρθρο 8 της ίδιας οδηγίας 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.»

10 Το άρθρο 11 της οδηγίας 92/85, το οποίο φέρει τον τίτλο «Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας», ορίζει τα ακόλουθα:

«Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τ[ου]ς, 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 εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζομένου από τις εθνικές νομοθεσίες·

4) τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος που αναφέρεται στο σημείο 1 και στο σημείο 2, στοιχείο β', από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη 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.»

*Το βελγικό δίκαιο*

11 Ο κωδικοποιημένος νόμος της 14ης Ιουλίου 1994 περί υποχρεωτικής ασφάλισης υγειονομικής περίθαλψης και αποζημιώσεων (*Moniteur belge* της 27ης Αυγούστου 1994, σ. 21524), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: νόμος της 14ης Ιουλίου 1994), ορίζει στο άρθρο 86, παράγραφος 1:

«Δικαίωμα σε αποζημιώσεις λόγω ανικανότητας προς εργασία, όπως αυτές καθορίζονται στον τίτλο IV, κεφάλαιο ΙΙΙ, του παρόντος κωδικοποιημένου νόμου και κατά τους όρους που αυτός προβλέπει, θεμελιώνουν:

1° α) οι υποκείμενοι σε υποχρεωτική ασφάλιση αποζημιώσεων, δυνάμει του νόμου της 27ης Ιουνίου 1969 για την τροποποίηση του νομοθετικού διατάγματος της 28ης Δεκεμβρίου 1944 περί κοινωνικής ασφαλίσεως των εργαζομένων, περιλαμβανομένων των εργαζομένων που δικαιούνται αποζημίωση (εξαιτίας παράνομης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, μονομερούς καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας για τους εκπροσώπους του προσωπικού, μονομερούς καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας για τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους ή εξαιτίας της λύσεως της σχέσεως εργασίας κατόπιν κοινής συμφωνίας), κατά την περίοδο που καλύπτει η αποζημίωση αυτή·

b) οι ως άνω εργαζόμενοι κατά την περίοδο αναπαύσεως που μνημονεύεται στο άρθρο 32, παράγραφοι 1, 4·

c) οι εργαζόμενοι που τελούν σε μια από τις καταστάσεις που μνημονεύονται στο άρθρο 32, παράγραφοι 1, 3, και 5·

[...]

2° οι εργαζόμενοι οι οποίοι, κατά τη διάρκεια της περιόδου ανικανότητας προς εργασία (ή προστασίας της μητρότητας), όπως αυτή καθορίζεται με τον παρόντα κωδικοποιημένο νόμο, χάνουν την κατά το ανωτέρω σημείο 1° ιδιότητα του δικαιούχου·

3° κατά την εκπνοή της μνημονευόμενης στο άρθρο 32, παράγραφος 1, σημείο 6°, περιόδου συνεχίσεως της ασφάλισης, οι εργαζόμενοι που είχαν την ιδιότητα που μνημονεύεται στο ανωτέρω σημείο 1°, υπό την προϋπόθεση ότι κατέστησαν ανίκανοι προς εργασία (ή ότι διατέλεσαν σε περίοδο προστασίας της μητρότητας το αργότερο την πρώτη εργάσιμη ημέρα μετά από την εκπνοή της περιόδου συνεχίσεως της ασφάλισης).»

12 Το άρθρο 112 του νόμου της 14ης Ιουλίου 1994 προβλέπει τα εξής:

«Δικαίωμα αποζημιώσεως μητρότητας, όπως αυτή καθορίζεται στον τίτλο V, κεφάλαιο III, του παρόντος κωδικοποιημένου νόμου και κατά τους όρους που αυτός προβλέπει, θεμελιώνουν οι δικαιούχοι που μνημονεύονται στο άρθρο 86, παράγραφος 1.»

13 Το άρθρο 116 του εν λόγω νόμου ορίζει τα εξής:

«Για τη χορήγηση των προβλεπόμενων στον τίτλο V παροχών, οι δικαιούχοι που μνημονεύονται στο άρθρο 112 πρέπει να πληρούν τους όρους των άρθρων 128 έως 132.

Κατόπιν γνωμοδοτήσεως της Επιτροπής διαχειρίσεως της Υπηρεσίας αποζημιώσεων είναι δυνατόν, μέσω βασιλικού διατάγματος και για τις κατηγορίες δικαιούχων που αυτό καθορίζει, είτε να μην εφαρμόζονται οι προβλεπόμενες στο άρθρο 128 προϋποθέσεις σχετικά με την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας, είτε αυτές να προσαρμόζονται.»

14 Το άρθρο 128 του ίδιου νόμου ορίζει τα εξής:

«1. Για τη χορήγηση των παροχών που προβλέπονται στον τίτλο IV, οι δικαιούχοι που μνημονεύονται στο άρθρο 86, παράγραφος 1, πρέπει να έχουν συμπληρώσει περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

1° να έχουν συμπληρώσει, κατά τη διάρκεια έξι μηνών πριν από την ημερομηνία θεμελιώσεως του δικαιώματος, ορισμένο αριθμό ημερών εργασίας, καθοριζόμενο με βασιλικό διάταγμα. Οι ημέρες αποχής από την εργασία που εξομοιώνονται προς ημέρες πραγματικής εργασίας καθορίζονται με βασιλικό διάταγμα. Με βασιλικό διάταγμα ορίζεται τι νοείται ως “ημέρα εργασίας”,

2° να αποδεικνύουν, υπό τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο βασιλικό διάταγμα, ότι έχουν πράγματι καταβληθεί, σε σχέση με την ίδια αυτή περίοδο, οι εισφορές για τον τομέα των αποζημιώσεων. Οι εισφορές αυτές πρέπει να είναι ενός ελάχιστου ύψους, καθοριζομένου με βασιλικό διάταγμα, ή πρέπει, υπό τις προϋποθέσεις που καθορίζονται με βασιλικό διάταγμα, να συμπληρώνονται με ατομικές εισφορές.

2. Με βασιλικό διάταγμα καθορίζονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες η δοκιμαστική υπηρεσία παρέλκει ή μειώνεται.

[...]»

15 Το βασιλικό διάταγμα της 3ης Ιουλίου 1996 περί εκτελέσεως του νόμου περί υποχρεωτικής ασφάλισης υγειονομικής περίθαλψης και αποζημιώσεων, που κωδικοποιήθηκε στις 14 Ιουλίου 1994 (*Moniteur belge* της 31ης Ιουλίου 1996, σ. 20285), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης (στο εξής: βασιλικό διάταγμα της 3ης Ιουλίου 1996), ορίζει στο άρθρο 203:

«Για την εφαρμογή του άρθρου 128, παράγραφος 1, του [νόμου της 14ης Ιουλίου 1994], οι δικαιούχοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει, κατά τη διάρκεια περιόδου έξι μηνών, τουλάχιστον εκατόν είκοσι ημέρες εργασίας [...]».

16 Το άρθρο 205, παράγραφος 1, σημείο 6°, του εν λόγω βασιλικού διατάγματος προβλέπει τα ακόλουθα:

«Απαλλάσσονται από τη δοκιμαστική υπηρεσία για το δικαίωμα στις αποζημιώσεις λόγω ανικανότητας προς εργασία:

[...]

6° το πρόσωπο το οποίο, εντός τριάντα ημερών από την ημερομηνία ισχύος της εθελουσίας παραιτήσεώς του από θέση δημόσιου υπαλλήλου, αποκτά την ιδιότητα του δικαιούχου κατά την έννοια του άρθρου 86, παράγραφος 1, σημείο 1°, στοιχεία a ή c, του [νόμου της 14ης Ιουλίου 1994], εφόσον απασχολήθηκε αδιαλείπτως επί χρονικό διάστημα τουλάχιστον έξι μηνών ως δημόσιος υπάλληλος. Εάν απασχολήθηκε επί χρονικό διάστημα μικρότερο των έξι μηνών υπ' αυτή την ιδιότητα, το χρονικό αυτό διάστημα εξομοιώνεται με περίοδο, η οποία λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της προβλεπόμενης στο άρθρο 128 του [νόμου της 14ης Ιουλίου 1994] δοκιμαστικής υπηρεσίας.»

17 Τα άρθρα 203 και 205 του βασιλικού διατάγματος της 3ης Ιουλίου 1996 περιλαμβάνονται στον τίτλο ΙΙΙ, κεφάλαιο ΙΙΙ, τμήματα 1 και 2, του διατάγματος αυτού.

18 Ο νόμος της 20ής Ιουλίου 1991 περί διαφόρων διατάξεων κοινωνικής ασφαλίσεως (*Moniteur belge* της 1ης Αυγούστου 1991, σ. 16951), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, ορίζει στο άρθρο 7, παράγραφος 1:

«Το κεφάλαιο αυτό εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο:

— του οποίου η σχέση εργασίας σε δημόσια υπηρεσία ή σε οιονδήποτε άλλο οργανισμό δημοσίου δικαίου λήγει επειδή λύθηκε μονομερώς από τη Διοίκηση ή επειδή η πράξη διορισμού ακυρώθηκε, ανακλήθηκε, καταργήθηκε ή δεν ανανεώθηκε,

— και το οποίο, λόγω της σχέσεως αυτής εργασίας, δεν υπόκειται στις διατάξεις του νόμου της 27ης Ιουνίου 1969 για την τροποποίηση του νομοθετικού διατάγματος της 28ης Δεκεμβρίου 1944 περί κοινωνικής ασφαλίσεως των εργαζομένων, καθόσον αυτές αφορούν το καθεστώς απασχόλησης και ανεργίας και τον τομέα των αποζημιώσεων της υποχρεωτικής ασφαλίσεως ασθενείας και ανικανότητας.»

19 Το άρθρο 10, παράγραφος 1, του εν λόγω νόμου ορίζει τα εξής:

«Ο εργοδότης καταβάλλει στο Εθνικό γραφείο κοινωνικής ασφάλισης ή στο Εθνικό γραφείο κοινωνικής ασφάλισης των επαρχιακών και τοπικών διοικήσεων υπέρ των δικαιούχων του παρόντος κεφαλαίου:

1° τις εισφορές που οφείλουν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος για την περίοδο η οποία αντιστοιχεί στον αριθμό ημερών εργασίας που πρέπει κανονικά να αποδείξει ο απολυθείς ανάλογα με την κατηγορία ηλικίας στην οποία ανήκει, ώστε να δικαιούται να λάβει τα επιδόματα ανεργίας δυνάμει της σχετικής νομοθεσίας·

2° τις εισφορές που οφείλουν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, υπολογιζόμενες για περίοδο έξι μηνών, προκειμένου να γίνει δεκτός ο ενδιαφερόμενος στο καθεστώς υποχρεωτικής ασφαλίσεως ασθενείας και ανικανότητας, τομέας αποζημιώσεων, και ασφαλίσεως μητρότητας.»

**Η διαφορά της κύριας δίκης και το προδικαστικό ερώτημα**

20 Τον Σεπτέμβριο του 2003, η C. Rosselle προσελήφθηκε προκειμένου να εργαστεί ως δασκάλα στο Ternat (Βέλγιο), τον δε Σεπτέμβριο του 2008 διορίστηκε δημόσια υπάλληλος από τη Φλαμανδική Κοινότητα.

21 Η C. Rosselle ετέθη σε καθεστώς διαθεσιμότητας για προσωπικούς λόγους προκειμένου να διδάξει για τη Γαλλική Κοινότητα, στο πλαίσιο μαθημάτων γλωσσικής εμβάθυνσης, από την 1η Σεπτεμβρίου 2009, ως μισθωτή.

22 Η C. Rosselle άσκησε την ως άνω δραστηριότητα έως την 11η Ιανουαρίου 2010, ημερομηνία κατά την οποία άρχισε η άδεια μητρότητάς της. Ο τοκετός έλαβε χώρα στις 2 Φεβρουαρίου 2010.

23 Η C. Rosselle ζήτησε από την UNM, τον οργανισμό στον οποίο ήταν ασφαλισμένη, να της καταβάλλεται επίδομα μητρότητας από την 11η Ιανουαρίου 2010.

24 Με απόφαση της 23ης Φεβρουαρίου 2010, η UNM απέρριψε την ανωτέρω αίτηση με την αιτιολογία ότι η C. Rosselle είχε αλλάξει καθεστώς την 1η Σεπτεμβρίου 2009, καθότι από δημόσια υπάλληλος είχε γίνει μισθωτή υπάλληλος. Κατά τη βελγική, όμως, νομοθεσία, η θεμελίωση δικαιώματος σε επίδομα μητρότητας προϋπέθετε τη συμπλήρωση εξάμηνης περιόδου δοκιμαστικής υπηρεσίας [περίοδο καταβολής εισφορών], προϋπόθεση που η C. Rosselle, ως μισθωτή, δεν πληρούσε.

25 Η C. Rosselle προσέβαλε την ως άνω απόφαση ενώπιον του tribunal du travail de Nivelles, επικαλούμενη, μεταξύ άλλων, την οδηγία 92/85.

26 Το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ότι η βελγική νομοθεσία προβλέπει, στην περίπτωση δημοσίου υπαλλήλου που παραιτείται ή απολύεται, απαλλαγή από τη δοκιμαστική υπηρεσία για τη λήψη ορισμένων κοινωνικών παροχών. Αντιθέτως, τέτοια απαλλαγή δεν υφίσταται στην περίπτωση δημοσίου υπαλλήλου που τίθεται σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους, μεταξύ άλλων όσον αφορά το επίδομα που συνδέεται με την άδεια μητρότητας.

27 Υπό τις συνθήκες αυτές, το tribunal du travail de Nivelles αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το εξής προδικαστικό ερώτημα:

«Αντιβαίνουν τα τμήματα 1 και 2, του τίτλου ΙΙΙ, του κεφαλαίου ΙΙΙ, του βασιλικού διατάγματος της 3ης Ιουλίου 1996 στην οδηγία 92/85 και στην οδηγία 2006/54, λόγω του ότι δεν προβλέπουν την απαλλαγή από την υποχρέωση δοκιμαστικής υπηρεσίας [περίοδο καταβολής εισφορών] για τη

δημόσια υπάλληλο που τίθεται σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους, η οποία βρίσκεται σε άδεια λόγω μητρότητας, ενώ αντίθετα τούτο συμβαίνει στην περίπτωση του παραιτούμενου δημοσίου υπαλλήλου και του απολυόμενου δημοσίου υπαλλήλου;»

**Επί του προδικαστικού ερωτήματος**

28 Με το ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί κατά πόσον οι οδηγίες 92/85 και 2006/54 έχουν την έννοια ότι αντιτίθενται στη δυνατότητα κράτους μέλους να μη χορηγεί σε εργαζόμενη επίδομα μητρότητας με τη δικαιολογία ότι, υπό την ιδιότητα της δημοσίας υπαλλήλου που ετέθη σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους προκειμένου να ασκήσει μισθωτή δραστηριότητα, δεν συμπλήρωσε, στο πλαίσιο της μισθωτής αυτής δραστηριότητας, την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας που προβλέπει το εθνικό δίκαιο για την καταβολή του εν λόγω επιδόματος μητρότητας, ακόμα και εάν εργάστηκε δώδεκα και πλέον μήνες αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.

*Επί της οδηγίας 92/85*

29 Κατά το άρθρο 8, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

30 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, το δικαίωμα αδείας μητρότητας που αναγνωρίζεται υπέρ των εγκύων εργαζομένων πρέπει να θεωρείται ως μέσον προστασίας κοινωνικού δικαίου με ιδιαίτερη σημασία. Ο νομοθέτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτίμησε, επομένως, 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 (αποφάσεις Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, σκέψη 49· Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, σκέψη 48, και D., C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψη 32).

31 Από το άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85 προκύπτει ότι, προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες η άσκηση των αναγνωριζόμενων στο άρθρο αυτό δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους, προβλέπεται ότι, σε περίπτωση άδειας μητρότητας, πρέπει να εξασφαλίζονται η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες.

32 Συναφώς, το άρθρο 11, σημείο 4, της οδηγίας 92/85 διευκρινίζει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος μητρότητας που μνημονεύεται στο σημείο 2, στοιχείο β', του άρθρου αυτού από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σε αυτά τα ευεργετήματα, οι εν λόγω δε όροι δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν περιόδους προηγούμενης εργασίας, μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.

33 Εν προκειμένω, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι, δυνάμει της επίμαχης στην κύρια δίκη εθνικής νομοθεσίας, για τη θεμελίωση δικαιώματος σε επίδομα μητρότητας, η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη πρέπει να συμπληρώσει περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας, απαιτείται, δηλαδή, να έχει συμπληρώσει, εντός περιόδου έξι μηνών πριν από την ημερομηνία θεμελιώσεως του δικαιώματος σε επίδομα μητρότητας, τουλάχιστον 120 ημέρες εργασίας.

34 Εντούτοις, η νομοθεσία αυτή δεν προβλέπει απαλλαγή από τη δοκιμαστική υπηρεσία για τη λήψη του επιδόματος αυτού μητρότητας στην περίπτωση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, δημοσίου υπαλλήλου που τίθεται σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους προκειμένου να ασκήσει μισθωτή δραστηριότητα, σε αντίθεση με την περίπτωση δημοσίου υπαλλήλου που παραιτείται ή απολύεται.

35 Στην υπόθεση, τουτέστιν, της κύριας δίκης, μεταξύ της ημερομηνίας, κατά την οποία από δημόσια υπάλληλος έγινε μισθωτή εργαζόμενη, και της πιθανής ημερομηνίας του τοκετού της, η C. Rosselle δεν είχε συμπληρώσει, υπό την ιδιότητα της μισθωτής εργαζόμενης, την εξάμηνη περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας που απαιτεί η βελγική νομοθεσία. Ως εκ τούτου, μολονότι η C. Rosselle εργάστηκε αδιαλείπτως ως καθηγήτρια επί σειρά ετών προτού λάβει την άδειά της μητρότητας, στερήθηκε παντελώς επιδόματος μητρότητας.

36 Πρέπει, επομένως, να εξακριβωθεί κατά πόσον το άρθρο 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85 αντιτίθεται στη δυνατότητα κράτους μέλους να επιβάλει νέα εξάμηνη περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας οσάκις δημόσια υπάλληλος, όπως η C. Rosselle, τίθεται σε διαθεσιμότητα προκειμένου να απασχοληθεί ως μισθωτή, ακόμα και αν έχει εργασθεί για δώδεκα και πλέον μήνες αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.

37 Προκαταρκτικώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά το άρθρο 1, παράγραφοι 1 και 2, αυτής, η οδηγία 92/85 είναι η δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391 και ότι οι διατάξεις της τελευταίας αυτής οδηγίας, με εξαίρεση το άρθρο 2, παράγραφος 2, εφαρμόζονται πλήρως στο σύνολο του τομέα τον οποίο αφορά το άρθρο 1, παράγραφος 1, της οδηγίας 92/85. Δυνάμει δε του άρθρου 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391, η εν λόγω οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς τομείς δραστηριοτήτων. Στο άρθρο 3, στοιχείο α', η ίδια οδηγία ορίζει τον «εργαζόμενο» ως κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν εργοδότη, συμπεριλαμβανομένων των ασκουμένων και των μαθητευομένων, εκτός από το υπηρετικό προσωπικό.

38 Όσον αφορά το γράμμα του άρθρου 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85, διαπιστώνεται ότι αυτό αναφέρεται σε «περιόδους προηγούμενης εργασίας», στον πληθυντικό αριθμό, σε πολλές γλωσσικές αποδόσεις της εν λόγω διατάξεως. Τούτο ισχύει, μεταξύ άλλων, στην ισπανική («períodos de trabajo previo»), στην αγγλική («periods of previous employment»), στη γαλλική («périodes de travail préalable»), στην ιταλική («periodi di lavoro preliminare») ή στην πορτογαλική απόδοση («períodos de trabalho»).

39 Άλλες γλωσσικές αποδόσεις, μεταξύ άλλων η δανική, η γερμανική ή η ολλανδική απόδοση, δεν αποκλείουν την ύπαρξη περισσότερων περιόδων προηγούμενης εργασίας.

40 Εξάλλου, ούτε το άρθρο 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85 ούτε κάποια άλλη διάταξη της οδηγίας αυτής θέτει κάποια προϋπόθεση ως προς τη φύση των περιόδων αυτών εργασίας.

41 Υπό τις συνθήκες αυτές, οι μνημονευόμενες στο άρθρο 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85 «περίοδοι προηγούμενης εργασίας» δεν είναι δυνατόν να περιορίζονται μόνον στην απασχόληση αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού. Οι περίοδοι αυτές εργασίας πρέπει να εκληφθούν ως περιλαμβάνουσες τις διάφορες διαδοχικές θέσεις εργασίας στις οποίες απασχολήθηκε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη πριν από την ημερομηνία αυτή, μεταξύ άλλων για λογαριασμό διαφόρων εργοδοτών και υπό διαφορετικά καθεστώτα. Η μόνη απαίτηση που προβλέπει η διάταξη αυτή είναι να έχει απασχοληθεί το ενδιαφερόμενο πρόσωπο σε μία ή περισσότερες θέσεις εργασίας κατά την περίοδο που απαιτεί το εθνικό δίκαιο ώστε να θεμελιώσει δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας, κατ' εφαρμογή της εν λόγω οδηγίας.

42 Από το γράμμα του άρθρου 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85 προκύπτει, επομένως, ότι κράτος μέλος δεν δύναται να επιβάλει νέα εξάμηνη περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας πριν από τη θεμελίωση δικαιώματος σε επίδομα μητρότητας εξαιτίας του γεγονότος και μόνον ότι η οικεία εργαζόμενη άλλαξε καθεστώς ή εργασία.

43 Κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να ερμηνευθεί διάταξη του δικαίου της Ένωσης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη όχι μόνον το γράμμα της αλλά και το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται και οι σκοποί που επιδιώκονται με τη ρύθμιση της οποίας αποτελεί μέρος (αποφάσεις Merck, 292/82, EU:C:1983:335, σκέψη 12· TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, σκέψη 44, και Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, σκέψη 27).

44 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι σκοπός της οδηγίας 92/85, η οποία θεσπίστηκε βάσει του άρθρου 118 Α της Συνθήκης ΕΟΚ, στο οποίο αντιστοιχεί το άρθρο 153 ΣΛΕΕ, είναι να προαγάγει τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (αποφάσεις Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, σκέψη 27· Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, σκέψη 58, και D., C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψη 29).

45 Στο πλαίσιο αυτό και όπως προκύπτει από τη δέκατη έβδομη αιτιολογική σκέψη της οδηγίας 92/85, προκειμένου να αποτραπεί ο κίνδυνος να μην έχουν πρόσφορα αποτελέσματα οι διατάξεις περί αδείας μητρότητας εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας, ο νομοθέτης της Ένωσης προέβλεψε, στο άρθρο 11, σημείο 2, στοιχείο β', της οδηγίας 92/85, ότι η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος για τις εργαζόμενες στις οποίες εφαρμόζεται η οδηγία αυτή πρέπει να εξασφαλίζονται στην περίπτωση της άδειας μητρότητας του άρθρου 8 της εν λόγω οδηγίας (βλ., συναφώς, απόφαση Boyle κ.λπ., C-411/96, EU:C:1998:506, σκέψη 30).

46 Τυχόν απαίτηση, όμως, χωριστής περιόδου δοκιμαστικής υπηρεσίας για κάθε αλλαγή καθεστώτος ή εργασίας θα είχε ως αποτέλεσμα να διακυβεύεται η ελάχιστη προστασία που προβλέπει το άρθρο 11, σημείο 2, της οδηγίας 92/85, οσάκις η οικεία εργαζόμενη δεν έχει συμπληρώσει την εξάμηνη περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας στη νέα της θέση απασχόλησης, ακόμα και αν συμπλήρωσε περιόδους εργασίας άνω των δώδεκα μηνών αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.

47 Τέλος, η Βελγική Κυβέρνηση προβάλλει ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη νομοθεσία δεν επιβάλλει στην ενδιαφερόμενη εργαζόμενη να έχει την ίδια απασχόληση τους τελευταίους έξι μήνες πριν από τον τοκετό, αλλά απαιτεί από αυτήν να έχει απασχοληθεί, για έξι τουλάχιστον μήνες, σε μία ή περισσότερες θέσεις από τις οποίες να θεμελιώνει δικαιώματα στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφαλίσεως των μισθωτών εργαζομένων. Όσον, όμως, αφορά την απασχόληση στο πλαίσιο της δημοσίας διοίκησης, τούτη δεν συνεπάγεται την καταβολή εισφορών στην κοινωνική ασφάλιση των μισθωτών εργαζομένων.

48 Συναφώς, αρκεί να υπομνησθεί ότι, στην περίπτωση που η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη άλλαξε απασχόληση και έγινε μισθωτή αφότου πρώτα υπήρξε δημόσια υπάλληλος κατά την περίοδο που μνημονεύεται στο άρθρο 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85, απόκειται σε κάθε κράτος μέλος να διασφαλίσει τον συντονισμό των διαφόρων οργανισμών οι οποίοι ενδέχεται να συμμετέχουν στην καταβολή του επιδόματος μητρότητας.

49 Υπό τις συνθήκες αυτές, διαπιστώνεται ότι, κατ' εφαρμογή του άρθρου 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85, κράτος μέλος δεν μπορεί να αρνηθεί να χορηγήσει επίδομα μητρότητας σε εργαζόμενη με τη δικαιολογία ότι αυτή, ως δημόσια υπάλληλος που ετέθη σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους προκειμένου να ασκήσει μισθωτή δραστηριότητα, δεν συμπλήρωσε, στο πλαίσιο της μισθωτής αυτής δραστηριότητας, την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας που προβλέπει το εθνικό δίκαιο ώστε να δικαιούται το εν λόγω επίδομα μητρότητας, ακόμα και εάν εργάστηκε δώδεκα και πλέον μήνες αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.

*Επί της οδηγίας 2006/54*

50 Λαμβανομένης υπόψη της απαντήσεως που δόθηκε στο ερώτημα σε σχέση με την οδηγία 92/85, παρέλκει η απάντηση επί του ίδιου ερωτήματος σε σχέση με την οδηγία 2006/54.

51 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, στο υποβληθέν ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, της οδηγίας 92/85 έχει την έννοια ότι αντιτίθεται στη δυνατότητα κράτους μέλους να μη χορηγεί επίδομα μητρότητας σε εργαζόμενη με τη δικαιολογία ότι, υπό την ιδιότητα της δημοσίας υπαλλήλου που ετέθη σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους προκειμένου να ασκήσει μισθωτή δραστηριότητα, δεν συμπλήρωσε, στο πλαίσιο της μισθωτής αυτής δραστηριότητας, την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας [περίοδο καταβολής εισφορών] που προβλέπει το εθνικό δίκαιο ώστε να δικαιούται το εν λόγω επίδομα μητρότητας, ακόμα και εάν εργάστηκε δώδεκα και πλέον μήνες αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.

**Επί των δικαστικών εξόδων**

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

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

**Το άρθρο 11, σημείο 4, δεύτερο εδάφιο, 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), έχει την έννοια ότι αντιτίθεται στη δυνατότητα κράτους μέλους να μη χορηγεί επίδομα μητρότητας σε εργαζόμενη με τη δικαιολογία ότι, υπό την ιδιότητα της δημοσίας υπαλλήλου που ετέθη σε διαθεσιμότητα για προσωπικούς λόγους προκειμένου να ασκήσει μισθωτή δραστηριότητα, δεν συμπλήρωσε, στο πλαίσιο της μισθωτής αυτής δραστηριότητας, την περίοδο δοκιμαστικής υπηρεσίας [περίοδο καταβολής εισφορών] που προβλέπει το εθνικό δίκαιο ώστε να δικαιούται το εν λόγω επίδομα μητρότητας, ακόμα και εάν εργάστηκε δώδεκα και πλέον μήνες αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού της.**

(υπογραφές)