

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (τμήμα μείζονος συνθέσεως)
της 8ης Ιουνίου 2004*

Στην υπόθεση C-220/02,

που έχει ως αντικείμενο αίτηση του Oberster Gerichtshof (Αυστρία) προς το Δικαστήριο, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, με την οποία ζητείται, στο πλαίσιο της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου μεταξύ

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten

και

Wirtschaftskammer Österreich,

η έκδοση προδικαστικής αποφάσεως ως προς την ερμηνεία των άρθρων 141 ΕΚ και 1 της οδηγίας 75/117/ΕΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42),

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

συγκείμενο από τους Β. Σκουρή, Πρόεδρο, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, J.-P. Puissochet (εισηγητή) και J. N. Cunha Rodrigues, προέδρους τμήματος, R. Schintgen, F. Macken, N. Colneric, S. von Bahr και R. Silva de Lapuerta, δικαστές,

γενική εισαγγελέας: J. Kokott,

γραμματέας: H. von Holstein, βοηθός γραμματέας,

λαμβάνοντας υπόψη τις γραπτές παρατηρήσεις που κατέθεσαν:

- η Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, εκπροσωπούμενη από τον K. Mayr, Referent der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich,
- ο Wirtschaftskammer Österreich, εκπροσωπούμενο από τον O. Körner,
- η Αυστριακή Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον C. Pesendorfer,
- η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από την N. Yerell και τον H. Kreppel,

έχοντας υπόψη την έκθεση ακροατηρίου,

αφού άκουσε τις προφορικές παρατηρήσεις της Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, εκπροσωπούμενης από τον K. Mayr, του Wirtschaftskammer Österreich, εκπροσωπούμενου από τους H. Aubauer και H. Kaszanits, της Αυστριακής Κυβερνήσεως, εκπροσωπούμενης από τον G. Hesse, και της Επιτροπής, εκπροσωπούμενης από τον H. Kreppel, κατά τη συνεδρίαση της 3ης Φεβρουαρίου 2004,

αφού άκουσε τη γενική εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις της κατά τη συνεδρίαση της 12ης Φεβρουαρίου 2004,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Με διάταξη της 22ας Μαΐου 2002, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 14 Ιουνίου 2002, το Oberster Gerichtshof υπέβαλε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 234 ΕΚ, τρία προδικαστικά ερωτήματα ως προς την ερμηνεία των άρθρων 141 ΕΚ και 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

- 2 Τα ερωτήματα αυτά ανέκυψαν στο πλαίσιο διαφοράς μεταξύ της Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten (στο εξής: Gewerkschaftskammer Österreich, συνδικαλιστικής οργάνωσης ιδιωτικών υπαλλήλων, και του Wirtschaftskammer Österreich, αυστριακού οικονομικού επιμελητηρίου, ως προς αίτημα που έχει ως αντικείμενο τη διασφάλιση της ισότητας των αποζημιώσεων λόγω αποχωρήσεως που καταβάλλονται σε εργαζομένους άνδρες και γυναίκες.

Το νομικό πλαίσιο

Η κοινοτική ρύθμιση

- 3 Το άρθρο 141, παράγραφοι 1 και 2, ΕΚ ορίζει:

«1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως “αμοιβή” νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.»

- 4 Το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 προβλέπει:

«Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της συνθήκης και που καλείται στο εξής “αρχή της ισότητας των αμοιβών”, συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως βασισμένης στο φύλο.

Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.»

Η εθνική κανονιστική ρύθμιση

- 5 Όπως προκύπτει από τη διάταξη περί παραπομπής, το εθνικό νομικό πλαίσιο έχει εν προκειμένω ως εξής.

Συνεκτίμηση, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω αποχωρήσεως, των χρονικών περιόδων αδείας λόγω εγκυμοσύνης και τοκετού

- 6 Δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 23 του Angestelltengesetz (νόμου περί ιδιωτικών υπαλλήλων, BGBl. 1921/292, όπως τροποποιημένος δημοσιεύθηκε στο BGBl. I, 2002/100) (στο εξής: AngG), ο οποίος, σύμφωνα με το άρθρο 2, παράγραφος 1, του Arbeiter-Abfertigungsgesetz (νόμου περί της αποζημίωσης

λόγω αποχωρήσεως των εργατών), εφαρμόζεται επίσης στους εργατές, οι εργαζόμενοι έχουν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, αξίωση αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως. Το ποσό της αποζημιώσεως αυτής εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από τον χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου.

- 7 Δυνάμει του άρθρου 3, παράγραφος 1, του Mutterschutzgesetz 1979 (νόμου περί προστασίας της μητρότητας, BGBl. 1979/221, όπως τροποποιημένος δημοσιεύθηκε στο BGBl. I, 2002/100) (στο εξής: MSchG), οι έγκυοι απαγορεύεται να εργάζονται κατά τη διάρκεια των τελευταίων οκτώ εβδομάδων πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία τοκετού. Επιπλέον, από το άρθρο 3, παράγραφος 3, του MSchG προκύπτει ότι, εκτός από τη χρονική αυτή περίοδο των οκτώ εβδομάδων, η απαγόρευση εργασίας επιβάλλεται επίσης στις εγκύους όταν η συνέχιση της επαγγελματικής δραστηριότητας θέτει σε κίνδυνο τη ζωή ή την υγεία της μητέρας ή του κυοφορούμενου.
- 8 Το άρθρο 5, παράγραφος 1, του MSchG προβλέπει ότι οι γυναίκες απαγορεύεται να εργάζονται κατά τη διάρκεια των οκτώ εβδομάδων που έπονται του τοκετού. Σε περίπτωση πρόωρου τοκετού, πολλαπλού τοκετού ή τοκετού με καισαρική τομή, η χρονική αυτή περίοδος ανέρχεται το λιγότερο σε δώδεκα εβδομάδες.
- 9 Το Oberster Gerichtshof έκρινε, στην υπόθεση 9 ObA 199/00f, ότι οι χρονικές αυτές περιόδοι απαγορεύσεως εργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του χρόνου υπηρεσίας ενόψει του καθορισμού του ύψους της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως. Το εθνικό δικαστήριο στηρίχθηκε, μεταξύ άλλων, στην απουσία αντίθετης διατάξεως στον νόμο.
- 10 Μετά τις χρονικές αυτές περιόδους, η υπάλληλος δικαιούται, δυνάμει του άρθρου 15, παράγραφος 1, του MSchG, κατόπιν αιτήσεώς της, άδεια άνευ αποδοχών έως ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των δύο ετών, υπό την προϋπόθεση ότι ζουν στην ίδια κατοικία. Σύμφωνα με το άρθρο 15, παράγραφος 2, του MSchG, η γονική αυτή άδεια πρέπει να έχει διάρκεια τουλάχιστον τριών μηνών. Κατά την χρονική

αυτή περίοδο δεν είναι δυνατή η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και η απόλυση της υπαλλήλου. Η παράγραφος 4 του ίδιου άρθρου προβλέπει ότι η υπάλληλος απολαύει της ίδιας προστασίας για χρονική περίοδο τεσσάρων εβδομάδων μετά τη λήξη της εν λόγω αδείας.

- 11 Κατά το άρθρο 15f, παράγραφος 1, του MSchG, «[κ]αθόσον δεν συμφωνείται άλλως, η χρονική περίοδος της γονικής αδείας δεν λαμβάνεται υπόψη σε περίπτωση αξιώσεων της γυναίκας υπαλλήλου οι οποίες εξαρτώνται από τον χρόνο υπηρεσίας».

Συνεκτίμηση, κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως, της χρονικής διάρκειας της στρατιωτικής θητείας

- 12 Κατά το άρθρο 8 του Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz (νόμου περί της διασφάλισης της θέσεως εργασίας, BGBl. 1991/683, όπως τροποποιημένος δημοσιεύθηκε στο BGBl. I, 1998/30) (στο εξής: APSG), «[κ]αθόσον οι αξιώσεις ενός εργαζομένου εξαρτώνται από τον χρόνο υπηρεσίας, οι χρονικές περίοδοι

1. της στρατιωτικής θητείας, κατά το άρθρο 27, παράγραφος 1, σημεία 1 έως 4 και 6 έως 8, του Wehrgesetz (νόμου περί της εθνικής άμυνας· νυν άρθρο 19, παράγραφος 1, σημεία 1 έως 4 και 6 έως 8, του Wehrgesetz 2001),
2. της στρατιωτικής θητείας υπό την ιδιότητα στρατιώτη με σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατά το άρθρο 27, παράγραφος 1, σημείο 5 του Wehrgesetz (νυν άρθρο 19, παράγραφος 1, σημείο 5, του Wehrgesetz 2001), έως 12 μήνες,
3. της στρατιωτικής εκπαιδεύσεως των γυναικών και

4. της εναλλακτικής θητείας,

κατά τη διάρκεια των οποίων υφίστατο η σχέση εργασίας, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της χρονικής διάρκειας της υπηρεσίας».

- 13 Το άρθρο 12 του APSG προβλέπει για τους οικείους εργαζομένους ειδική προστασία, κατά τη διάρκεια των χρονικών αυτών περιόδων, κατά της καταγγελίας της συμβάσεώς τους εργασίας ή της απολύσεώς τους. Η προστασία αυτή διαρκεί, σύμφωνα με το άρθρο 13, παράγραφος 1, σημείο 3, του APSG από τον χρόνο κοινοποιήσεως στον εργαζόμενο της κλήσεώς του να υπηρετήσει στρατιωτική θητεία, θητεία στρατιωτικής εκπαίδευσεως για τις γυναίκες ή εναλλακτική θητεία έως, κατά κανόνα, έναν μήνα μετά το πέρας της θητείας του.
- 14 Κατά το άρθρο 20, παράγραφος 1, του Wehrgesetz, όλοι οι στρατεύσιμοι υποχρεούνται να υπηρετήσουν στρατιωτική θητεία διάρκειας έξι μηνών. Εφόσον το επιτάσσει το συμφέρον των ενόπλων δυνάμεων, οι στρατεύσιμοι ενδέχεται να κληθούν να υπηρετήσουν πρόσθετη θητεία αναλόγως προς τις εν λόγω επιταγές στρατιωτικής φύσεως, χωρίς η ανώτατη διάρκεια να μπορεί να υπερβεί τους οκτώ μήνες.
- 15 Στη χρονική αυτή περίοδο που αντιστοιχεί στην εν λόγω θητεία πρέπει να προστεθούν οι χρονικές περίοδοι στρατιωτικών ασκήσεων, στις οποίες οφείλουν να συμμετέχουν οι στρατεύσιμοι προκειμένου να διατηρείται το επίπεδο της εκπαίδευσεώς τους και να εκπαιδεύονται σε συνθήκες στρατιωτικής επεμβάσεως, σύμφωνα με το άρθρο 19, παράγραφος 1, σημείο 2, του Wehrgesetz 2001. Η διάρκεια της εκπαίδευσεως αυτής καθορίζεται σε συνάρτηση με τις στρατιωτικής φύσεως επιταγές και δεν πρέπει να υπερβαίνει κατά κανόνα τις δεκαπέντε ημέρες ανά έτος.

- 16 Άλλες χρονικές περίοδοι είναι δυνατό να λαμβάνονται υπόψη για τον ίδιο λόγο, μεταξύ αυτών οι χρονικές περίοδοι ασκήσεων μόνιμου προσωπικού, δυνάμει του άρθρου 19, παράγραφος 1, σημείο 3, του Wehrgesetz 2001. Οι ασκήσεις αυτές πραγματοποιούνται είτε εθελοντικώς είτε υποχρεωτικώς σε περίπτωση που δικαιολογούνται από επιταγές στρατιωτικής φύσεως. Σκοπός των ασκήσεων μόνιμου προσωπικού είναι η εκπαίδευση των στρατευσίμων σε καθήκοντα μόνιμου προσωπικού στρατιωτικής μονάδας, καθώς και η διατήρηση και η εμπάθυνση των αποκτηθεισών γνώσεων. Η υποχρεωτική διάρκεια της εν λόγω εκπαίδευσως ανέρχεται, σύμφωνα με το άρθρο 21, παράγραφος 1, σημείο 1, σε ενενήντα ημέρες για τα καθήκοντα αξιωματικού και, σύμφωνα με το σημείο 2 της ίδιας διατάξεως, σε εξήντα ημέρες για τα λοιπά καθήκοντα μόνιμου προσωπικού. Πάντως, είναι δυνατή η εθελοντική εκπαίδευση αυτού του είδους για χρονικό διάστημα διπλάσιο της συνολικής διάρκειάς της.
- 17 Εξάλλου, από το άρθρο 23, παράγραφος 1, του Wehrgesetz 2001 προκύπτει ότι οι στρατεύσιμοι που έχουν υπηρετήσει στρατιωτική θητεία διάρκειας οκτώ μηνών μπορούν, κατόπιν εθελοντικής δηλώσεως και σύμφωνα με τις εκάστοτε επιταγές στρατιωτικής φύσεως, να κληθούν να υπηρετήσουν ως «στρατιώτες με σύμβαση ορισμένου χρόνου» για μέγιστο συνολικό διάστημα έξι μηνών. Υπό ορισμένες προϋποθέσεις είναι δυνατή η παράταση της υπηρεσίας αυτής κατά τέσσερις μήνες.
- 18 Σύμφωνα με το άρθρο 37, παράγραφος 1, του Wehrgesetz 2001, οι γυναίκες μπορούν επίσης, κατόπιν εθελοντικής δηλώσεως και σύμφωνα με τις εκάστοτε επιταγές στρατιωτικής φύσεως, να υπηρετήσουν θητεία στρατιωτικής εκπαίδευσως («Ausbildungsdienst»), κατά την έννοια του άρθρου 8, σημείο 3, του APStG, διάρκειας δώδεκα μηνών. Εφόσον το επιτάσσουν υπέρτερα στρατιωτικά συμφέροντα, είναι δυνατή η παράταση της υπηρεσίας αυτής κατά έξι μήνες το ανώτατο. Η παράγραφος 4 του άρθρου 37 προβλέπει ότι τα άρθρα 3 έως 9 του MSchG που αφορούν την προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών εφαρμόζονται στις γυναίκες που υπηρετούν θητεία στρατιωτικής εκπαίδευσως.
- 19 Δυνάμει του άρθρου 2, παράγραφος 1, του Zivildienstgesetz (νόμου περί της εναλλακτικής θητείας, ιεραρχικώς ισότιμου προς τις συνταγματικές διατάξεις) του 1986, εναλλακτική θητεία υπηρετούν οι στρατεύσιμοι που κρίθηκαν ικανοί να υπηρετήσουν στρατιωτική θητεία, αλλά δηλώνουν ότι δεν μπορούν να εκπληρώ-

σουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις διότι αρνούνται να χρησιμοποιήσουν, για λόγους συνειδήσεως, ένοπλη βία κατά ανθρώπων, εκτός των περιπτώσεων νόμιμης άμυνας και καταστάσεως ανάγκης. Κατά τον υπολογισμό του χρόνου υπηρεσίας στη θέση εργασίας που ο στρατεύσιμος κατείχε προτού κληθεί να υπηρετήσει, η χρονική διάρκεια της εναλλακτικής θητείας λαμβάνεται υπόψη κατά τον ίδιο τρόπο με τη στρατιωτική θητεία.

- 20 Εξάλλου, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η εθνική νομοθεσία προβλέπει και άλλες χρονικές περιόδους αδειας που μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως. Τέτοια είναι, μεταξύ άλλων, η άδεια εκπαιδεύσεως εκπροσώπων του προσωπικού, δυνάμει του άρθρου 119, παράγραφος 1, του Arbeitsverfassungsgesetz (ομοσπονδιακού νόμου για τις εργασιακές σχέσεις και τον κανονισμό της επιχειρήσεως περί εργασιακών σχέσεων, στο εξής: ArbVG), για τα μέλη του συμβουλίου εργαζομένων.
- 21 Αντιθέτως, η χρονική διάρκεια άλλων αδειών δεν λαμβάνεται υπόψη. Τέτοια είναι η άδεια εκπαιδεύσεως που συμφωνείται μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού δυνάμει του άρθρου 11, παράγραφος 1, του Arbeitsvertragsrechts — Anpassungsgesetz (νόμου περί προσαρμογής της νομοθεσίας περί των συμβάσεων εργασίας, στο εξής: AVRAG) ή ακόμη η άνευ αποδοχών απαλλαγή του εργαζομένου από τα καθήκοντά του, η οποία συμφωνείται μεταξύ αυτού και του εργοδότη δυνάμει του άρθρου 12 του AVRAG, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα από την ασφάλιση ανεργίας ή από την υπηρεσία αγοράς εργασίας.

Η διαφορά της κύριας δίκης

- 22 Η Gewerkschaftsbund, αιτούσα της κύριας δίκης, ζήτησε από το Oberster Gerichtshof να διαπιστώσει ότι η πρώτη γονική άδεια που λαμβάνουν οι ευρισκόμενοι σε σχέση εργασίας εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη, για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως, σε σχέση με τον χρόνο υπηρεσίας σ' αυτή τη θέση εργασίας και για χρονικό διάστημα οκτώ μηνών, κατά τον ίδιο τρόπο που λαμβάνεται υπόψη η στρατιωτική ή η εναλλακτική θητεία.

- 23 Κατά την Gewerkschaftsbund, το γεγονός ότι, σύμφωνα με το άρθρο 15f, παράγραφος 1, του MSchG, οι χρονικές περίοδοι γονικής αδειάς δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης του άρθρου 23 του AngG, αντιθέτως προς τις χρονικές περιόδους στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας, συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση που απαγορεύεται από το άρθρο 141 ΕΚ.
- 24 Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν γονική άδεια είναι σε ποσοστό 98,253 % γυναίκες, ενώ οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το 1,747 % του συνόλου των περιπτώσεων. Μόνον ένας μικρός αριθμός συλλογικών συμβάσεων προβλέπει τη συνεκτίμηση των χρονικών περιόδων γονικής αδειάς σε σχέση με τον χρόνο υπηρεσίας.
- 25 Αντιθέτως, η διάρκεια της υποχρεωτικής για τους άνδρες στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας λαμβάνεται πλήρως υπόψη για τις αξιώσεις των οποίων το περιεχόμενο υπολογίζεται βάσει του χρόνου υπηρεσίας. Οι θητείες αυτές αφορούν αποκλειστικώς τους άνδρες. Κατά το έτος 2000, παραδείγματος χάριν, μόνον 100 γυναίκες περίπου υπηρέτησαν την προβλεπόμενη γι' αυτές θητεία στρατιωτικής εκπαιδεύσεως.
- 26 Η Gewerkschaftsbund συνάγει εντεύθεν ότι η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων, κατά κύριο λόγο γυναικών, που λαμβάνουν γονική άδεια και των εργαζομένων, κατά κύριο λόγο ανδρών, που υπηρετούν στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση.
- 27 Το Oberster Gerichtshof επισημαίνει ότι, κατά κανόνα, η συνεκτίμηση, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, χρονικών περιόδων αδειάς άνευ αποδοχών αποκλείεται από τον νόμο όταν οι άδειες αυτές λαμβάνονται κατόπιν πρωτοβουλίας του εργαζομένου, εκτός αν οι λόγοι για τους οποίους λαμβάνεται η άδεια συνιστούν σπουδαίο λόγο που δίδει στον εργαζόμενο δικαίωμα να λύσει ο ίδιος τη σχέση εργασίας διατηρώντας αξίωση αποζημίωσης λόγω αποχώρησης, υπό τις προϋποθέσεις που ο νόμος ορίζει.

- 28 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, όσον αφορά την απόφαση του εργαζομένου να εξακολουθήσει να φροντίζει το ανήλικο τέκνο του και μετά το πέρας της δέκατης έκτης εβδομάδας της αδείας μητρότητας, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί, με την απόφαση της 14ης Σεπτεμβρίου 1999, C-249/97, Gruber (Συλλογή 1999, σ. I-5295, σκέψεις 32 επ.), ότι οι διαλαμβανόμενοι στα άρθρα 26 του AngG και 82a του Gewerbeordnung 1859 (στο εξής: GewO 1859) σπουδαίοι λόγοι τερματισμού της σχέσεως εργασίας εκ μέρους του εργαζομένου διαφέρουν από την ανάγκη φροντίδας του τέκνου από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι πρόκειται για λόγο ο οποίος δεν έχει σχέση με τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση ή με τη συμπεριφορά του εργοδότη και ο οποίος δεν καθιστά αδύνατη την εξακολούθηση της εργασίας.
- 29 Κατά το Oberster Gerichtshof, εντεύθεν προκύπτει ότι επιβάλλεται να γίνει σύγκριση μεταξύ της κατηγορίας των γονέων που έχουν λάβει, προς το συμφέρον τους και αυτοβούλως, πρόσθετη άδεια για την ανατροφή του τέκνου τους και της κατηγορίας των εργαζομένων που, για άλλους λόγους που αφορούν τους ίδιους και δεν τους εμποδίζουν να εργασθούν, όπως η φροντίδα ασθενούς γονέα, αποφασίζουν να μην εργασθούν για μακρό χρονικό διάστημα.
- 30 Το αιτούν δικαστήριο εκτιμά ότι το γεγονός ότι ο νομοθέτης επιφυλάσσει ευνοϊκή μεταχείριση τους γονείς, καθόσον τους παρέχει, αφενός, δυνατότητα να λάβουν μονομερώς γονική άδεια –αντί να υποχρεωθούν στον τερματισμό της σχέσεως εργασίας– και, αφετέρου, ειδική προστασία κατά της απολύσεως, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως δυσμενής διάκριση σε βάρος των γυναικών εργαζομένων.
- 31 Το Oberster Gerichtshof διαπιστώνει, εντούτοις, ότι η αιτούσα της κύριας δίκης δεν ακολουθεί τη συλλογιστική αυτή, αλλά προβαίνει σε ανάλυση της δυσμενούς διακρίσεως που προκύπτει από τη σύγκριση μεταξύ της κατηγορίας των ευρισκόμενων σε γονική άδεια γονέων, για τους οποίους η χρονική περίοδος κατά την οποία δεν εργάζονται δεν λαμβάνεται υπόψη κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως, και της κατηγορίας των εργαζομένων των οποίων οι χρονικές περίοδοι στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας λαμβάνονται, αντιθέτως, υπόψη κατά τον εν λόγω υπολογισμό.

Τα προδικαστικά ερωτήματα

32 Το Oberster Gerichtshof, εκτιμώντας, υπό τις συνθήκες αυτές, ότι η επίλυση της ενώπιόν του διαφοράς εξαρτάται από την ερμηνεία των σχετικών διατάξεων του κοινοτικού δικαίου, αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Έχει ο όρος “αμοιβή” του άρθρου 141 ΕΚ και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117 [...] την έννοια ότι καλύπτει επίσης γενικώς ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις, όπως αυτή του άρθρου 8 του [APSG], σύμφωνα με τις οποίες, για λόγους δημοσίου συμφέροντος, οι χρονικές περίοδοι εργασίας σε καθοριζόμενους από τις ανωτέρω ρυθμίσεις τομείς εκπληρώσεως δημοσίων καθηκόντων, κατά τη διάρκεια των οποίων κατά κανόνα δεν είναι δυνατή η συμπλήρωση χρονικών περιόδων ιδιωτικής απασχολήσεως, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τις αξιώσεις εργατικού δικαίου το περιεχόμενο των οποίων υπολογίζεται βάσει της χρονικής διάρκειας των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου;
- 2) Έχει το άρθρο 141 ΕΚ, καθώς και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117 [...] την έννοια ότι, υπό το πρίσμα της αρχής της ισότητας των αμοιβών, στο πλαίσιο συστήματος αμοιβών το οποίο αναγνωρίζει στους εργαζομένους, κατ’ ουσία λόγω της εκ μέρους τους επιδείξεως πίστεως προς την επιχείρηση κατά το παρελθόν, όσον αφορά τη μεταβατική περίοδο αναζητήσεως νέας εργασίας, σε περίπτωση οριστικής λύσεως της σχέσεως εργασίας την οποία δεν προκάλεσε ο εργαζόμενος άνευ σπουδαίου λόγου ή η οποία δεν προκλήθηκε από αυτόν υπαιτίως, εφάπαξ αποζημίωση υπολογιζόμενη κλιμακωτά ανάλογα με τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας, όπου οι επί μέρους χρονικές περίοδοι που συμπληρώθηκαν στο πλαίσιο της υπηρεσιακής σχέσεως έχουν απολύτως αυτόνομο χαρακτήρα και επιτρέπεται να αποκλείονται οι περίοδοι αδειας άνευ αποδοχών, όταν η εν λόγω άδεια άνευ αποδοχών λαμβάνεται για λόγους συμφέροντος του εργαζομένου και κατόπιν δικής του πρωτοβουλίας, οι λόγοι δε αυτοί δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο ο οποίος θα έδινε το δικαίωμα στον εργαζόμενο να προβεί ο ίδιος σε λύση της σχέσεως εργασίας διατηρούμενης της εφάπαξ αποζημιώσεως, η κατηγορία των καλυπτομένων από το άρθρο 8 του

APSG εργαζομένων ανδρών/γυναικών (κατηγορία A) μπορεί να συγκριθεί με την κατηγορία των εργαζομένων γυναικών, οι οποίες, επικαλούμενες τις ρυθμίσεις του άρθρου 15 του Mutterschutzgesetz αποφασίζουν, μετά τη λήξη της κανονικώς δεκαέξι εβδομάδες διαρκούσας “αδείας λόγω μητρότητας” να λάβουν για τη φροντίδα του τέκνου τους γονική άδεια (“άδεια για την ανατροφή ανήλικου τέκνου”) άνευ αποδοχών έως — κατ’ ανώτατο όριο — τη συμπλήρωση της ηλικίας των δύο ετών του τέκνου (κατηγορία B);

3) Έχουν το άρθρο 141 ΕΚ και το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ την έννοια ότι οι διαφορές μεταξύ των διαλαμβανόμενων στο δεύτερο ερώτημα κατηγοριών εργαζομένων ανδρών/γυναικών, οι οποίες κυρίως έγκεινται στο ότι στην κατηγορία A των “υπηρετούντων τη στρατιωτική θητεία”

— υπάρχει κατά κανόνα υποχρέωση “αναλήψεως υπηρεσίας” ή, εν πάση περιπτώσει, αν η ανάληψη υπηρεσίας είναι εθελοντική,

— η ανάληψη υπηρεσίας είναι δυνατή μόνον καθόσον αυτή είναι προς το δημόσιο συμφέρον και

— η παροχή εργασίας στο πλαίσιο υπηρεσιακής σχέσεως που διέπεται από το ιδιωτικό δίκαιο — ή ακόμη και διαφορετικής σχέσεως — κανονικά δεν είναι δυνατή,

ενώ στην περίπτωση της κατηγορίας B, ήτοι των εργαζομένων ανδρών/γυναικών που βρίσκονται σε “γονική άδεια”

— απόκειται μόνο στους εργαζόμενους να επιλέξουν αν αυτοί επιθυμούν στο πλαίσιο ορισμένης σχέσεως εργασίας να λάβουν γονική άδεια άνευ αποδοχών για τη φροντίδα του τέκνου τους και

- να εξακολουθήσουν, κατά τη διάρκεια της εν λόγω γονικής αδειάς, στον χρόνο που τους απομένει από τη φροντίδα του τέκνου, να απασχολούνται σε περιορισμένο βαθμό στο πλαίσιο ιδιωτικής υπηρεσιακής σχέσεως,

αρκούν ως αντικειμενική δικαιολογία για τον διαφορετικό υπολογισμό των εν λόγω χρονικών περιόδων για αξιώσεις που εξαρτώνται από τον χρόνο υπηρεσίας;»

Επί του πρώτου ερωτήματος

- 33 Με το πρώτο του ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν πρέπει να θεωρηθεί ως στοιχείο της αμοιβής, κατά την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ, το ευεργέτημα του οποίου απολαμβάνουν τα πρόσωπα που υπηρετούν υποχρεωτική στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία, δυνάμενη να παραταθεί εθελοντικώς, και το οποίο συνίσταται στη συνεκτίμηση της διάρκειας των χρονικών περιόδων θητείας για τον υπολογισμό της ενδεχόμενης μελλοντικής αξιώσεως αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως.

Κατατεθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου παρατηρήσεις

- 34 Η Gewerkschaftsbund, η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων υποστηρίζουν ότι μια αύξηση της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως, όπως αυτή που προκύπτει από το άρθρο 8 του APStG, υπέρ των προσώπων που εκπληρώνουν στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία πρέπει, όπως και η αποζημίωση λόγω αποχωρήσεως (βλ. προαναφερθείσα απόφαση Gruber, σκέψη 22, και απόφαση της 27ης Ιανουαρίου 2000, C-190/98, Graf, Συλλογή 2000, σ. I-493, σκέψη 14), να θεωρηθεί ως στοιχείο της αμοιβής.

- 35 Το *Wirtschaftskammer Österreich* ισχυρίζεται, αντιθέτως, ότι η υποχρέωση του ιδιώτη εργοδότη να λάβει υπόψη κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως τις χρονικές περιόδους αναστολής των σχέσεων εργασίας δεν εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής κατά το άρθρο 141 ΕΚ ή την οδηγία 75/117.

Εκτίμηση του Δικαστηρίου

- 36 Δεν αμφισβητείται ούτε από τους διαδίκους της κύριας δίκης ούτε από την Αυστριακή Κυβέρνηση ή την Επιτροπή ότι η διαφορά της κύριας δίκης αφορά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας με δεδομένο εργοδότη και ότι η διάρκεια αυτή πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό του ύψους της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως, η οποία εμπίπτει στην έννοια της αμοιβής (βλ., υπό την έννοια αυτή, προαναφερθείσα απόφαση *Gruber*, σκέψη 22).
- 37 Επί του χαρακτήρα της εν λόγω αποζημιώσεως ως αμοιβής δεν ασκεί επιρροή το γεγονός ότι η ως άνω διάρκεια μπορεί να αυξηθεί, δυνάμει νομοθετικής διατάξεως, κατόπιν συνεκτιμήσεως της διάρκειας στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας που εκπληρώνεται προς το δημόσιο συμφέρον και ανεξαρτήτως από την εργασία για την οποία καταβάλλεται η αποζημίωση.
- 38 Επομένως, δεδομένου ότι το καθεστώς της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 ΕΚ, η ιδιαίτερη κατάσταση κάθε εργαζομένου έναντι του καθεστώτος αυτού μπορεί να εξετάζεται βάσει των διατάξεων του εν λόγω άρθρου.
- 39 Κατά συνέπεια, στο πρώτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το ευεργέτημα του οποίου απολαύουν τα πρόσωπα που υπηρετούν υποχρεωτική στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία, δυνάμενη να παραταθεί εθελοντικώς, και το οποίο συνίσταται στη συνεκτίμηση της διάρκειας των χρονικών περιόδων θητείας για τον υπολογισμό της ενδεχόμενης μελλοντικής αξιώσεως αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως πρέπει να θεωρηθεί ως στοιχείο της αμοιβής τους, κατά την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ.

Επί του δευτέρου και του τρίτου ερωτήματος

- 40 Με το δεύτερο και το τρίτο ερώτημά του, το αιτούν δικαστήριο ερωτά κατ' ουσίαν αν το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117 απαγορεύουν να λαμβάνεται υπόψη, κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως με βάση τον χρόνο υπηρεσίας, η χρονική διάρκεια της στρατιωτικής ή της εναλλακτικής θητείας την οποία υπηρετούν κατά κύριο λόγο άνδρες, αλλά όχι η διάρκεια των γονικών αδειών τις οποίες λαμβάνουν κατά κύριο λόγο γυναίκες.

Κατατεθείσες ενώπιον του Δικαστηρίου παρατηρήσεις

- 41 Η Gewerkschaftsbund υποστηρίζει ότι, κατά πάγια νομολογία του Oberster Gerichtshof, οι χρονικές περίοδοι κατά τις οποίες δεν καταβάλλεται αμοιβή πρέπει, κατά κανόνα, να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του ύψους της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως, στο μέτρο που εξακολουθεί να ισχύει η σχέση εργασίας.
- 42 Η αιτούσα της κύριας δίκης ισχυρίζεται ότι δεν υφίστανται ουσιαστικές διαφορές μεταξύ των περιγραφεισών στο δεύτερο και τρίτο προδικαστικό ερώτημα κατηγοριών Α, ήτοι των εργαζομένων που υπηρετούν στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία, και Β, ήτοι των ευρισκόμενων σε γονική άδεια εργαζομένων.
- 43 Συγκεκριμένα, δεν είναι αληθές ότι, αντιθέτως προς τη στρατιωτική θητεία που συνιστά υποχρέωση δημοσίου συμφέροντος, η γονική άδεια, εκφράζουσα την «επιθυμία του εργαζομένου να εξακολουθήσει να φροντίζει ο ίδιος το ανήλικο τέκνο του», στηρίζεται στην ελεύθερη βούληση του ενδιαφερομένου/ης και, επομένως, ανάγεται αποκλειστικώς στο ιδιωτικό συμφέρον του/της.

- 44 Αφενός, η στρατιωτική θητεία μπορεί να παραταθεί εθελοντικώς. Αφετέρου, η λήψη γονικής αδειάς αποτελεί αναγκαιότητα για τις γυναίκες, δεδομένου ότι η πρόσβαση στα κέντρα υποδοχής και φροντίδας παιδιών είναι δυσχερής, ότι οι άνδρες σπανίως επιθυμούν να λάβουν γονική άδεια και ότι η παράλειψη εκπληρώσεως της υποχρεώσεως επιμέλειας και ανατροφής των παιδιών τιμωρείται από την ποινική νομοθεσία.
- 45 Επιπλέον, η αιτούσα της κύριας δίκης υποστηρίζει ότι οι δύο κατηγορίες βρίσκονται στην ίδια κατάσταση από την άποψη της δυνατότητάς τους να εργασθούν κατά τις επίμαχες χρονικές περιόδους.
- 46 Κατά την Gewerkschaftsbund, εντεύθεν προκύπτει ότι, από την άποψη της ισότητας των αμοιβών κατά την έννοια των άρθρων 141 ΕΚ ή 1 της οδηγίας 75/117, η κατηγορία εργαζομένων την οποία αφορά το άρθρο 8 του APSG μπορεί να συγκριθεί με την κατηγορία των εργαζομένων γυναικών που υπάγονται στο άρθρο 15 του MSchG και ότι η δεύτερη κατηγορία βρίσκεται αδικαιολογήτως σε δυσμενέστερη θέση σε σχέση με την πρώτη.
- 47 Το Wirtschaftskammer Österreich υποστηρίζει ότι δεν είναι δυνατό να γίνει σύγκριση μεταξύ της κατηγορίας Α των υπηρετούντων τη στρατιωτική τους θητεία και της κατηγορίας Β των ευρισκόμενων σε γονική άδεια προσώπων, στο μέτρο που οι επιδιωκόμενοι από τον νομοθέτη σκοποί είναι διαφορετικοί για κάθε κατηγορία, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να θεωρηθεί ότι υφίστανται παρεμφερείς καταστάσεις.
- 48 Με τη διάταξη περί παραπομπής το Oberster Gerichtshof δέχεται ότι βάσει της αυστριακής ρυθμίσεως περί της αξιώσεως αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως είναι δυνατό να μη λαμβάνεται υπόψη η χρονική διάρκεια της γονικής αδειάς, για τον λόγο ότι η άδεια αυτή λαμβάνεται για λόγους που αφορούν το συμφέρον του εργαζομένου και εξαρτώνται από την πρωτοβουλία του.

- 49 Αντιθέτως, τα συμφέροντα του εργαζομένου δεν συνδέονται με τα είδη υποχρεωτικής θητείας του άρθρου 8 του APStG. Όσον αφορά τις περιπτώσεις εθελοντικής θητείας, όπως η θητεία στρατιωτικής εκπαίδευσης για τις γυναίκες, αποκλειστικό κριτήριο για την εκπλήρωσή της είναι οι στρατιωτικές ανάγκες του κράτους. Στην περίπτωση αυτή, η διακοπή της συμβάσεως εργασίας υπαγορεύεται από συμφέροντα δημοσίου και, κατά κύριο λόγο, στρατιωτικού χαρακτήρα.
- 50 Υπό τις συνθήκες αυτές, η διαφορετική μεταχείριση των κατηγοριών Α και Β είναι σύμφωνη προς τα άρθρα 141 ΕΚ και 1 της οδηγίας 75/117.
- 51 Το Wirtschaftskammer Österreich προσθέτει ότι ο κύριος λόγος για τον οποίο δεν μπορεί να γίνει σύγκριση μεταξύ των κατηγοριών Α και Β συνδέεται με το γεγονός ότι οι υπηρετούντες στρατιωτική θητεία γίνονται αντικείμενο άνισης μεταχειρίσεως βασιζόμενης άμεσα στο φύλο. Η ανισότητα αυτή συνίσταται στον αποκλεισμό των προσώπων αυτών κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας όχι μόνον από την πρόσβαση στην εργασία, αλλά και από την επαγγελματική εκπαίδευση και εξέλιξη, γεγονός που τους περιάγει σε δυσμενή θέση σε σχέση με τις γυναίκες. Με τις αποφάσεις της 7ης Δεκεμβρίου 2000, C-79/99, Schnorbus (Συλλογή 2000, σ. I-10997), και της 11ης Μαρτίου 2003, C-186/01, Dory (Συλλογή 2003, σ. I-2479), έγινε δεκτό ότι τα ευεργετήματα που χορηγούνται στους άνδρες ως αντιστάθμιση της ανισότητας αυτής είναι σύμφωνα προς το κοινοτικό δίκαιο.
- 52 Η Αυστριακή Κυβέρνηση, επίσης, υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενες γυναίκες που λαμβάνουν γονική άδεια κατά τον MSchG και οι υπηρετούντες στρατιωτική θητεία δεν βρίσκονται σε παρεμφερείς καταστάσεις.
- 53 Ισχυρίζεται ότι υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους οι χρονικές αυτές περίοδοι, κατά τη διάρκεια των οποίων αναστέλλονται οι απορρέουσες από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεις, δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον ίδιο τρόπο για τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως και ότι η διαφοροποίηση αυτή δεν σχετίζεται με απαγορευόμενη από το άρθρο 141 ΕΚ δυσμενή διάκριση λόγω φύλου.

- 54 Η Επιτροπή εκτιμά ότι δεν είναι αναγκαίο να γίνει σύγκριση μεταξύ των δύο ανωτέρω αναλυθεισών ρυθμίσεων περί της αποζημίωσης λόγω αποχωρήσεως. Υποστηρίζει ότι το Oberster Gerichtshof ζητεί απλώς να μάθει αν τα άρθρα 141 ΕΚ και 1 της οδηγίας 75/117 πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι αντίκεινται σε εθνική ρύθμιση όπως αυτή του άρθρου 15f του MSchG, ως εισάγουσα έμμεση δυσμενή διάκριση.
- 55 Επιπλέον, κατά την Επιτροπή, μπορεί να γίνει δεκτό ότι υπάρχει άμεση δυσμενής διάκριση λόγω φύλου, στο μέτρο που η υπόθεση της κύριας δίκης έχει ως αντικείμενο τη μη συνεκτίμηση αδειάς η οποία στην πράξη αφορά μόνον τις γυναίκες εργαζομένους, δεδομένου ότι το άρθρο 15f, παράγραφος 1, του MSchG αφορά μόνον τις γυναίκες. Πάντως, η Επιτροπή ακολουθεί την ανάλυση του αιτούντος δικαστηρίου και εξετάζει αν υφίσταται έμμεση δυσμενής διάκριση.
- 56 Ως προς το ερώτημα αυτό του αιτούντος δικαστηρίου, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι παρέλκει η επίλυση του ζητήματος της έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως που προκύπτει από τις διαφορετικές ρυθμίσεις της γονικής αδειάς και της στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας σε σχέση με την αποζημίωση λόγω αποχωρήσεως. Από τη σύγκριση μεταξύ των δύο καθεστώτων, αφενός, δεν προκύπτει κάτι περισσότερο ως προς τη δυσμενή διάκριση που έχει ήδη διαπιστωθεί βάσει και μόνον της περιοριστικής διατάξεως του άρθρου 15f του MSchG και, αφετέρου, δεν μπορεί να συναχθεί κάποιος λόγος αντικειμενικός και μη συνδεόμενος με οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, ο οποίος να δικαιολογεί την εν λόγω δυσμενή διάκριση.
- 57 Εν πάση περιπτώσει, η Επιτροπή εκτιμά ότι δεν υφίσταται αντικειμενικός και μη συνδεόμενος με οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου παράγοντας, ο οποίος να δικαιολογεί την άνιση μεταχείριση των γυναικών που προκύπτει από το άρθρο 15f του MSchG.

Εκτίμηση του Δικαστηρίου

- 58 Η προβληθείσα από την Επιτροπή άμεση δυσμενής διάκριση στηρίζεται στο ότι για τους άνδρες εργαζομένους δεν γίνεται παραπομπή στο άρθρο 15f, παράγραφος 1, του MSchG, το οποίο προβλέπει ότι οι χρονικές περίοδοι γονικής αδείας δεν λαμβάνονται υπόψη. Εντούτοις, δεν αμφισβητείται ούτε από τους διαδίκους της κύριας δίκης ούτε από την Αυστριακή Κυβέρνηση, αλλά ούτε και από την Επιτροπή, ότι η ισχύουσα νομοθεσία διασφαλίζει ίση μεταχείριση ως προς τις γονικές άδειες που λαμβάνουν άνδρες και γυναίκες.
- 59 Όσον αφορά το υποβληθέν από το αιτούν δικαστήριο ερώτημα περί της διαφορετικής μεταχείρισης, σε σχέση με την αποζημίωση λόγω αποχωρήσεως, των εργαζομένων που λαμβάνουν γονική άδεια και αυτών που υπηρετούν στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία, επιβάλλεται να υπομνησθεί ότι η αρχή της ισότητας των αμοιβών που καθιερώνεται με το άρθρο 141 ΕΚ και με την οδηγία 75/117, όπως άλλωστε και η αρχή της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων της οποίας αποτελεί ειδικότερη έκφραση, προϋποθέτει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι που την επικαλούνται προς όφελός τους βρίσκονται σε παρεμφερείς καταστάσεις (βλ. αποφάσεις της 16ης Σεπτεμβρίου 1999, C-218/98, Abdoulaye κ.λπ., Συλλογή 1999, σ. I-5723, σκέψη 16, και της 29ης Νοεμβρίου 2001, C-366/99, Griesmar, Συλλογή 2001, σ. I-9383, σκέψη 39).
- 60 Εν προκειμένω, η γονική άδεια λαμβάνεται αυτοβούλως από τον εργαζόμενο για την ανατροφή του τέκνου του. Ο αυτόβουλος χαρακτήρας δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αναιρείται από το γεγονός ότι υπάρχουν δυσχέρειες ως προς την εύρεση κατάλληλων υποδομών για την υποδοχή και φροντίδα μικρών παιδιών, ανεξαρτήτως του πόσο δυσάρεστη είναι μια τέτοια κατάσταση. Η άδεια αυτή δεν έχει τον ίδιο σκοπό με την άδεια μητρότητας· διέπεται από διαφορετικές νομοθετικές διατάξεις και μπορεί, επιπλέον, να ληφθεί για περιόδους άλλες από αυτές που έπονται της αδείας μητρότητας.

- 61 Αντιθέτως, η εκπλήρωση στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας συνιστά προβλεπόμενη από τον νόμο υποχρέωση η οποία συνδέεται με την ιδιότητα του πολίτη και όχι με το ιδιωτικό συμφέρον του εργαζομένου. Η υποχρέωση, η οποία για λόγους δημοσίου συμφέροντος βαρύνει τη σχέση εργασίας, έχει γενικό χαρακτήρα και δεν εξαρτάται από το μέγεθος της επιχειρήσεως και τον χρόνο υπηρεσίας του εργαζομένου σ' αυτή.
- 62 Στο πλαίσιο της στρατιωτικής θητείας, ο στρατεύσιμος τίθεται στη διάθεση των ενόπλων δυνάμεων για μια χρονική περίοδο την οποία δεν επιλέγει. Εξάλλου, λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα της στρατιωτικής θητείας, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι το κοινοτικό δίκαιο δεν απαγορεύει στα κράτη μέλη να προβλέπουν ότι η υποχρέωση αυτή αφορά μόνον τους άνδρες (προαναφερθείσα απόφαση *Dory*).
- 63 Η δυνατότητα εθελοντικής παρατάσεως της θητείας αυτής δεν αναιρεί τον χαρακτήρα της και δεν μεταβάλλει το αντικείμενό της. Πράγματι, μολονότι η παράταση της στρατιωτικής θητείας γίνεται σε εθελοντική βάση, εντούτοις αποσκοπεί πάντοτε στην εκπλήρωση αναγκών δημόσιου χαρακτήρα δυνάμει του APSG, ο οποίος εξαρτά τη δυνατότητα παρατάσεως από επιταγές στρατιωτικής φύσεως (άρθρα 8 του APSG, 19, 20, 23 και 37 του Wehrgesetz).
- 64 Επομένως, σε καθεμία από τις περιπτώσεις αυτές η αναστολή της συμβάσεως εργασίας ανάγεται σε διαφορετικούς λόγους, ειδικότερα δε στο συμφέρον του εργαζομένου και της οικογενείας του στην περίπτωση της γονικής αδειάς και στο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου στην περίπτωση της στρατιωτικής ή εναλλακτικής θητείας. Δεδομένης της διαφορετικής φύσεως των λόγων αυτών, οι εργαζόμενοι των οποίων η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται δεν βρίσκονται σε παρεμφερείς καταστάσεις.
- 65 Κατόπιν των ανωτέρω, στο δεύτερο και στο τρίτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117 δεν απαγορεύουν να λαμβάνεται υπόψη, κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως με βάση τον χρόνο υπηρεσίας, η χρονική διάρκεια της στρατιωτικής ή της εναλλακτικής θητείας την οποία υπηρετούν κατά κύριο λόγο άνδρες, αλλά όχι η

διάρκεια των γονικών αδειών τις οποίες λαμβάνουν κατά κύριο λόγο γυναίκες.

Επί των δικαστικών εξόδων

- 66 Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν η Αυστριακή Κυβέρνηση και η Επιτροπή, που υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, δεν αποδίδονται. Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπíπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (τμήμα μείζονος συνθέσεως),

κρίνοντας επί των ερωτημάτων που του υπέβαλε με διάταξη της 22ας Μαΐου 2002 το Oberster Gerichtshof, αποφαινεται:

- 1) Το ευεργέτημα του οποίου απολαύουν τα πρόσωπα που υπηρετούν υποχρεωτική στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία, δυνάμενη να παραταθεί εθελοντικώς, και το οποίο συνίσταται στη συνεκτίμηση της διάρκειας των**

χρονικών περιόδων θητείας για τον υπολογισμό της ενδεχόμενης μελλοντικής αξιώσεως αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως πρέπει να θεωρηθεί ως στοιχείο της αμοιβής τους, κατά την έννοια του άρθρου 141 ΕΚ.

- 2) Το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, δεν απαγορεύουν να λαμβάνεται υπόψη, κατά τον υπολογισμό της αποζημιώσεως λόγω αποχωρήσεως με βάση τον χρόνο υπηρεσίας, η χρονική διάρκεια της στρατιωτικής ή της εναλλακτικής θητείας την οποία υπηρετούν κατά κύριο λόγο άνδρες, αλλά όχι η διάρκεια των γονικών αδειών τις οποίες λαμβάνουν κατά κύριο λόγο γυναίκες.

Skouris

Jann

Timmermans

Rosas

Puissochet

Cunha Rodrigues

Schintgen

Macken

Colneric

von Bahr

Silva de Lapuerta

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 8 Ιουνίου 2004.

Ο Γραμματέας

Ο Πρόεδρος

R. Grass

V. Skouris