Συλλογή της Νομολογίας

ΠΡΟΤΆΣΕΙΣ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΎ ΕΙΣΑΓΓΕΛΈΑ
MICHAL BOBEK
της 9ης Ιουλίου 2020 [1]

Υπόθεση C-463/19

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle
κατά
Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle,
παρισταμένης της:
Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale

[αίτηση του Conseil de prud'hommes de Metz
(δικαστήριο εργατικών διαφορών Μετς, Γαλλία)
για την έκδοση προδικαστικής αποφάσεως]

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2006/54/ΕΚ – Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών εργαζομένων – Πρόσθετη άδεια που χορηγείται δυνάμει συλλογικής σύμβασης εργασίας μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας – Μη παροχή δικαιώματος πρόσθετης άδειας στους άνδρες εργαζομένους – Διατάξεις για την προστασία των γυναικών, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα»

I. Εισαγωγή

1. Βάσει της γαλλικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για το προσωπικό των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, η διάρκεια της νόμιμης άδειας μητρότητας είναι δυνατόν να παραταθεί για μια πρόσθετη περίοδο. Η πρόσθετη αυτή άδεια, η οποία χορηγείται αποκλειστικά στις γυναίκες, μπορεί να έχει διάρκεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές, ή τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή ενός έτους άνευ αποδοχών. Υφίσταται επίσης δυνατότητα ανανέωσης της πρόσθετης άδειας, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, για ένα πρόσθετο έτος άνευ αποδοχών.

2. Στην υπόθεση της κύριας δίκης, μια συνδικαλιστική οργάνωση έχει ασκήσει αγωγή για λογαριασμό άνδρα εργαζομένου σε οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης. Ο εργαζόμενος αυτός, ο οποίος είναι πατέρας μικρής ανήλικης κόρης, ζήτησε να του χορηγηθεί η πρόσθετη άδεια. Η αίτησή του απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι είναι άνδρας. Η συνδικαλιστική οργάνωση ισχυρίζεται, ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, ότι η απόρριψη αυτή ενέχει δυσμενή διάκριση.

[1] Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

3. Το 1984, το Δικαστήριο έκρινε, στην απόφαση Hofmann, ότι κράτος μέλος δύναται, μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, να χορηγεί πρόσθετη άδεια μητρότητας μόνο στις γυναίκες [2]. Ωστόσο, λαμβανομένων υπόψη των σημαντικών κοινωνικών και νομικών μεταβολών που έχουν επέλθει κατά τη διάρκεια των τελευταίων σαράντα ετών, συμπεριλαμβανομένων των σημαντικών εξελίξεων σε γειτνιάζοντες τομείς του κοινωνικού δικαίου και της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης, διατυπώνεται η άποψη, στις παρούσες προτάσεις, ότι είναι αναγκαίο να τεθούν περιορισμοί στην αρχική προσέγγιση που πραγματοποιήθηκε με την απόφαση Hofmann. Είναι καιρός για επικαιροποίηση.

II. Το νομικό πλαίσιο

A. Το δίκαιο της Ένωσης

4. Η αιτιολογική σκέψη 24 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ [3] έχει ως εξής: «Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας καθώς και τη θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας. Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει, συνεπώς, να θίγει την 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 [4]. Επίσης, η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την 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 [5].»

5. Το άρθρο 1 της οδηγίας 2006/54 ορίζει τα εξής:

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για το σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

[…]

β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·

[…]».

6. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 2006/54 ορίζει την άμεση διάκριση, για τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας, ως την κατάσταση κατά την οποία «ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση».

[2] Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

[3] Οδηγία 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 (αναδιατύπωση) (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

[4] ΕΕ 1992, L 348, σ. 1.

[5] ΕΕ 1996, L 145, σ. 4. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 97/75/ΕΚ (ΕΕ 1998, L 10, σ. 24).

7. Κατά το άρθρο 14, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, «[δ]εν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

[…]

γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 της συνθήκης·

[…]»

8. Το άρθρο 28 της οδηγίας 2006/54 προβλέπει τα εξής:

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

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

Β. Το γαλλικό δίκαιο

1. Ο εργατικός κώδικας

9. Το άρθρο L 1225-17 του Code du travail (εργατικού κώδικα) περιέχει τις νομοθετικές διατάξεις που διέπουν την άδεια μητρότητας υπό κανονικές συνθήκες και έχουν ως εξής:

«Η εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται άδεια μητρότητας για χρονική περίοδο η οποία άρχεται έξι εβδομάδες πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία του τοκετού και λήγει δέκα εβδομάδες μετά την ημερομηνία αυτή.

Κατόπιν αίτησης της γυναίκας εργαζομένης και υπό την επιφύλαξη της θετικής γνώμης του επαγγελματία του τομέα υγειονομικής περίθαλψης ο οποίος έχει την επίβλεψη της εγκυμοσύνης, η χρονική περίοδος αναστολής της σύμβασης εργασίας που άρχεται πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού μπορεί να μειωθεί, κατ' ανώτατο όριο, κατά τρεις εβδομάδες. Στην περίπτωση αυτή, η περίοδος μετά την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού αυξάνεται για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Όταν η εργαζομένη έχει αναβάλει μέρος της άδειας μητρότητας για μετά τη γέννηση του τέκνου και κρίνεται ανίκανη προς εργασία από ιατρό κατά την περίοδο πριν από την πιθανολογούμενη ημερομηνία τοκετού, η αναβολή αυτή ακυρώνεται και η περίοδος αναστολής της σύμβασης εργασίας αρχίζει να μειώνεται από την πρώτη ημέρα ανικανότητας προς εργασία της εργαζομένης. Η αρχικώς αναβληθείσα περίοδος μειώνεται κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.»

10. Τα άρθρα L 1225-18 έως L1225-23 του εργατικού κώδικα προσαρμόζουν τη διάρκεια της άδειας μητρότητας σε διάφορες ειδικές περιστάσεις.

2. Η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας για το προσωπικό των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης

11. Το τμήμα L της Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale της 8ης Φεβρουαρίου 1957 (εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για το προσωπικό των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, στο εξής: CCN) επιγράφεται «άδεια μητρότητας». Τα άρθρα 45 και 46 αυτής περιλαμβάνονται στο εν λόγω τμήμα.

12. Κατά το άρθρο 45 της CCN, «κατά τη διάρκεια της νόμιμης άδειας μητρότητας, ο μισθός διατηρείται για τα μέλη του προσωπικού με προϋπηρεσία τουλάχιστον έξι μηνών. Δεν μπορεί, δε, να συνδυαστεί με τα ημερήσια επιδόματα που καταβάλλονται στα μέλη του προσωπικού λόγω ασφάλισης.

Η άδεια αυτή δεν λαμβάνεται υπόψη για το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας και δεν συνεπάγεται μείωση της διάρκειας της ετήσιας άδειας.»

13. Το άρθρο 46 της CCN έχει ως εξής:

«Μετά τη λήξη της άδειας που προβλέπεται στο προηγούμενο άρθρο, οι εργαζόμενες που ανατρέφουν οι ίδιες τα τέκνα τους δικαιούνται διαδοχικά:

– άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές·

– άδεια ενός έτους άνευ αποδοχών.

Ωστόσο, όταν η εργαζόμενη είναι γυναίκα που ζει μόνη ή όταν ο σύζυγος ή σύντροφός της στερείται των συνήθων πόρων του (αναπηρία, μακροχρόνια ασθένεια, στρατιωτική θητεία), η γυναίκα δικαιούται άδεια τριών μηνών με πλήρεις αποδοχές.

Μετά τη λήξη των ανωτέρω προβλεπόμενων αδειών, η δικαιούχος επανέρχεται πλήρως στη θέση εργασίας της.

Κατ' εξαίρεση, το διοικητικό συμβούλιο δύναται να χορηγεί άδεια άνευ αποδοχών για ένα επιπλέον έτος. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η επάνοδος του μέλους του προσωπικού θα εξαρτάται από τις διαθέσιμες θέσεις, στις οποίες θα έχει προτεραιότητα, είτε εντός του ίδιου οργανισμού είτε εντός ενός συγγενικού οργανισμού, υπό την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 16 ανωτέρω.

Όταν ανανεώνεται η εν λόγω άδεια, το διοικητικό συμβούλιο δύναται, σε ειδικές περιπτώσεις, να δεσμεύεται επισήμως για άμεση επάνοδο.

Η κατά το παρόν άρθρο άδεια άνευ αποδοχών έχει τα ίδια αποτελέσματα με την άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 40 της παρούσας, όσον αφορά τους όρους της παρούσας συμβάσεως και του συνταξιοδοτικού προγράμματος.»

III. Τα πραγματικά περιστατικά, η διαδικασία ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου και το προδικαστικό ερώτημα

14. Με εισαγωγικό δικόγραφο της 27ης Δεκεμβρίου 2017, η Confédération française des travailleurs chrétiens (γαλλική συνομοσπονδία χριστιανών εργαζομένων, στο εξής: CFTC) του Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (πρωτοβάθμιου ταμείου ασφάλισης υγείας του διοικητικού διαμερίσματος του Moselle, στο εξής: CPAM) ενήγαγε το CPAM ενώπιον του Conseil de prud'hommes de Metz (εργατοδικείου του Μετς, Γαλλία, στο εξής: εργατοδικείο).

15. Η CFTC ενεργεί για λογαριασμό ενός υπαλλήλου του CPAM, άνδρα εργαζομένου, που είναι πατέρας μικρής ανήλικης κόρης. Ο άνδρας αυτός ζήτησε να του χορηγηθεί η πρόσθετη άδεια [6] που προβλέπεται στο άρθρο 46 της CCN. Το CPAM αρνήθηκε να του χορηγήσει την εν λόγω παροχή, επειδή το δικαίωμα αυτό παρέχεται μόνο στις γυναίκες.

16. Η CFTC ζήτησε από το CPAM να επεκτείνει την εφαρμογή του άρθρου 46 της CCN, ώστε να περιλαμβάνει και άνδρες εργαζομένους. Το CPAM απάντησε ότι «η κατά γράμμα εφαρμογή του άρθρου 46 συνεπάγεται τη χορήγηση της συμβατικής άδειας μητρότητας μόνο στη μητέρα (ο όρος "υπάλληλος" αναγράφεται στο θηλυκό γένος). Επομένως, ο πατέρας δεν δικαιούται άδεια μητρότητας. Το άρθρο αυτό δεν ενέχει δυσμενείς διακρίσεις, καθόσον το άρθρο 46 είναι παρεπόμενο του άρθρου 45, το οποίο παρέχει δικαιώματα μόνο στις γυναίκες. Δεδομένου ότι οι άνδρες δεν δύνανται να αντλήσουν τα οφέλη του άρθρου 45, δεν μπορούν να αντλήσουν ούτε τα οφέλη του άρθρου 46».

17. Η CFTC ζήτησε από το εργατοδικείο να κηρύξει άνευ αποτελέσματος την άρνηση του CPAM να χορηγήσει στον υπάλληλό του άδεια δυνάμει του άρθρου 46 της CCN, επειδή η άρνηση αυτή ενέχει διακρίσεις, επίσης να υποχρεώσει το CPAM να καταβάλει στον υπάλληλό του αποζημίωση ύψους 4 661,83 ευρώ και να υποχρεώσει το CPAM να παράσχει, για το οικονομικό έτος 2016, μισθολογική αναπλήρωση ανάλογη με εκείνη που ισχύει για τους υπαλλήλους του οργανισμού που αντλούν οφέλη από το άρθρο 46 της CCN.

18. Το CPAM απάντησε ότι το εργατοδικείο πρέπει να απορρίψει όλα τα αιτήματα της CFTC ως απαράδεκτα και, επικουρικώς, να κρίνει ότι η άρνηση του CPAM να χορηγήσει στον υπάλληλό της την άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 46 της CCN ουδόλως ενέχει δυσμενή διάκριση και να απορρίψει τα λοιπά αιτήματα της CFTC.

19. Υπό τις περιστάσεις αυτές, το Conseil de prud'hommes de Metz (εργατοδικείο του Μετς) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο το ακόλουθο προδικαστικό ερώτημα:

«Έχει η οδηγία 2006/54, ερμηνευόμενη υπό το πρίσμα των άρθρων 8 και 157 ΣΛΕΕ, των γενικών αρχών του δικαίου της Ένωσης για την ίση μεταχείριση και την απαγόρευση των διακρίσεων και του άρθρου 20, του άρθρου 21, παράγραφος 1, και του άρθρου 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης, την έννοια ότι εξαιρεί από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της τις διατάξεις του άρθρου 46 της [CCN], που προβλέπει μόνο για τις γυναίκες υπαλλήλους των

[6] Μια ορολογική επισήμανση: η Γαλλική Κυβέρνηση και το CPAM αναφέρουν την άδεια που χορηγείται δυνάμει του άρθρου 46 της CCN ως πρόσθετη «άδεια μητρότητας». Η CFCT την αναφέρει ως «congé d'éducation» (άδεια ανατροφής τέκνου). Καθότι οι εν λόγω ορολογικές επιλογές έχουν συνέπειες επί της ουσίας της υπό κρίση υπόθεσης, αναφέρω την άδεια που χορηγείται δυνάμει του άρθρου 46 της CCN με ουδέτερους όρους, καλώντας την, στο σύνολο των παρουσών προτάσεων, «πρόσθετη άδεια».

οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης οι οποίες ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή των τέκνων τους άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές και άδεια άνευ αποδοχών ενός έτους, μετά την άδεια μητρότητας;»

20. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η CFTC, το CPAM, η Γαλλική και η Πορτογαλική Κυβέρνηση, καθώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

IV. Ανάλυση

21. Στις παρούσες προτάσεις, θα εξετάσω, κατ' αρχάς, τις ενστάσεις αναρμοδιότητας του Δικαστηρίου και απαραδέκτου του προδικαστικού ερωτήματος, τις οποίες έχουν προβάλει οι μετέχοντες στη διαδικασία (Α). Εν συνεχεία, θα εξετάσω το ζήτημα της ερμηνείας του άρθρου 14, παράγραφος 1, και του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, προκειμένου να παρασχεθεί στο εθνικό δικαστήριο η δυνατότητα να εκτιμήσει τη συμβατότητα του άρθρου 46 της CCN με τις εν λόγω διατάξεις του δικαίου της Ένωσης (Β).

A. Αρμοδιότητα και παραδεκτό

22. Το CPAM έχει προβάλει ένσταση *αναρμοδιότητας* του Δικαστηρίου στην υπό κρίση υπόθεση. Υποστηρίζει ότι το αιτούν δικαστήριο επιδιώκει, στην πραγματικότητα, να επιτύχει «ακύρωση σε υπερεθνικό επίπεδο» των επίμαχων εθνικών διατάξεων και ότι η προδικαστική παραπομπή δεν αφορά ούτε την ερμηνεία ούτε το κύρος κανόνων του δικαίου της Ένωσης. Ισχυρίζεται ότι το Δικαστήριο δεν έχει αρμοδιότητα να ελέγχει τη συμβατότητα εθνικών διατάξεων με το δίκαιο της Ένωσης και να ερμηνεύει το εθνικό δίκαιο.

23. Πράγματι, η (ενδεχόμενη) τυπική διαπίστωση της ασυμβατότητας εθνικών κανόνων με το δίκαιο της Ένωσης στη συγκεκριμένη υπόθεση της οποίας έχει επιληφθεί το αιτούν δικαστήριο, εναπόκειται στο δικαστήριο αυτό. Ωστόσο, το Δικαστήριο είναι –και ήταν πάντα– αρμόδιο να παρέχει στο εθνικό δικαστήριο όλα τα ερμηνευτικά στοιχεία που άπτονται του δικαίου της Ένωσης και δίδουν στο δικαστήριο αυτό τη δυνατότητα να εκτιμήσει τη συμβατότητα κανόνων του εσωτερικού δικαίου προς τη νομοθεσία της Ένωσης[7].

24. Όσον αφορά το *παραδεκτό* του προδικαστικού ερωτήματος, η Γαλλική Κυβέρνηση επισημαίνει ότι η διάταξη περί παραπομπής δεν πληροί ορισμένες από τις προϋποθέσεις του άρθρου 94 του Κανονισμού Διαδικασίας. Συγκεκριμένα, η διάταξη περί παραπομπής δεν περιλαμβάνει έκθεση των λόγων που οδήγησαν το αιτούν δικαστήριο να υποβάλει το προδικαστικό ερώτημα, δεδομένου ότι το δικαστήριο αυτό απλώς επαναλαμβάνει τις παρατηρήσεις που πρόβαλαν οι διάδικοι στο πλαίσιο της κύριας δίκης. Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο έχει παραθέσει, στο προδικαστικό ερώτημα, διάφορες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης, χωρίς να παράσχει καμία διευκρίνιση όσον αφορά τη σχέση τους με την υπό κρίση υπόθεση. Πρόκειται, συγκεκριμένα, για τα άρθρα 8 και 157 ΣΛΕΕ, καθώς και για τα άρθρα 20, 21 και 23 του Χάρτη.

25. Συμφωνώ με τη Γαλλική Κυβέρνηση ότι η διάταξη περί παραπομπής είναι κάπως συνοπτική. Ωστόσο, αμφότερα τα στοιχεία που προσάπτει η κυβέρνηση αυτή προκύπτουν σαφώς από την ίδια τη διάταξη περί παραπομπής. Πρώτον, όπως παραδέχεται η Γαλλική Κυβέρνηση, η μνεία και

[7] Βλ., επί παραδείγματι, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria (C-83/14, EU:C:2015:480, σκέψη 62 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

η επανάληψη των επιχειρημάτων της CFTC σχετικά με το άρθρο 46 της CCN και τη συμβατότητά του με την οδηγία 2006/54 καθιστούν αρκετά σαφείς τους λόγους για τους οποίους το αιτούν δικαστήριο έκρινε αναγκαία την υποβολή προδικαστικού ερωτήματος. Επιπλέον, το προδικαστικό ερώτημα έχει ως κύριο αντικείμενο την ερμηνεία των κρίσιμων διατάξεων της οδηγίας 2006/54. Τα άρθρα 8 και 157 ΣΛΕΕ, καθώς και τα άρθρα 20, 21 και 23 του Χάρτη, παρατίθενται μόνον ως διατάξεις *υπό το πρίσμα των οποίων* καλείται το Δικαστήριο από το εθνικό δικαστήριο, ενδεχομένως, να ερμηνεύσει την εν λόγω οδηγία. Πρόκειται, τρόπον τινά, για κοινή πρακτική, η οποία ουδόλως χρήζει διακριτής παράθεσης συλλογιστικής.

26. Επομένως, κατά την άποψή μου, το Δικαστήριο διαθέτει, στην υπό κρίση υπόθεση, όλα τα αναγκαία στοιχεία προκειμένου να δώσει χρήσιμη απάντηση στο αιτούν δικαστήριο. Οι προβληθείσες ενστάσεις αναρμοδιότητας του Δικαστηρίου και απαραδέκτου του προδικαστικού ερωτήματος πρέπει να απορριφθούν.

Β. Επί της ουσίας

27. Το εργατοδικείο ζητεί να διευκρινιστεί αν η οδηγία 2006/54 έχει την έννοια ότι η πρόσθετη άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 46 της CCN *εξαιρείται* από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας αυτής.

28. Αν το εν λόγω προδικαστικό ερώτημα θεωρηθεί ότι έχει την έννοια ότι αφορά το ζήτημα κατά πόσον η πρόσθετη άδεια του άρθρου 46 της CCN εμπίπτει στο (καθ' ύλην) πεδίο εφαρμογής της οδηγίας, συμφωνώ με την Επιτροπή ότι το ερώτημα αυτό μπορεί να απαντηθεί με αρκετά άμεσο τρόπο. Το άρθρο 46 της CCN περιέχει ρύθμιση σχετικά με πρόσθετη άδεια που λαμβάνεται μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας. Επομένως, είναι σαφές ότι οι όροι χορήγησης της άδειας αυτής εμπίπτουν στην έννοια των όρων απασχόλησης και εργασίας που μνημονεύονται στο άρθρο 1, στοιχείο β', και στο άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54[8].

29. Ωστόσο, όπως προκύπτει από το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η διάταξη περί παραπομπής και όπως έχουν σαφώς αντιληφθεί όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που υπέβαλαν παρατηρήσεις ενώπιον του Δικαστηρίου, αυτό που ζητεί το αιτούν δικαστήριο να διευκρινιστεί είναι αν η οδηγία 2006/54 και, ειδικότερα, το άρθρο της 14, παράγραφος 1, και το άρθρο 28, παράγραφος 1, έχουν την έννοια ότι *αντιτίθενται* σε εθνική διάταξη, όπως το άρθρο 46 της CCN, που παρέχει μόνο στις εργαζόμενες γυναίκες, μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας, πρόσθετη άδεια διάρκειας ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές, τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή ενός έτους άνευ αποδοχών. Ως εκ τούτου, συμφωνώ με την Επιτροπή ότι είναι αναγκαία η αναδιατύπωση του προδικαστικού ερωτήματος στην υπό κρίση υπόθεση.

30. Προκειμένου να απαντηθεί το αντιστοίχως αναδιατυπωμένο προδικαστικό ερώτημα, θα παραθέσω, κατ' αρχάς, το εφαρμοστέο νομικό πλαίσιο της Ένωσης (1). Εν συνεχεία, θα εξετάσω την απόφαση Hofmann (2), καθώς και τις κοινωνικές και νομοθετικές εξελίξεις μετά την έκδοση της απόφασης Hofmann (3). Λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία αυτά, θα προτείνω, κατόπιν τούτου, ορισμένα περιοριστικά κριτήρια βάσει των οποίων μπορεί να κριθεί κατά πόσον εθνικό μέτρο εμπίπτει στην «εξαίρεση της εγκυμοσύνης και της μητρότητας» του άρθρου 28,

[8] Βλ., ομοίως, όσον αφορά τον χαρακτηρισμό της γονικής άδειας ως «όρου εργασίας» κατά την έννοια του άρθρου 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ', της οδηγίας 2006/54, καθότι η χορήγησή της, «η οποία επιτρέπει στους νέους γονείς να διακόψουν την επαγγελματική δραστηριότητά τους προκειμένου να αφοσιωθούν στις οικογενειακές ευθύνες τους, έχει συνέπειες όσον αφορά την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας των οικείων δημοσίων υπαλλήλων», απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, Μαϊστρέλλης (C-222/14, EU:C:2015:473, σκέψη 45).

παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 (4). Τέλος, θα παραθέσω ορισμένες επισημάνσεις σχετικά με την εφαρμογή των κριτηρίων αυτών υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υπόθεσης, η τελική επίλυση της οποίας εναπόκειται, εν τέλει, στο αιτούν δικαστήριο (5).

1. Το νομικό πλαίσιο της Ένωσης

31. Το άρθρο 14, παράγραφος 1, στοιχείο γ′, της οδηγίας 2006/54 απαγορεύει τις άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά τους όρους απασχόλησης και εργασίας. Μεταξύ των όρων εργασίας αυτών περιλαμβάνεται η άδεια που χορηγείται λόγω γέννησης τέκνου.

32. Το άρθρο 2, παράγραφος 1, στοιχείο α′, της οδηγίας 2006/54 ορίζει την άμεση διάκριση, για τους σκοπούς της εν λόγω οδηγίας, ως την κατάσταση στην οποία «ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση».

33. Δεν αμφισβητείται ότι, στην υπό κρίση υπόθεση, το άρθρο 46 της CCN καθιερώνει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των ανδρών εργαζομένων. Η πρόσθετη άδεια που προβλέπεται στη διάταξη αυτή χορηγείται, ρητά και αποκλειστικά, μόνο στις γυναίκες εργαζόμενες.

34. Καθότι η υπό κρίση υπόθεση αφορά περίπτωση άμεσης διάκρισης, δεν χωρεί καμία δικαιολόγηση, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις έμμεσων διακρίσεων βάσει του άρθρου 2, παράγραφος 1, στοιχείο β′, της οδηγίας 2006/54. Απομένει, επομένως, να κριθεί κατά πόσο μπορεί να θεωρηθεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι βρίσκονται σε *ανάλογη κατάσταση* σε σχέση με την επίμαχη άδεια.

35. Η εγκυμοσύνη, ο τοκετός και η περίοδος μετά τον τοκετό έχουν αναγνωριστεί από το Δικαστήριο ως περιπτώσεις στις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες δεν βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση. Ειδικότερα, όσον αφορά την άδεια *μητρότητας*, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι «η έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα εργαζόμενη βρίσκεται σε ιδιαίτερα ευαίσθητη κατάσταση που απαιτεί μεν να της χορηγείται δικαίωμα αδείας μητρότητας […]» και έχει, ως εκ τούτου, συναγάγει το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής δεν μπορούν να εξομοιώνονται με την κατάσταση του άνδρα ή της γυναίκας που τελεί σε αναρρωτική άδεια [9] ούτε με την κατάσταση του άνδρα ή της γυναίκας που είναι εργασιακά ενεργοί [10].

36. Ακριβώς στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 28 της οδηγίας 2006/54 ορίζει, στην παράγραφο 1, ότι η οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις για την προστασία των γυναικών, ιδίως όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Περαιτέρω, το άρθρο 28, παράγραφος 2, ορίζει επίσης ότι η οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 96/34 [11] και της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, οι οποίες ρυθμίζουν, η μεν, το δικαίωμα γονικής άδειας και, η δε, τα διάφορα μέτρα προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων. Επιπλέον, ο θεμιτός χαρακτήρας της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της

[9] Απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998, Boyle κ.λπ. (C-411/96, EU:C:1998:506, σκέψη 40).

[10] Αποφάσεις της 13ης Φεβρουαρίου 1996, Gillespie κ.λπ. (C-342/93, EU:C:1996:46, σκέψη 17), και της 14ης Ιουλίου 2016, Ornano (C-335/15, EU:C:2016:564, σκέψη 39).

[11] Η εν λόγω οδηγία καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με 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 (ΕΕ 2010, L 68, σ. 13). Η τελευταία αυτή οδηγία επίσης καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με την οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18 (ΕΕ 2019, L 188, σ. 79). Η προθεσμία μεταφοράς της τελευταίας αυτής οδηγίας δεν έχει ακόμη εκπνεύσει και η εν λόγω οδηγία δεν έχει εφαρμογή στα πραγματικά περιστατικά της υπό κρίση υπόθεσης.

γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας, καθώς και της θέσπισης μέτρων προστασίας της μητρότητας τονίζεται ρητώς, στην αιτιολογική σκέψη 24 της οδηγίας 2006/54, ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας.

37. Βάσει των προεκτεθέντων, φαίνεται να είναι αναμφισβήτητο ότι τα κράτη μέλη δικαιούνται να χορηγούν μόνο στις γυναίκες τη ρυθμιζόμενη στο άρθρο 8 της οδηγίας 92/85 άδεια μητρότητας, διάρκειας δεκατεσσάρων εβδομάδων *τουλάχιστον*.

2. Η απόφαση Hofmann

38. Η υπό κρίση υπόθεση αφορά άδεια συμπληρωματική προς την προβλεπόμενη στην εθνική νομοθεσία νόμιμη άδεια μητρότητας. Εν προκειμένω, η πρόσθετη αυτή άδεια μπορεί να κυμαίνεται από ενάμιση μήνα έως ένα έτος. Μπορεί μάλιστα να παραταθεί κατά ένα περαιτέρω έτος.

39. Το ζήτημα των πρόσθετων αδειών που χορηγούνται μετά τη λήξη της (νόμιμης) άδειας μητρότητας έχει ήδη υποβληθεί στην κρίση του Δικαστηρίου, το 1983, στην υπόθεση Hofmann [12]. Τόσο το CPAM όσο και η Γαλλική Κυβέρνηση έχουν επικαλεστεί την υπόθεση αυτή. Η κεντρική σημασία της απόφασης Hofmann για τις ανάγκες της υπό κρίση υπόθεσης δεν αμφισβητείται. Επομένως, στο σημείο αυτό, δικαιολογείται η εις βάθος ανάλυση της εν λόγω απόφασης.

40. Ο U. Hofmann ήταν άνδρας εργαζόμενος στον οποίο χορηγήθηκε από τον εργοδότη του άδεια άνευ αποδοχών για να φροντίσει το τέκνο του. Η νομοθεσία που ίσχυε κατά τον χρόνο εκείνο στη Γερμανία παρείχε στη μητέρα άδεια μητρότητας οκτώ εβδομάδων, μετά την οποία παρίστατο η δυνατότητα επιλογής πρόσθετης άδειας, μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει την ηλικία των έξι μηνών, για την οποία καταβαλλόταν επίδομα. Στον U. Hofmann χορηγήθηκε από τον εργοδότη του άδεια άνευ αποδοχών για περίοδο ισοδύναμη με εκείνη που προβλεπόταν για την εν λόγω πρόσθετη άδεια –η οποία άρχισε την επομένη της λήξης των οκτώ εβδομάδων της νόμιμης άδειας μητρότητας και έληξε με τη συμπλήρωση της ηλικίας των έξι μηνών από το τέκνο–, ενώ η μητέρα συνέχισε την εργασία της. Ο U. Hofmann υπέβαλε αίτηση να του καταβληθούν τα επιδόματα που προβλέπονταν, κατά την περίοδο εκείνη, για τις μητέρες. Η αίτηση αυτή δεν έγινε δεκτή, με την αιτιολογία ότι μόνον οι μητέρες μπορούσαν να ζητήσουν την εν λόγω άδεια μητρότητας.

41. Η απόφαση του Δικαστηρίου στηρίχθηκε στο άρθρο 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ [13], την προϊσχύσασα διάταξη του νυν άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, το οποίο περιείχε την «εξαίρεση της εγκυμοσύνης και της μητρότητας». Αφού πρώτα παρέθεσε την τότε ισχύουσα νομοθεσία, το Δικαστήριο επισήμανε, κατ' αρχάς, ότι η οδηγία «δεν έχει ως αντικείμενο να ρυθμίσει ζητήματα που αφορούν την οργάνωση της οικογένειας και να τροποποιήσει την κατανομή των ευθυνών μεταξύ του ζεύγους» [14].

42. Εν συνεχεία, το Δικαστήριο εξέθεσε ότι, «επιφυλάσσοντας στα κράτη μέλη το δικαίωμα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν διατάξεις προορισμένες να προστατεύσουν τη γυναίκα όσον αφορά "την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα", η οδηγία αναγνωρίζει τη νομιμότητα της προστασίας σε

[12] Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

[13] Οδηγία 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). Το άρθρο 2, παράγραφος 3, αναριθμήθηκε σε άρθρο 2, παράγραφος 7, μετά την τροποποίησή του με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 (ΕΕ 2002, L 269, σ. 15).

[14] Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 24).

σχέση με την αρχή της ισότητας των αναγκών της γυναίκας από δύο απόψεις. Την εξασφάλιση αφενός της προστασίας της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτή, μέχρι το χρονικό σημείο όπου οι φυσιολογικές και ψυχικές λειτουργίες ομαλοποιούνται ύστερα από τον τοκετό και, αφετέρου, την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης [και] του τοκετού, αποφεύγοντας οι σχέσεις αυτές να διαταραχθούν από την σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγέλματος» [15].

43. Υπό το πρίσμα του ανωτέρω διττού κριτηρίου (στο εξής: κριτήρια της απόφασης Hofmann), το Δικαστήριο έκρινε ότι, κατ' αρχήν, «μέτρα όπως η άδεια μητρότητας, που χορηγείται στη γυναίκα μετά την πάροδο της εκ του νόμου περιόδου προστασίας, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 2, παράγραφος 3, της οδηγίας 76/207, δεδομένου ότι σκοπούν στην προστασία της γυναίκας σε σχέση τόσο με τα επακόλουθα της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας. Υπό την έννοια αυτή, μια τέτοια άδεια μπορεί νόμιμα να επιφυλαχθεί υπέρ της μητέρας, κατ' αποκλεισμό κάθε άλλου προσώπου, αφού ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι μόνο η μητέρα μπορεί να εκτεθεί σε ανεπιθύμητες πιέσεις ώστε να αναγκαστεί να αναλάβει πρόωρα την εργασία της» [16]. Επιπλέον, το Δικαστήριο τόνισε τη διακριτική ευχέρεια που καταλείπει στα κράτη μέλη η οδηγία όσον αφορά τη φύση και τις συγκεκριμένες λεπτομέρειες εφαρμογής των μέτρων προστασίας που πρέπει να ληφθούν σε σχέση με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα [17].

3. Οι επίγονοι της απόφασης Hofmann

44. Η απόφαση Hofmann έχει μνημονευτεί σε πολλές μεταγενέστερες υποθέσεις του Δικαστηρίου. Συγκεκριμένα, τα κριτήρια της απόφασης Hofmann, τα οποία συνδέουν την «εξαίρεση της εγκυμοσύνης και της μητρότητας» με τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας και την ειδική σχέση μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της, εξακολουθούν να απαντούν και στη σύγχρονη νομολογία [18]. Επί παραδείγματι, τα κριτήρια της απόφασης Hofmann έχουν συμβάλει αποφασιστικά στον νομολογιακό καθορισμό της διαφοράς μεταξύ της γονικής άδειας και της άδειας μητρότητας [19].

45. Ωστόσο, κατά την άποψή μου, τούτο δεν σημαίνει ότι οι πρόσθετες άδειες που χορηγούνται στις γυναίκες μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας πρέπει να θεωρούνται, άνευ ετέρου, ότι εμπίπτουν αυτομάτως στο άρθρο 28 της οδηγίας 2006/54.

46. Η απόφαση Hofmann σιωπά ως προς την τυχόν ύπαρξη κριτηρίων για τον περιορισμό της διάρκειας της δικαιολογημένης πρόσθετης αδείας. Απλώς παραθέτει δύο λόγους που δικαιολογούν την πρόσθετη αυτή άδεια, προδήλως χωρίς κανένα ρητό όριο. Συνεπάγεται όμως η σιωπή αυτή ότι κάθε πρόσθετη άδεια, ανεξάρτητα από τη διάρκεια και τη μορφή της, θα είναι δικαιολογημένη;

15 Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 25).

16 Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 26).

17 Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 27).

18 Βλ., επί παραδείγματι, αποφάσεις της 18ης Μαρτίου 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψη 34), της 19ης Οκτωβρίου 2017, Otero Ramos (C-531/15, EU:C:2017:789, σκέψη 61), ή της 12ης Δεκεμβρίου 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Προσαύξηση σύνταξης για τις μητέρες) (C-450/18, EU:C:2019:1075, σκέψη 56).

19 Απόφαση της 16ης Ιουνίου 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, σκέψη 44). Βλ., επίσης, αποφάσεις της 14ης Απριλίου 2005, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου (C-519/03, EU:C:2005:234, σκέψη 32), και της 4ης Οκτωβρίου 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, σκέψη 34).

47. Οι επίμαχες στην υπόθεση Hofmann εθνικές διατάξεις καθιέρωναν νόμιμη άδεια μητρότητας διάρκειας μόλις οκτώ εβδομάδων. Η διάρκεια της πρόσθετης άδειας περιοριζόταν μέχρι την ημερομηνία συμπλήρωσης της ηλικίας των έξι μηνών από το τέκνο. Στην υπό κρίση υπόθεση, επί παραδείγματι, η καθιερωμένη νόμιμη άδεια μητρότητας έχει διάρκεια δεκαέξι εβδομάδων. Η διάρκεια της πρόσθετης άδειας μπορεί να εκτείνεται μέχρι τα δύο έτη.

48. Επομένως, από μια σκοπιά, τα δύο αυτά διαφορετικά πλαίσια θα μπορούσαν, ίσως κάπως μηχανικά, να διακριθούν μεταξύ τους. Οι οκτώ εβδομάδες πλέον έξι μηνών (ή στην πραγματικότητα μάλλον λιγότερο) διαφέρουν από τις δεκαέξι εβδομάδες πλέον μέχρι και, ενδεχομένως, δύο ετών. Ωστόσο, η προσέγγιση αυτή, στην υπό κρίση υπόθεση, ουδόλως ανταποκρίνεται στο μεταβληθέν νομικό και κοινωνικό τοπίο στην Ένωση σήμερα.

49. Πρώτον, η απόφαση Hofmann εκδόθηκε σε χρόνο κατά τον οποίο δεν υπήρχε κανενός είδους *εναρμόνιση σε επίπεδο Ένωσης όσον αφορά την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια*. Οι νομικές εξελίξεις που επήλθαν έκτοτε στο δίκαιο της Ένωσης στον τομέα αυτόν είναι, χωρίς υπερβολή, μεγάλες. Η ευρεία διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών ως προς τα μέτρα που πρέπει να θεσπίζουν για την προστασία της εγκυμοσύνης και τη μητρότητας, ο ρόλος της οποίας ήταν ασφαλώς καθοριστικός στην ανάλυση του Δικαστηρίου στην απόφαση Hofmann [20], περιορίστηκε σημαντικά μετά την έκδοση της οδηγίας 92/85. Η οδηγία αυτή καθιέρωσε δικαίωμα άδειας μητρότητας διάρκειας τουλάχιστον δεκατεσσάρων εβδομάδων πριν και/ή μετά τον τοκετό, με μια υποχρεωτική περίοδο δύο εβδομάδων, απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και συγκεκριμένα εργασιακά δικαιώματα, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος [21].

50. Τα δικαιώματα αυτά ενισχύθηκαν περαιτέρω με την οδηγία 2006/54, η οποία προβλέπει, στο άρθρο 15, ότι η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, «να επιστρέφει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της».

51. Δεύτερον, η νομοθεσία της Ένωσης και η νομολογία του Δικαστηρίου έχουν εξελιχθεί σε σημαντικό βαθμό προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης της *ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τα καθήκοντα του γονέα*.

52. Από τη δεκαετία του ’90, στη νομολογία του Δικαστηρίου τονίζεται κατ’ επανάληψη ότι η κατάσταση των εργαζόμενων μητέρων και πατέρων είναι ανάλογη όσον αφορά την *ιδιότητα του γονέα και την ανατροφή τέκνου* [22]. Οι καταστάσεις αυτές περιλαμβάνουν, επί παραδείγματι, την

[20] Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 27).

[21] Άρθρα 8 έως 11 της οδηγίας 92/85. Βλ., επίσης, όσον αφορά το δικαίωμα των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων γυναικών σε παροχές μητρότητας, άρθρο 8 της οδηγίας 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ 2010, L 180, σ. 1), το οποίο επίσης προβλέπει διάρκεια δεκατεσσάρων εβδομάδων τουλάχιστον.

[22] Όπως επισήμανα στις προτάσεις μου στην υπόθεση Instituto Nacional de la Seguridad Social (Προσαύξηση σύνταξης για τις μητέρες) (C-450/18, EU:C:2019:696, σημεία 37 και 38), παραπέμποντας, ειδικότερα, στις αποφάσεις της 25ης Οκτωβρίου 1988, Επιτροπή κατά Γαλλίας (312/86, EU:C:1988:485, σκέψη 14), της 29ης Νοεμβρίου 2001, Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, σκέψη 56), της 26ης Μαρτίου 2009, Επιτροπή κατά Ελλάδας (C-559/07, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2009:198, σκέψη 69), και της 16ης Ιουλίου 2015, Μαϊστρέλλης (C-222/14, EU:C:2015:473, σκέψη 47).

ανάγκη των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών να μειώσουν τον ημερήσιο χρόνο εργασίας τους ενόψει της ενασχόλησής τους με τα τέκνα τους [23] ή την ανάγκη να καταφύγουν σε υπηρεσίες βρεφονηπιακού σταθμού όταν εργάζονται [24].

53. Η εξέλιξη αυτή προς την κατεύθυνση της αναγνώρισης της ισότητας ανδρών και γυναικών εργαζομένων ως προς τα καθήκοντα του γονέα ενισχύθηκε σταδιακά από τον νομοθέτη της Ένωσης, ειδικότερα, μέσω των κανόνων που διέπουν το δικαίωμα γονικής άδειας. Το δικαίωμα αυτό, το οποίο διακρίνεται από την άδεια μητρότητας και το οποίο μπορεί να έχει ως δικαιούχους, αδιακρίτως, τόσο άνδρες όσο και γυναίκες, θεσπίστηκε με την οδηγία 96/34, με σκοπό, μεταξύ άλλων, να προωθηθεί η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό [25] και να ενθαρρυνθούν οι άνδρες να αναλάβουν ίσο μερίδιο των οικογενειακών ευθυνών [26]. Επιπλέον, το δικαίωμα γονικής άδειας τροποποιήθηκε σταδιακά, προκειμένου να παρακινηθούν οι άνδρες να κάνουν χρήση της εν λόγω δυνατότητας, με την οδηγία 2010/18, καθώς και με την πρόσφατη οδηγία 2019/1158, με τον νομοθέτη της Ένωσης να τονίζει παγίως και επανειλημμένως την ανάγκη ενίσχυσης του ρόλου των ανδρών κατά την ανάληψη των γονικών ευθυνών [27]. Η τελευταία ως άνω οδηγία, τονίζοντας ότι ο ανισομερής για γυναίκες και άνδρες σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής εντείνει τα «έμφυλα στερεότυπα» [28], καθιέρωσε επίσης δικαίωμα άδειας πατρότητας δέκα εργάσιμων ημερών [29].

54. Τέλος, ο θεμελιώδης χαρακτήρας της προστασίας των εργαζομένων κατά τη διάρκεια των αδειών που σχετίζονται με τη γέννηση και τη φροντίδα των τέκνων τους κατοχυρώνεται «σε συνταγματικό επίπεδο», δεδομένου ότι το άρθρο 33, παράγραφος 2, του Χάρτη ορίζει ότι, «[κ]άθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού».

55. Υπό το πρίσμα όλων των προεκτεθεισών εξελίξεων, φρονώ ότι δύσκολα μπορεί να υποστηριχθεί ότι η προπαρατεθείσα ογκώδης κοινωνική νομοθεσία και νομολογία της Ένωσης, που εν μέρει αντικατοπτρίζει βαθιές κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη και εν μέρει πυροδοτεί, η ίδια, τις κοινωνικές αυτές εξελίξεις, δεν φιλοδοξεί να μεταβάλει, τρόπον τινά, τον (παραδοσιακό) επιμερισμό της ευθύνης μεταξύ των γονέων [30]. Τούτο ίσως όχι αντικαθιστώντας τη μία παράδοση με άλλη, αλλά, αντιθέτως, επιδιώκοντας να προσφέρει τουλάχιστον ορισμένου βαθμού επιλογή στους γονείς κατά τη λήψη αποφάσεων αυτού του είδους και καταργώντας, στο μέτρο του δυνατού, τα οικονομικά κίνητρα που παγιώνουν νομικά ορισμένες κατεστημένες κοινωνικές συμβάσεις.

56. Υπό το πρίσμα ενός τόσο μεταβληθέντος πλαισίου, η λογική και το πνεύμα της απόφασης Hofmann, εφόσον αυτή βεβαίως ληφθεί υπόψη κατά λέξη, χωρίς περαιτέρω περιορισμούς και διευκρινίσεις, θυμίζουν τρόπον τινά έναν παππού ο οποίος έχει προσκληθεί σε κοινωνική

[23] Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, σκέψη 24).

[24] Απόφαση της 19ης Μαρτίου 2002, Lommers (C-476/99, EU:C:2002:183, σκέψη 30).

[25] Γενική εκτίμηση 7 της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που είναι προσαρτημένη στην οδηγία 96/34.

[26] Γενική εκτίμηση 8 της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που είναι προσαρτημένη στην οδηγία 96/34.

[27] Βλ. αιτιολογική σκέψη 12 της οδηγίας 2010/18 και αιτιολογικές σκέψεις 6 και 12 της οδηγίας 2019/1158.

[28] Αιτιολογική σκέψη 11.

[29] Αιτιολογική σκέψη 19 και άρθρο 4.

[30] Αντιθέτως, σημείο 41 των παρουσών προτάσεων.

εκδήλωση μαζί με τους απογόνους του, όπου όλοι οι παριστάμενοι, μολονότι κατ' αρχήν τρέφουν αμοιβαία συμπάθεια για αλλήλους, αισθάνονται να τους χωρίζει ένα άβολο χάσμα και να μην έχουν, στην πραγματικότητα, πολλά θέματα συζήτησης.

4. Η ωρίμανση της απόφασης Hofmann

57. Φρονώ, επομένως, ότι είναι επιβεβλημένη μια σημαντική επικαιροποίηση της απόφασης Hofmann υπό τη μορφή περιορισμού της εμβέλειάς της. Χωρίς να τίθεται υπό αμφισβήτηση ο πυρήνας των κριτηρίων της απόφασης Hofmann, αν ο πυρήνας αυτός νοηθεί ως μια στενά ερμηνευόμενη εξαίρεση της μητρότητας, δεν θα μπορεί να υποστηριχθεί ότι τα κριτήρια αυτά έχουν την έννοια ότι *κάθε* άδεια που χορηγείται μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας πρέπει να λογίζεται αυτοδικαίως και η ίδια ως άδεια μητρότητας η οποία δικαιολογεί τον πλήρη αποκλεισμό των ανδρών εργαζομένων.

58. Τα κριτήρια της απόφασης Hofmann χρήζουν διττής διευκρίνισης. Πρώτον, πρέπει να επεξηγηθεί η σχέση μεταξύ των δύο επιμέρους κριτηρίων της απόφασης αυτής (α). Δεύτερον, πρέπει να παρασχεθεί περαιτέρω καθοδήγηση σχετικά με τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από τα εθνικά δικαστήρια, προκειμένου να κριθεί κατά πόσον μια πρόσθετη άδεια συνιστά «μέτρο προστασίας» της μητρότητας, ώστε να εμπίπτει στο άρθρο 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 (β).

α) Δύο κριτήρια ή μόνο ένα;

59. Τα κριτήρια της απόφασης Hofmann στηρίζονται στον θεμιτό χαρακτήρα του προστατευτικού σκοπού που επιδιώκεται από ορισμένο μέτρο. Ο σκοπός αυτός ορίζεται ως διττός: πρώτον, θεμιτή είναι «[η] εξασφάλιση αφενός της προστασίας της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτή, μέχρι το χρονικό σημείο όπου οι φυσιολογικές και ψυχικές λειτουργίες ομαλοποιούνται ύστερα από τον τοκετό». Δεύτερον, εξίσου θεμιτή είναι «[η] προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης [και] του τοκετού, αποφεύγοντας οι σχέσεις αυτές να διαταραχθούν από την σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγέλματος» [31].

60. Στην περίπτωση των πρόσθετων αδειών μητρότητας, η διάρκεια των οποίων εκτείνεται πέραν της διάρκειας της νόμιμης άδειας μητρότητας, η προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας φαίνεται να στερείται πλέον κρισιμότητας, ενώ το κριτήριο των «ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της» έρχεται στο προσκήνιο ως κατάλληλο να δικαιολογήσει το σύνολο σχεδόν των πρόσθετων αδειών που μπορούν να χορηγούνται αποκλειστικά σε γυναίκες.

61. Ωστόσο, κατά την άποψή μου, ειδικά το δεύτερο αυτό στοιχείο των κριτηρίων της απόφασης Hofmann πρέπει να ερμηνεύεται με προσοχή και να εφαρμόζεται συσταλτικά, προκειμένου να μην καθίσταται αυτοεκπληρούμενη προφητεία. Ειδικότερα, στις περιπτώσεις εφαρμογής της εξαίρεσης της μητρότητας και της εγκυμοσύνης του άρθρου 28 παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 σε άδεια απουσίας, όσο περισσότερο χρόνο θα επιτρέπεται να παραμένουν τα τέκνα

[31] Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273, σκέψη 25).

αποκλειστικά με τη μητέρα τους τόσο περισσότερο θα ενισχύεται η «ειδική» σχέση αυτή, πράγμα που θα δικαιολογεί περαιτέρω τον κατά νόμο αποκλεισμό του πατέρα από τις πρόσθετες άδειες [32]. Δύο περαιτέρω στοιχεία πρέπει να τονιστούν συναφώς.

62. Πρώτον, η «εξαίρεση της μητρότητας» του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 αποτελεί εξαίρεση. Επομένως, πρέπει να ερμηνεύεται στενά [33]. Όπως έχω επισημάνει σε άλλη υπόθεση, η έννοια της μητρότητας συνδέεται με την ειδική βιολογική πραγματικότητα κατά την οποία γυναίκες και άνδρες τελούν σε μη παρεμφερείς καταστάσεις και η ερμηνεία αυτή περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της ειδικής αυτής προστασίας όχι μόνο ratione materiae: η *μητρότητα* πρέπει να ερμηνεύεται στενά και δεν μπορεί να εξομοιώνεται με τις γενικότερες έννοιες της *ιδιότητας της μητέρας* ή *του γονέα* [34].

63. Δεύτερον, από την πρόσφατη νομολογία προκύπτει σαφώς ότι τα δύο επιμέρους κριτήρια της απόφασης Hofmann δεν μπορούν να εξετάζονται χωριστά, ως δύο διακριτές και ανεξάρτητες μεταξύ τους περιπτώσεις οι οποίες δικαιολογούν την εφαρμογή του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54. Αντιθέτως, είναι αλληλένδετα. Επιπλέον, η νομολογία αυτή φαίνεται να δίνει προτεραιότητα στον σκοπό προστασίας που συνδέεται με τη *βιολογική κατάσταση* των γυναικών.

64. Στην απόφαση Roca Álvarez καταδείχθηκε ήδη ότι η προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου της δεν πρέπει να θεωρείται ότι είναι δεδομένο ότι δικαιολογεί την εφαρμογή της «εξαίρεσης της μητρότητας» κατά την εκτίμηση μέτρων που αφορούν άδεια απουσίας η οποία χορηγείται λίγο χρόνο μετά τη γέννηση τέκνου. Η εν λόγω υπόθεση αφορούσε άδεια που μπορούσε να λαμβάνεται, υπό διάφορες μορφές, κατά τους εννέα πρώτους μήνες μετά τη γέννηση τέκνου, από τις εργαζόμενες μητέρες ή από τους εργαζόμενους πατέρες, αλλά μόνο στην περίπτωση που η μητέρα εργαζόταν και η ίδια.

65. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το τελευταίο αυτό κριτήριο ενείχε διακρίσεις. Επισήμανε ότι, με δεδομένο ότι, λόγω της εξέλιξης της εθνικής νομοθεσίας, η χορήγηση της εν λόγω άδειας (ευρέως γνωστής στην Ισπανία ως «άδειας θηλασμού») είχε αυτονομηθεί από το βιολογικό γεγονός του μητρικού θηλασμού, δεν μπορούσε να γίνει δεκτό ότι το μέτρο αυτό αποσκοπούσε στην προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατόπιν της εγκυμοσύνης της. Επίσης, έκρινε ότι το γεγονός ότι η άδεια πλέον χορηγείτο και στους πατέρες (έστω και υπό όρους διαφορετικούς από ό,τι στις μητέρες) απέκλειε το συμπέρασμα ότι η άδεια σκοπούσε στη διασφάλιση της προστασίας της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου της [35].

66. Ένα ακόμη παράδειγμα που καταδεικνύει ότι το κριτήριο που αφορά την προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου της δεν μπορεί να διαχωριστεί από την προστασία της κατάστασης της γυναίκας μετά τον τοκετό αποτελεί η απόφαση D. Στην απόφαση

[32] Βλ., για μια κριτική άποψη σχετικά με την απόφαση Hofmann, Ellis, E., και P. Watson, *EU Anti-Discrimination Law*, 2η έκδ., Oxford University Press, Οξφόρδη, σ. 398. Για μια περιγραφή των κριτικών παρατηρήσεων στη θεωρία σχετικά με την εν λόγω πτυχή της απόφασης Hofmann, βλ. επίσης, De la Corte-Rodríguez, M., *EU Law on Maternity and Other child Related Leaves*: *Impact on Gender Equality*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2019, σ. 236.

[33] Απόφαση της 15ης Μαΐου 1986, Johnston (222/84, EU:C:1986:206, σκέψη 44).

[34] Βλ. προτάσεις μου στην υπόθεση Instituto Nacional de la Seguridad Social (Προσαύξηση σύνταξης για τις μητέρες) (C-450/18, EU:C:2019:696, σημείο 48).

[35] Επισημαίνω, συμπληρωματικά, ότι το προβληθέν από την Ισπανική Κυβέρνηση, στην εν λόγω υπόθεση, επιχείρημα ότι μόνον η μητέρα ήταν δικαιούχος του δικαιώματος στην άδεια και ότι ο πατέρας μπορούσε απλώς να «κάνει χρήση» του δικαιώματος αυτού (χωρίς ο ίδιος να είναι ο δικαιούχος του), απερρίφθη επίσης από το Δικαστήριο. Το Δικαστήριο επισήμανε ότι το επιχείρημα αυτό είναι δύνατο να διαιωνίσει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθόσον συνέβαλλε ώστε οι άνδρες να παραμένουν σε επικουρικό ρόλο έναντι των γυναικών όσον αφορά την άσκηση των καθηκόντων τους ως γονέων. Απόφαση της 30ής Σεπτεμβρίου 2010, Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, σκέψεις 29 έως 31 και 36).

αυτή, το Δικαστήριο έκρινε ότι «εργαζόμενη η οποία έχει την ιδιότητα κατά νόμο μητέρας που απέκτησε τέκνο κατόπιν συμφωνίας παρένθετης μητρότητας δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8 της οδηγίας 92/85, ακόμη και στην περίπτωση που μπορεί να θηλάσει το τέκνο μετά τη γέννησή του ή θηλάζει όντως το τέκνο αυτό» [36]. Επομένως, το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας, το οποίο προβλέπει η οδηγία 92/85, φαίνεται να συνδέεται πρωτίστως με τον σκοπό της προστασίας «της υγείας της μητέρας του τέκνου στην ιδιαίτερη και ευάλωτη κατάσταση στην οποία αυτή βρίσκεται λόγω της εγκυμοσύνης της» και, μολονότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι σκοπός της άδειας μητρότητας είναι επίσης η προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της, εντούτοις «ο σκοπός αυτός […] αφορά μόνο τον χρόνο "μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό"» [37].

67. Εν ολίγοις, προτείνεται, ως εκ τούτου, διττή διευκρίνιση της απόφασης Hofmann. Πρώτον, τα δύο στοιχεία που μνημονεύονται στην απόφαση Hofmann δεν πρέπει να ερμηνευθούν ως δύο ανεξάρτητα «κριτήρια», αλλά, αντιθέτως, ως δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Η προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου δεν μπορεί να δικαιολογήσει, αφ' εαυτής και ανεξαρτήτως των αντικειμενικών αναγκών που συνδέονται με τη βιολογική κατάσταση των γυναικών, οποιαδήποτε παρατεταμένη άδεια, συμπληρωματικά προς τη νόμιμη άδεια μητρότητας. Δεύτερον, κάθε πρόσθετη άδεια που χορηγείται πέραν της νόμιμης άδειας μητρότητας πρέπει να ερμηνεύεται στενά, όπως κάθε άλλη επίκληση της «εξαίρεσης της μητρότητας»,.

68. Όλα τα προεκτεθέντα επισημαίνονται χωρίς να τίθεται υπό αμφισβήτηση το γεγονός ότι τα μικρά παιδιά έχουν ανάγκη ιδιαίτερης φροντίδας και προστασίας και ότι, γενικά, υφίσταται ιδιαίτερος δεσμός με τη μητέρα τους. Ωστόσο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιτάσσει να επιτρέπει ο νόμος σε κάθε οικογένεια *να επιλέγει* τον τρόπο κατανομής των ευθυνών και της μέριμνας για την ανατροφή του τέκνου κατά τον χρόνο *μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας*. Με άλλα λόγια, «είναι δυνατόν ο νόμος να προστατεύει τη μητέρα και το τέκνο, ενώ ταυτόχρονα να δέχεται ότι, από ένα χρονικό σημείο και έπειτα, η μητρική μέριμνα κατά την περίοδο μετά τον τοκετό μπορεί και πρέπει να εξελίσσεται σε απλή περίπτωση μέριμνας από τον ένα ή τον άλλο γονέα» [38].

β) Τα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη

69. Επομένως, ο σκοπός της προστασίας της βιολογικής κατάστασης των γυναικών και της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου, όπως ερμηνεύθηκε στο προηγούμενο τμήμα των παρουσών προτάσεων, παραμένει το σημείο αφετηρίας. Κατά συνέπεια, ποια στοιχεία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν εκτιμάται κατά πόσον ορισμένο μέτρο αποτελεί όντως μέτρο προστασίας το οποίο συνδέεται πραγματικά με τον σκοπό αυτόν;

70. Όταν τα εθνικά δικαστήρια εξετάζουν κατά πόσον πρόσθετες άδειες που χορηγούνται μετά τη γέννηση τέκνου μπορούν να παρέχονται, βάσει του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, μόνο στις γυναίκες, πρέπει να μην περιορίζονται στην επίσημη ονομασία της εκάστοτε άδειας και μόνον. Δεν μπορεί θεμιτώς να χορηγείται μόνο στις γυναίκες κάθε πρόσθετη άδεια μητρότητας στην οποία δίδεται η ονομασία «παρατεταμένη άδεια μητρότητας», με την

[36] Απόφαση της 18ης Μαρτίου 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψη 40). Η φιλοσοφία στην οποία στηρίζεται η απόφαση αυτή φαίνεται να αποκλίνει από προγενέστερες αποφάσεις, στις οποίες διδόταν ιδιαίτερη βαρύτητα στην κατάσταση της γυναίκας. Βλ., σε διαφορετικό πλαίσιο, απόφαση της 26ης Οκτωβρίου 1983, Επιτροπή κατά Ιταλίας (163/82, EU:C:1983:295, σκέψη 16).

[37] Απόφαση της 18ης Μαρτίου 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, σκέψεις 35 και 36).

[38] O'Leary, S., *Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*, Hart Publishing, Οξφόρδη – Πόρτλαντ Όρεγκον, 2002, σ. 219.

επίκληση, γενικώς, του ειδικού δεσμού μεταξύ μητέρας και τέκνου. Επομένως, τα εθνικά δικαστήρια πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το σύνολο των αντικειμενικών στοιχείων της οικείας πρόσθετης άδειας, τα οποία αφορούν, ειδικότερα, i) τις προϋποθέσεις θεμελίωσης δικαιώματος λήψης της άδειας, ii) τη διάρκεια και τις λεπτομέρειες χορήγησής της και iii) την έννομη προστασία που παρέχεται στο πλαίσιο της εν λόγω άδειας.

71. Όσον αφορά, πρώτον, τις *προϋποθέσεις θεμελίωσης δικαιώματος*, τα στοιχεία που μπορούν να λαμβάνονται υπόψη από τα εθνικά δικαστήρια, στο πλαίσιο αυτό, είναι, επί παραδείγματι, το κατά πόσον η άδεια χορηγείται χωρίς να υφίστανται προϋποθέσεις όσον αφορά την προϋπηρεσία, κατά πόσον η άδεια χορηγείται εξ ορισμού σε όλες τις γυναίκες ή πρέπει να ζητηθεί προηγουμένως με γνωστοποίηση προς τον εργοδότη και υπόκειται σε έγκριση, καθώς και κατά πόσον υφίστανται περαιτέρω προϋποθέσεις όσον αφορά υποχρεώσεις επιστροφής στην εργασία. Οι προϋποθέσεις αυτού του είδους καθιστούν αναγκαία την πραγματοποίηση εκτιμήσεων που είναι ξένες προς τον σκοπό προστασίας της συμπληρωματικής άδειας. Υποδηλώνουν ότι η πρόσθετη άδεια δεν συνδέεται αφ' εαυτής με τον σκοπό της προστασίας της βιολογικής κατάστασης των γυναικών και της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου, δεδομένου ότι η μη πλήρωση των προϋποθέσεων αυτών μπορεί να στερήσει τη δυνατότητα λήψης της άδειας από γυναίκες των οποίων η βιολογική κατάσταση και η ειδική σχέση με τα τέκνα τους είναι εξίσου άξιες προστασίας.

72. Δεύτερον, όσον αφορά *τη διάρκεια και τις λεπτομέρειες χορήγησης* της άδειας, ορισμένα κριτήρια που μπορούν να ληφθούν υπόψη είναι, επί παραδείγματι, η ευελιξία όσον αφορά τον τρόπο λήψης της άδειας (σε χρονικό σημείο μεταγενέστερο της επιστροφής στην εργασία ή με σχέση μερικής απασχόλησης) ή η δυνατότητα επιλογής αδειών διαφορετικής διάρκειας. Ειδικότερα, τέτοιες δυνατότητες ευελιξίας υποδηλώνουν μικρότερη σύνδεση με τον προμνησθέντα σκοπό, πράγμα που υποδηλώνεται επίσης από τη σχετική διάρκεια της άδειας, η οποία υπερβαίνει σημαντικά τη διάρκεια της γενικώς ισχύουσας νόμιμης άδειας μητρότητας.

73. Το βασικό στοιχείο, στο πλαίσιο αυτό, είναι φυσικά η ίδια η διάρκεια. Ο νομοθέτης της Ένωσης έχει αναγνωρίσει ότι τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτίμησης κατά τον καθορισμό της διάρκειας της άδειας μητρότητας. Κατά το άρθρο 8 της οδηγίας 92/85, η διάρκεια της άδειας που χορηγείται πριν και μετά τον τοκετό είναι δεκατεσσάρων εβδομάδων *τουλάχιστον*. Όπως επισημαίνει ορθώς η Γαλλική Κυβέρνηση, το γεγονός ότι η νομοθεσία χορηγεί στις γυναίκες άδεια μητρότητας υπερβαίνουσα τις δεκατέσσερις εβδομάδες δεν εμποδίζει το να μπορεί η άδεια αυτή να εκληφθεί, εντούτοις, ως άδεια μητρότητας κατά το άρθρο 8 της οδηγίας 92/85[39]. Στη βάση αυτή, το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι οι άδειες που υπερβαίνουν σε διάρκεια τις δεκατέσσερις υποχρεωτικές εβδομάδες, όπως μια άδεια δεκαέξι εβδομάδων στην Ισπανία, η οποία αποτέλεσε αντικείμενο της υπόθεσης Betriu Montull, επίσης «προορίζ[ονται] […] να προστατεύσ[ουν] τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της και μετά από αυτήν»[40].

74. Φυσικά, δεν απόκειται στο Δικαστήριο να καθορίσει συγκεκριμένο αριθμό εβδομάδων ή μηνών. Εξάλλου, το ζήτημα της διάρκειας της άδειας μητρότητας είναι ασφαλώς ένα περίπλοκο ζήτημα πολιτικής, στο οποίο υφίστανται πολύ μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών[41] και σε σχέση με το οποίο ακόμη και τα θεσμικά όργανα της Ένωσης έχουν κρίνει ότι η διάρκεια των

[39] Απόφαση της 16ης Ιουνίου 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, σκέψη 46), με παραπομπή στην απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, σκέψεις 45 και 46).

[40] Απόφαση της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, σκέψεις 63 και 64). Βλ., όμως, προτάσεις του γενικού εισαγγελέα M. Wathelet στην υπόθεση Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:230, σημεία 71 και 72).

[41] Ενδεικτικά, βλ., επί παραδείγματι, Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Macht, A. και Moss, P., «International Review of Leave Policies and Related Research 2019», International Network on Leave Policies and Research., Αύγουστος 2019, διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/

δεκατεσσάρων εβδομάδων είναι υπερβολικά σύντομη [42]. Ωστόσο, τούτο δεν πρέπει να σημαίνει ότι κάθε άδεια μπορεί να χορηγείται μόνο στη μητέρα, αποκλειομένου του πατέρα, απλώς και μόνο λόγω της ειδικής σχέσης μεταξύ της μητέρας και του τέκνου, όταν έχει εκλείψει η αντικειμενική ανάγκη βιολογικής προστασίας της γυναίκας. Κατά γενικό κανόνα, επομένως, όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της άδειας τόσο δυσχερέστερο θα είναι να δικαιολογηθεί η παροχή της πρόσθετης αυτής άδειας μόνο στις γυναίκες.

75. Τρίτον, όσον αφορά την *έννομη προστασία* που παρέχεται στο πλαίσιο της άδειας, το ζήτημα που τίθεται, κατ' ουσίαν, είναι αν η προστασία αυτή συμπίπτει με το ελάχιστο όριο προστασίας την οποία εγγυάται το δίκαιο της Ένωσης κατά τη διάρκεια της νόμιμης άδειας μητρότητας.

76. Συγκεκριμένα, τα μέτρα που εμπίπτουν στο άρθρο 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 πρέπει, κατ' ανάγκη, να αποτελούν «μέτρα προστασίας των γυναικών». Συναφώς, επισημαίνω ότι η προστασία των γυναικών μέσω της άδειας μητρότητας έχει αποτελέσει αντικείμενο εναρμόνισης με τις οδηγίες 92/85 και 2006/54 [43]. Επομένως, ανεξαρτήτως του περιθωρίου εκτίμησης που διαθέτουν τα κράτη μέλη για την πρόβλεψη μεγαλύτερης διάρκειας αδειών μητρότητας, οι μεγαλύτερης διάρκειας άδειες αυτές μπορούν να χορηγούνται αποκλειστικά στις γυναίκες, δυνάμει του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, μόνον εφόσον, πέραν της συνεκτίμησης των προεκτεθέντων στοιχείων, τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στις γυναίκες στη διάρκεια των αδειών αυτών συνάδουν με το ελάχιστο όριο προστασίας την οποία απαιτεί το δίκαιο της Ένωσης στο πεδίο των αδειών μητρότητας.

77. Συγκεκριμένα, η άδεια μητρότητας όχι μόνο δεν αναγνωρίζεται απλώς ως εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, αλλά αναγνωρίζεται ως δικαίωμα και, ως εκ τούτου, θεωρείται ότι συνιστά στοιχείο ουσιώδους ισότητας. Για τον σκοπό αυτόν, η οδηγία 92/85 καθορίζει (σε συνδυασμό με το άρθρο 15 της οδηγίας 2006/54) τις ελάχιστες απαιτήσεις που πρέπει να πληροί ένα μέτρο, όπως η άδεια μητρότητας, προκειμένου να μπορεί να θεωρηθεί ως «μέτρο προστασίας».

78. Επομένως, πρόσθετες άδειες οι οποίες εκτείνονται πέραν της διάρκειας της νόμιμης άδειας μητρότητας, αλλά δεν εγγυώνται το ελάχιστο αυτό όριο προστασίας, δύσκολα μπορούν να θεωρηθούν ως «μέτρα προστασίας» της μητρότητας. Αντιθέτως, οι παρατεταμένες άδειες που χορηγούνται αποκλειστικά στις γυναίκες και δεν συνοδεύονται από δικαίωμα διατήρησης αμοιβής ή λήψης κατάλληλου επιδόματος ή που δεν παρέχουν προστασία από την απόλυση ή εγγύηση επανένταξης σε θέση παρεμφερή με την προγενέστερη της λήψης της άδειας θα επιβαρύνουν διπλά τη γυναίκα. Πρώτον, εφόσον μόνον οι μητέρες θα δύνανται να λάβουν την άδεια αυτή, κατά κανόνα υπό συνθήκες ευνοϊκότερες από τη γονική άδεια που ενδεχομένως τίθεται στη διάθεση του πατέρα, θα είναι πιθανό να αισθάνονται αναγκασμένες να αναβάλουν περαιτέρω την επιστροφή τους στην εργασία. Δεύτερον, η παρατεταμένη άδεια, όταν δεν συνοδεύεται από τις προμνησθείσες ελάχιστες εγγυήσεις, όχι απλώς συνεπάγεται επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης των γυναικών εργαζομένων, αλλά θέτει επίσης σε κίνδυνο τα δικαιώματα και την προστασία τους κατά την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας, παραβιάζοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

[42] Βλ., επί παραδείγματι, την (εγκαταλειφθείσα) πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου [COM(2008)600/4], όπου η Επιτροπή πρότεινε να παραταθεί η ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας από δεκατέσσερις σε δεκαοκτώ εβδομάδες.

[43] Με τα δικαιώματα που εκτέθηκαν στα σημεία 49 και 50 των παρουσών προτάσεων να παρέχονται στο πλαίσιο της άδειας αυτής.

79. Τέλος, πέραν της εξέτασης του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, διαφορετικό συμπέρασμα δεν συνάγεται από το άρθρο 3 της ίδιας οδηγίας, το οποίο συνάδει με το άρθρο 157, παράγραφος 4, ΣΛΕΕ, που επιτρέπει στη κράτη μέλη να θεσπίζουν τα λεγόμενα μέτρα θετικής δράσης. Πρέπει να υπομνησθεί η νομολογία του Δικαστηρίου σε παρόμοια ζητήματα: η χορήγηση παρατεταμένης άδειας μόνο στις γυναίκες με σκοπό να τους παρασχεθεί η δυνατότητα ανατροφής των τέκνων τους (ακόμη και χωρίς να αμφισβητείται η ειδική σχέση μεταξύ της μητέρας και του τέκνου), αντί εμπράκτως να διασφαλίζει πλήρως την ισότητα ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή, μάλλον διαιωνίζει την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθόσον συμβάλλει ώστε οι άνδρες να παραμένουν σε επικουρικό ρόλο έναντι των γυναικών όσον αφορά την άσκηση των καθηκόντων τους ως γονέων [44].

80. Εν ολίγοις, προκειμένου η πρόσθετη άδεια να εμπίπτει στο άρθρο 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, θα πρέπει να συνδέεται πραγματικά με τον κοινό σκοπό της θέσπισης μέτρων προστασίας τα οποία αφορούν τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας μετά τον τοκετό και την ειδική σχέση της με το τέκνο, λαμβανομένων δεόντως υπόψη, μεταξύ άλλων, i) των προϋποθέσεων θεμελίωσης του δικαιώματος λήψης της άδειας, ii) της διάρκειας και των λεπτομερειών χορήγησης της άδειας αυτής και iii) της έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο αυτό.

5. Η υπό κρίση υπόθεση

81. Η Γαλλική Κυβέρνηση και το CPAM ισχυρίζονται, στηριζόμενοι στα συμπεράσματα που συνήγαγε το Δικαστήριο στην απόφαση Hofmann [45], ότι το άρθρο 46 της CCN εμπίπτει στην εξαίρεση του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54. Ειδικότερα, η Γαλλική Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι η άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 46 της CCN είχε, κατά τη βούληση των κοινωνικών εταίρων, την έννοια πρόσθετης άδειας μητρότητας και όχι άδειας προοριζόμενης να διασφαλίσει την ανατροφή των τέκνων, η οποία θα μπορεί να ληφθεί από οποιονδήποτε γονέα.

82. Πρώτον, τούτο προκύπτει από το γράμμα του άρθρου 46 της CCN, το οποίο προορίζεται να παρατείνει την άδεια μητρότητας που ρυθμίζεται στο άρθρο 45 της CCN. Η Γαλλική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι τόσο το άρθρο 45 όσο και το άρθρο 46 της CCN μπορούν να θεωρηθούν ως μία και μόνη άδεια, μεγαλύτερης διάρκειας, ευνοϊκότερη για τις γυναίκες εργαζόμενες και σύμφωνη προς τις επιταγές της οδηγίας 92/85. Από τον συμπληρωματικό χαρακτήρα των δύο αδειών μπορεί να συναχθεί ότι οι κοινωνικοί εταίροι επιδίωξαν να προστατεύσουν τη βιολογική κατάσταση των γυναικών κατά την περίοδο που ακολουθεί την εγκυμοσύνη για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα από τη νόμιμη περίοδο άδειας, προκειμένου να τους παράσχουν τη δυνατότητα να επιστρέψουν στην εργασία τους όταν η ευάλωτη κατάστασή τους θα έχει λήξει οριστικά.

83. Δεύτερον, η Γαλλική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι οι διατάξεις της CCN διακρίνουν σαφώς μεταξύ των διαφόρων ειδών άδειας (μητρότητας, πατρότητας, υιοθεσίας) και ότι το άρθρο 46 περιλαμβάνεται σε κεφάλαιο που επιγράφεται «άδεια μητρότητας». Τέλος, η κυβέρνηση αυτή τονίζει ότι το ανωτέρω συμπέρασμα έχει επικυρωθεί με απόφαση του Cour de cassation (Ανωτάτου Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Γαλλία) [46]. Στην εν λόγω απόφαση, διευκρινίζεται ότι η άδεια του άρθρου 46 της CCN αποσκοπεί στην προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά την περίοδο που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού.

[44] Πρβλ. αποφάσεις της 19ης Μαρτίου 2002, Lommers (C-476/99, EU:C:2002:183, σκέψη 41), και Roca Álvarez, (C-104/09, EU:C:2010:561, σκέψη 36), και απόφαση της 16ης Ιουλίου 2015, Μαϊστρέλλης (C-222/14, EU:C:2015:473, σκέψη 50).

[45] Απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, Hofmann (184/83, EU:C:1984:273).

[46] Απόφαση της 21ης Σεπτεμβρίου 2017 (nº 16-16246, FR:CCASS:2017:SO01962).

84. Τρίτον, η Γαλλική Κυβέρνηση επισημαίνει επίσης ότι, έστω σε διαφορετικό πλαίσιο, το Δικαστήριο έχει κρίνει, στην απόφαση Thibault, ότι η εν λόγω άδεια αποτελεί άδεια μητρότητας[47].

85. Αντιθέτως, η CFTC, η Πορτογαλική Κυβέρνηση και η Επιτροπή υποστηρίζουν, κατ' ουσίαν, ότι η οδηγία 2006/54 έχει την έννοια ότι κάθε διάταξη όπως το άρθρο 46 της CCN ενέχει διακρίσεις.

86. Ειδικότερα, η CFTC ισχυρίζεται ότι το άρθρο 46 της CCN δεν συνδέεται με εκτιμήσεις που αφορούν τη φυσιολογία της μητέρας, σε αντίθεση με το άρθρο 45 της CCN, το οποίο αφορά τις δεκαέξι εβδομάδες της νόμιμης άδειας μητρότητας. Η CFTC ισχυρίζεται ότι η άδεια του άρθρου 46 της CCN έχει, αντιθέτως, ως σκοπό να παράσχει στη μητέρα τη δυνατότητα ενασχόλησης με την ανατροφή του τέκνου. Επιπλέον, η CFCT τονίζει ότι το άρθρο 46 της CCN προβλέπει πλήρεις αποδοχές τριών μηνών εφόσον η ίδια η μητέρα ασχολείται με την ανατροφή του τέκνου και ο σύντροφός της στερείται πόρων. Ούτε οι εκτιμήσεις αυτές συνδέονται με την κατάσταση της φυσιολογίας των γυναικών. Ως εκ τούτου, η CFCT εκτιμά ότι η εφαρμογή του άρθρου 46 της CCN από το CPAM συνιστά δυσμενή διάκριση, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες, πατέρες ή μητέρες, είναι εξίσου υπεύθυνοι για την ανατροφή των τέκνων τους[48].

87. Η Επιτροπή υποστηρίζει ότι η άδεια που διέπεται από το άρθρο 46 CCN είναι αντίστοιχη γονικής άδειας. Περαιτέρω, τονίζει ότι οι διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση της γονικής άδειας μόνο στις γυναίκες έχουν διττώς παράπλευρες αρνητικές συνέπειες. Αφενός, υποχρεώνουν τις γυναίκες να διακόπτουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία για μεγάλο χρονικό διάστημα, προκειμένου να ασχοληθούν με τα τέκνα τους, με πασίδηλες συνέπειες (επιβράδυνση της επαγγελματικής εξέλιξης, χαμηλότερους μισθούς και, αντιστοίχως, υποδεέστερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα). Αφετέρου, εμποδίζουν τους πατέρες να συμβάλλουν στην ανατροφή των τέκνων τους, διαιωνίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τους παραδοσιακούς ρόλους.

88. Αν το Δικαστήριο συνταχθεί με τη λύση που προτείνω στις παρούσες προτάσεις, θα απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να προβεί στη σχετική ανάλυση σε σχέση με τα κριτήρια που εκτέθηκαν στα σημεία 69 έως 80 των παρουσών προτάσεων, προκειμένου να εκτιμήσει αν η επίμαχη πρόσθετη άδεια συνδέεται πραγματικά με τον σκοπό της θέσπισης μέτρων προστασίας που αφορούν τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας μετά τον τοκετό και την ειδική σχέση της με το τέκνο, ώστε να θεωρηθεί ότι εμπίπτει (πλήρως) στην εξαίρεση του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54.

89. Όσον αφορά τα επιχειρήματα που έχουν προβληθεί ενώπιον του Δικαστηρίου στο πλαίσιο της παρούσας διαδικασίας, κρίνω σκόπιμο να επισημάνω απλώς τα εξής:

90. Αφενός, τα προβαλλόμενα από τη Γαλλική Κυβέρνηση και το CPAM επιχειρήματα τα οποία στηρίζονται στο γράμμα των σχετικών ρυθμίσεων και, ως επί το πλείστον, σε τυπικά στοιχεία αυτών, με τα οποία τονίζεται, αφενός, ότι η ονομασία του κεφαλαίου της συλλογικής σύμβασης εργασίας στο οποίο εντάσσονται τα άρθρα 45 και 46 της CCN επιγράφεται «άδεια μητρότητας»

47 Απόφαση της 30ής Απριλίου 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, σκέψη 12).

48 Χάριν πληρότητας, επισημαίνεται ότι η CFTC υποστηρίζει επίσης ότι το άρθρο 46 της CCN ενέχει δυσμενή διάκριση λόγω γονικής σχέσης, επειδή το άρθρο 46a της CCN προβλέπει τη χορήγηση παρεμφερούς άδειας με αυτή του άρθρου 46 τόσο στους πατέρες όσο και στις μητέρες των θετών τέκνων. Επομένως, ενώ το θετό τέκνο μπορεί να επωφεληθεί από την παρουσία του πατέρα ή της μητέρας του, το νόμιμο ή φυσικό τέκνο δεν μπορεί να επωφεληθεί από την παρουσία του πατέρα του. Ωστόσο, λαμβανομένων υπόψη των πραγματικών περιστατικών της υπό κρίση υπόθεσης και της προεκτεθείσας ανάλυσης σε σχέση με την οδηγία 2006/54, φρονώ ότι παρέλκει η εξέταση του συγκεκριμένου αυτού ζητήματος.

και, αφετέρου, η σχέση που υφίσταται μεταξύ των διατάξεων αυτών, μικρή σημασία έχουν από απόψεως δικαίου της Ένωσης. Η όλη εξέταση αφορά την ουσία και δεν εστιάζεται σε τυπικά στοιχεία. Αν το επιχείρημα αυτό ήταν λυσιτελές, θα αρκούσε η κάθε νομική πράξη ή συλλογική σύμβαση εργασίας απλώς να έδινε σε όλων των ειδών τις άδειες την ονομασία «άδεια μητρότητας», προκειμένου αυτές να εμπίπτουν στο άρθρο 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54, θέτοντας, κατ' αυτόν τον τρόπο, ουσιαστικά στο απυρόβλητο τις κοινωνικές επιλογές της δεκαετίας του 1950.

91. Δεύτερον, το επιχείρημα της Γαλλικής Κυβέρνησης με το οποίο γίνεται επίκληση της απόφασης Thibault ως επιβεβαίωση του ότι το Δικαστήριο έχει ήδη κρίνει ότι το άρθρο 46 της CCN αφορά άδεια μητρότητας, έχει ακόμη μικρότερη βαρύτητα. Η σκέψη της απόφασης που μνημονεύεται από τη Γαλλική Κυβέρνηση αφορά τα περιγραφόμενα στην απόφαση πραγματικά περιστατικά και όχι τη συλλογιστική και τη νομική εκτίμηση του Δικαστηρίου[49]. Επιπλέον, λαμβανομένου υπόψη ότι τα νομικά ζητήματα τα οποία αφορούσε η απόφαση του Δικαστηρίου ήσαν διαφορετικά και ότι η φύση του άρθρου 46 της CCN δεν εξετάστηκε από το Δικαστήριο, η παραπομπή αυτή δεν εισφέρει κάτι κρίσιμο για την επίλυση της υπό κρίση υπόθεσης[50].

92. Τρίτον και τελευταίο, όσον αφορά τα κριτήρια που εκτέθηκαν στο προηγούμενο τμήμα, βάσει των περιορισμένων πληροφοριών που έχει στη διάθεσή του το Δικαστήριο, μπορεί να επισημανθεί ότι το άρθρο 46 της CCN, εξεταζόμενο στο σύνολό του, παρέχει τη δυνατότητα χορήγησης πρόσθετης άδειας αρκετά ποικίλης διάρκειας. Αυτή μπορεί να εκτείνεται από ενάμιση μήνα έως ένα έτος, με δυνατότητα παράτασης για ένα περαιτέρω έτος. Επομένως, η εν λόγω διάταξη παρέχει τη δυνατότητα χορήγησης άδειας η οποία, στην πιο παρατεταμένη μορφή της, υπερβαίνει σημαντικά τη διάρκεια της νόμιμης άδειας που διέπεται από το άρθρο L 1225-17 του εργατικού κώδικα, στο οποίο παραπέμπει το άρθρο 45 της CCN. Επιπλέον, μολονότι το δικαίωμα επανένταξης της μητέρας στην προηγούμενη θέση εργασίας της διασφαλίζεται κατά το πρώτο έτος της παρατεταμένης άδειας, η καταβολή πλήρων αποδοχών διασφαλίζεται μόνο κατά τον πρώτο ενάμιση μήνα, με τη δυνατότητα συνέχισης καταβολής τους για τρεις μήνες ανάλογα με το αν η μητέρα είναι άγαμη ή ανάλογα με τους πόρους του συντρόφου της.

93. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν ότι το άρθρο 46 της CCN, εξεταζόμενο στο σύνολό του και υπό το πρίσμα, ιδίως, των λεπτομερειών χορήγησης της άδειας, της δυνατότητας παράτασής της για αρκετά μακρά διάρκεια, καθώς και της περιορισμένης έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο της άδειας αυτής, ενδέχεται να μην μπορεί ευχερώς να υπαχθεί στην έννοια της «εξαίρεσης της μητρότητας» του άρθρου 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54. Η εκτίμηση όμως αυτή εναπόκειται, εν τέλει, στο εθνικό δικαστήριο.

[49] Απόφαση της 30ής Απριλίου 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178, σκέψη 12). Η εν λόγω σκέψη έχει ως εξής: «Η I. Thibault […] έλαβε άδεια μητρότητας από τις 13 Ιουνίου έως την 1η Οκτωβρίου 1983, σύμφωνα με το άρθρο 45 της συλλογικής συμβάσεως, κατόπιν δε άδεια μητρότητας με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές από τις 3 Οκτωβρίου έως τις 16 Νοεμβρίου 1983, σύμφωνα με το άρθρο 46 της συμβάσεως αυτής». Η εν λόγω υπόθεση αφορούσε το προβλεπόμενο στο εθνικό δίκαιο δικαίωμα των υπαλλήλων να βαθμολογούνται ετησίως προκειμένου να μπορούν να τύχουν προαγωγής, το οποίο δεν αναγνωρίστηκε στην I. Thibault για το χρονικό διάστημα που βρισκόταν σε άδεια μητρότητας δυνάμει των άρθρων 45 και 46 της CCN. Επιπλέον, το άρθρο 46 της CCN, το οποίο παρατίθεται στη σκέψη 7 της εν λόγω απόφασης, αναφερόταν μόνο σε «άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές».

[50] Αντιθέτως, προσφορότερο, σε επίρρωση του επιχειρήματος της Γαλλικής Κυβέρνησης, θα ήταν να γίνει παραπομπή στο σημείο 21 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα D. Ruiz-Jarabo Colomer στην υπόθεση Thibault (C-136/95, EU:C:1997:2), ο οποίος, παρεμπιπτόντως και στηριζόμενος στην απόφαση Hofmann, επισήμανε ότι η ρύθμιση της άδειας μητρότητας, στο πλαίσιο της γαλλικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, υποδιαιρείτο πράγματι μεταξύ των δύο άρθρων, του άρθρου 45 και του άρθρου 46 του CPN. Ωστόσο, ο ευρυμαθής γενικός εισαγγελέας επισήμανε επίσης ότι η υπόθεση εκείνη αφορούσε όντως διαφορετικό ζήτημα, το οποίο εν συνεχεία εξέτασε.

V. Πρόταση

94. Προτείνω στο Δικαστήριο να απαντήσει στο προδικαστικό ερώτημα του Conseil de prud'hommes de Metz (εργατοδικείου του Μετς, Γαλλία) ως εξής:

Η 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, έχει την έννοια ότι πρόσθετη άδεια η οποία, με βάση το εθνικό δίκαιο, χορηγείται μόνο στις γυναίκες εργαζόμενες, μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας, εμπίπτει στο άρθρο 28, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 μόνον εφόσον συνδέεται πραγματικά με τον κοινό σκοπό της θέσπισης μέτρων προστασίας τα οποία αφορούν τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας μετά τον τοκετό και την ειδική σχέση της με το τέκνο, λαμβανομένων δεόντως υπόψη, μεταξύ άλλων, των προϋποθέσεων θεμελίωσης του δικαιώματος λήψης της άδειας, της διάρκειας και των λεπτομερειών χορήγησης της άδειας αυτής, καθώς και της έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο αυτό.