

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ
ELEANOR SHARPSTON
της 4ης Δεκεμβρίου 2008¹

1. Η οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου² σκοπεί να χορηγήσει τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες την ελευθερία να αποφασίσουν να εγκαταλείψουν οριστικά την αγορά εργασίας με την έλευση ενός τέκνου ή να συνεχίσουν τη σταδιοδρομία τους μετά από σύντομη παύση. Αφήνει όμως αναπόφευκτα εκκρεμή ορισμένα ζητήματα.

3. Η αίτηση στην κύρια δίκη ασκήθηκε από την E. Gómez-Limón Sánchez-Camacho κατά του Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Εθνικού Φορέα Κοινωνικής Ασφαλίσεως, στο εξής: INSS), της Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (Γενικού Ταμείου Κοινωνικής Ασφαλίσεως) και της επιχείρησης Alcampo SA. Αφορά το ποσό συντάξεως αναπηρίας που πρέπει να της χορηγηθεί και το οποίο υπολογίστηκε με βάση τον μισθό που έλαβε πράγματι και τις εισφορές που κατέβαλε πράγματι κατά την περίοδο της γονικής άδειάς της, όταν η διάρκεια του χρόνου εργασίας της μειώθηκε και όχι με βάση τον μισθό και τις εισφορές που θα αντιστοιχούσαν σε εργασία κατά πλήρη απασχόληση.

2. Στο πλαίσιο της υπό κρίση αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, το Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Ισπανία) ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινίσει τη ρήτρα 2, παράγραφοι 6 και 8, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια που προσαρτάται στην οδηγία 96/34 (στο εξής: συμφωνία-πλαisiο για τη γονική άδεια) καθώς και την οδηγία 79/7/ΕΟΚ³.

1 — Γλώσσα του πρωτοτύπου: η αγγλική.

2 — Οδηγία της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαisiο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 145, σ. 4).

3 — Οδηγία της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/003, σ. 160).

4. Συνιστά αυτός ο τρόπος υπολογισμού της συντάξεως αναπηρίας παράβαση του κοινοτικού δικαίου;

I — Το νομικό πλαίσιο

6. Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 ορίζει ότι διαθέτει:

Η κοινοτική ρύθμιση

5. Το άρθρο 4, παράγραφος 1, της οδηγίας 79/7 ορίζει ότι διαθέτει:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της:

«Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχέτισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση και ιδιαίτερα όσον αφορά:

α) [...]

— το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τους όρους πρόσβασης στα συστήματα αυτά,

β) τα πλεονεκτήματα που παρέχονται επί ασφαλίσεως γήρατος στα πρόσωπα που έχουν αναθρέψει τέκνα. Την απόκτηση δικαιωμάτων επί παροχών μετά από περιόδους διακοπής της εργασίας, λόγω μορφώσεως των τέκνων»

— την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,

[...]».

— τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευομένου προσώπου και τις προϋποθέσεις διαρκείας και διατηρήσεως του δικαιώματος επί των παροχών.»

7. Το αντικείμενο της οδηγίας 96/34, όπως ορίζει το άρθρο 1, είναι η υλοποίηση της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 από τις διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού

χαρακτήρα (UNICE⁴, CEEP⁵ και CES⁶) και η οποία αναφέρεται στο παράρτημα της οδηγίας αυτής.

11. [...] τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης, όταν αυτό κριθεί ενδεδειγμένο, λαμβανομένων υπόψη των εθνικών συνθηκών και της δημοσιονομικής κατάστασης, να προβλέψουν τη διατήρηση, ως έχουν, των δικαιωμάτων σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης κατά την ελάχιστη διάρκεια γονικής άδειας⁷

8. Η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο περιέχει τις ακόλουθες γενικές εκτιμήσεις:

[...].

«[...]

9. Η ρήτρα 2 της συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, που τιτλοφορείται «Γονική άδεια» ορίζει τα ακόλουθα:

8. [...] οι άνδρες θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν ίσο μέρος των οικογενειακών ευθυνών, όπως, παραδείγματος χάρη, να λαμβάνουν γονική άδεια με μέσα όπως τα προγράμματα ευαισθητοποίησης⁸

«1. Δυνάμει της παρούσας συμφωνίας, με την επιφύλαξη της ρήτρας 2, παράγραφος 2⁷, παρέχεται ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορέσουν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, τουλάχιστον επί τρεις μήνες, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας, η οποία μπορεί να φθάσει μέχρι τα 8 έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη ή/και τους κοινωνικούς εταίρους.

[...]

[...]

4 — Η Ένωση Συνομοσπονδιών Βιομηχανίας και Μισθωτών Ευρώπης. Σημειωτέον ότι από 23 Ιανουαρίου 2007, η UNICE άλλαξε ονομασία και είναι πλέον BusinessEurope, Συνομοσπονδία Ευρωπαίων Επιχειρηματιών.

5 — Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων Δημοσίας Συμμετοχής και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος.

6 — Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Σωματείων.

7 — Που προβλέπει ότι το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει, καταρχήν, να είναι αμεταβίβαστο.

6. Τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής αδείας διατηρούνται ως έχουν μέχρι τέλους της γονικής αδείας. Με τη λήξη της γονικής αδείας, εφαρμόζονται τα δικαιώματα αυτά, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την εθνική πρακτική.

συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης), ορίζει ότι στόχος της είναι:

«[...]

[...]

α) η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση⁸

8. Όλα τα θέματα κοινωνικής ασφάλισης που συνδέονται με την παρούσα συμφωνία θα πρέπει να εξεταστούν και να προσδιοριστούν από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της συνέχειας των δικαιωμάτων στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης για τους διάφορους κινδύνους, ιδίως στην υγειονομική περίθαλψη.»

[...]

10. Η ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, που προσαρτάται στο παράρτημα της οδηγίας 97/81/EK του Συμβουλίου⁸ (στο εξής:

11. Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία μερικής απασχόλησης, που τιτλοφορείται «Αρχή της μη διάκρισης», ορίζει:

8 — Οδηγία της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ 1998, L 14, σ. 9). Καίτοι τα προδικαστικά ερωτήματα δεν αναφέρονται σ' αυτήν, η οδηγία αποτελεί μέρος του κοινοτικού νομικού πλαισίου εντός του οποίου πρέπει να επιλυθούν τα ερωτήματα.

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό,τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.

2. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή *pro rata temporis*.

[...]

Η ισπανική νομοθεσία

12. Το άρθρο 37, παράγραφος 5, του κωδικοποιημένου κειμένου του νόμου περί του καθεστώτος των εργαζομένων (*Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*)⁹, όπως ίσχυε όταν η Ε. Gómez-Limón επικαλέστηκε το δικαίωμά της για μείωση των ωρών εργασίας της προκειμένου να ασχοληθεί με τη φροντίδα του τέκνου της¹⁰, όριζε ότι όποιος έχει τη νόμιμη επιμέλεια και ασχολείται άμεσα με τη φροντίδα τέκνου ηλικίας κάτω των έξι ετών δικαιούται μείωση του ωραρίου εργασίας μέχρι το ένα τρίτο τουλάχιστον και το ήμισυ κατ' ανώτατο όριο της διάρκειάς του, με ανάλογη μείωση του μισθού¹¹.

9 — Εγκρίθηκε με το νομοθετικό βασιλικό διάταγμα 1/1995 (*Real Decreto Legislativo 1/1995*), της 24ης Μαρτίου 1995 (*BOE* της 29ης Μαρτίου 1995, στο εξής: νόμος περί καθεστώτος των εργαζομένων).

10 — Κείμενο που εγκρίθηκε με τον νόμο 39/1999, για την πρόωπηση της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (*Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*), της 5ης Νοεμβρίου 1999 (*BOE* της 6ης Νοεμβρίου 1999).

11 — Η παράγραφος 5 του άρθρου 37 του νόμου περί καθεστώτος των εργαζομένων τροποποιήθηκε στη συνέχεια με τον οργανικό νόμο 3/2007, για την καθιέρωση πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών (*Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*), της 22ας Μαρτίου 2007 (*BOE* της 23ης Μαρτίου 2007). Η τροποποίηση απλώς διευρύνει το πεδίο της μείωσης του ωραρίου εργασίας που μπορεί στο εξής να κυμαίνεται μεταξύ ενός ογδού και του ήμισους του προηγούμενου ωραρίου κατά κατώτατο και ανώτατο όριο, αντιστοίχως.

13. Το άρθρο 139, παράγραφος 2, του γενικού νόμου περί κοινωνικής ασφάλισης (*Ley General de la Seguridad Social*)¹² ορίζει ότι ο εργαζόμενος που τελεί σε κατάσταση μόνιμης αναπηρίας που τον καθιστά ανίκανο να ασκήσει το συνήθες επάγγελμά του δικαιούται ισόβια σύνταξη ίση προς το 55 % της βάσεως που προκύπτει από τη διαίρεση, διά του 112, των βάσεων εισφοράς του εργαζομένου κατά τους 96 μήνες που προηγούνται της επελεύσεως του γενεσιουργού της παροχής γεγονότος¹³.

14. Το άρθρο 109, παράγραφος 1, του LGSS ορίζει ότι η βάση εισφοράς για όλους τους κινδύνους και καταστάσεις που προστατεύονται υπό το γενικό σύστημα, περιλαμβανομένων και των ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, συνιστάται από το σύνολο των αμοιβών, ανεξαρτήτως της μορφής ή του χαρακτηρισμού τους που ο εργαζόμενος δικαιούται να λαμβάνει κάθε μήνα ή από τη μηνιαία αμοιβή που λαμβάνει πράγματι αν το ποσό της τελευταίας αμοιβής είναι υψηλότερο, για την εργασία που παρέσχε ως μισθωτός.

15. Για να προσδιοριστεί η βάση εισφοράς που εφαρμόζεται σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας στους εργαζομένους που έχουν την νόμιμη επιμέλεια τέκνου κάτω των έξι ετών, το οποίο και φροντίζουν, το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2064/1995, σχετικά με τις εισφορές και τη ρύθμιση άλλων δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης (*Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social*)¹⁴,

12 — Κωδικοποιημένο κείμενο, που κυρώθηκε με το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 1/1994, της 20ης Ιουνίου 1994 (*BOE* της 29ης Ιουνίου 1994 στο εξής: LGSS).

13 — Άρθρο 140, παράγραφος 1, του LGSS.

14 — Βασιλικό διάταγμα (*Real Decreto*) της 22ας Δεκεμβρίου 1995 (*BOE* της 25ης Ιανουαρίου 1996).

αναφέρεται στο σύστημα εισφορών που προβλέπουν οι συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησεως. Το άρθρο 65 του βασιλικού διατάγματος, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης της κύριας δίκης, ορίζει ότι, για τους μισθωτούς που έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησεως και συμβάσεις «αντικατάστασης»¹⁵, η βάση εισφοράς καθορίζεται με κριτήριο την αμοιβή που έλαβε ο εργαζόμενος για τις ώρες κατά τις οποίες εργάστηκε.

16. Το άρθρο 14 της απόφασης του Υπουργού Εργασίας της 18ης Ιουλίου 1991, που διέπει την ειδική σύμβαση στο πλαίσιο του συστήματος κοινωνικής ασφαλίσεως¹⁶, που εφαρμόζεται στο πρόσωπο το οποίο έχει τη νόμιμη επιμέλεια ανηλίκου, ορίζει ότι οι εργαζόμενοι οι οποίοι, βάσει του άρθρου 37, παράγραφος 5, του νόμου περί καθεστώτος των εργαζομένων, εργάζονται με μερική

απασχόληση διότι ασχολούνται με τη μέριμνα τέκνου κάτω των έξι ετών, που συνοδεύεται από ανάλογη μείωση του μισθού τους, μπορούν να συνάψουν ειδική συμφωνία προκειμένου να διατηρήσουν τις βάσεις εισφοράς στο επίπεδο προ της μείωσης του χρόνου εργασίας. Η μηνιαία βάση εισφοράς¹⁷ αντιστοιχεί στη διαφορά μεταξύ των βάσεων εισφοράς που προκύπτει από τη μείωση του χρόνου εργασίας και μιας βάσης εισφοράς που ο ενδιαφερόμενος μπορεί να επιλέξει και η οποία περιλαμβάνει τη βάση εισφοράς που αντιστοιχεί σε εργασία πλήρους απασχόλησεως. Οι εισφορές που οφείλονται βάσει της ειδικής συμφωνίας καλύπτουν τη συνταξιοδότηση, τη μόνιμη αναπηρία και τον θάνατο ή την επιβίωση κατόπιν συνήθους ασθενείας ή ατυχήματος πλην εργατικού ατυχήματος.

II — Η κύρια δίκη και τα προδικαστικά ερωτήματα

17. Η Ε. Gómez-Limón εργαζόταν με πλήρη απασχόληση από τις 17 Δεκεμβρίου 1986 στην επιχείρηση Alcampo SA. Από 6 Δεκεμβρίου 2001, συμφώνησε με τον εργοδότη της να μειώσει το ημερήσιο ωράριό της προκειμένου να ασχοληθεί με τη φροντίδα τέκνου κάτω των έξι ετών, σύμφωνα με τον νόμο περί καθεστώτος των εργαζομένων. Ο χρόνος εργασίας της μειώθηκε στα δύο τρίτα του συνήθους ωραρίου. Η αμοιβή της και οι εισφορές, που κατέβαλε ο εργοδότης όσο και η εργαζομένη στο INSS μειώθηκαν κατά την ίδια αναλογία. Η Ε. Gómez-Limón δεν συνήψε την ειδική συμφωνία που προβλέπει το άρθρο 14 της υπουργικής απόφασης της 18ης Ιουλίου 1991.

15 — «Contrato de relevo». Σύμφωνα με τις πληροφορίες που δίδει η ιστοσελίδα για την κοινωνική ασφάλιση του Ισπανικού Υπουργείου Εργασίας και Μετανάστευσης, η έκφραση αυτή σημαίνει τη σύμβαση «αντικατάσταση», που ορίζεται ως σύμβαση που η επιχείρηση οφείλει να εφαρμόσει, παράλληλα με τη σύμβαση μερικής απασχόλησεως προσώπου τελούντος σε μερική συνταξιοδότηση, με άνεργο εργαζόμενο ή με πρόσωπο που έχει συνάψει με εταιρία σύμβαση ορισμένου χρόνου, προκειμένου να καλύψει τις ημέρες εργασίας κατά τις οποίες δεν εργάστηκε το υπό καθεστώς μερικής συνταξιοδότησης πρόσωπο. Η σύμβαση «αντικατάστασης» είναι υποχρεωτική για την αντικατάσταση εργαζομένων που τελούν σε μερική συνταξιοδότηση πριν το 65ο έτος της ηλικίας και προαιρετική αν έχουν συμπληρώσει την ηλικία αυτή. Η σύμβαση πρέπει επίσης να ανταποκρίνεται σε ορισμένες απαιτήσεις εκ του νόμου http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserstext=R.

16 — Orden Ministerial, de 18 julio 1991, pro que se regula el convenio especial en el Sistem de la Seguridad Social (BOE της 30ής Ιουλίου 1991, στο εξής: υπουργική απόφαση της 18ης Ιουλίου 1991). Η απόφαση αυτή καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε από την απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων 2865/2003 (Orden por la que se regula el convenio especial en el Sistem de la Seguridad Social) της 13ης Οκτωβρίου 2003 (BOE της 18ης Οκτωβρίου 2003). Σύμφωνα με τις πληροφορίες που δίνει η ιστοσελίδα σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση του Ισπανικού Υπουργείου Εργασίας και Μετανάστευσης, αυτή η «ειδική συμφωνία» ορίζεται ως «συμφωνία που συνάπτουν με την κοινωνική ασφάλιση οι εργαζόμενοι που έχουν παύσει να εργάζονται ή οι ασφαλισμένοι που βρίσκονται σε συγκεκριμένες καταστάσεις προκειμένου να διατηρήσουν τα υπό κτήση δικαιώματά τους χωρίς να χάσουν τα αποτελέσματα των εισφορών που κατέβλαν προηγουμένως» http://www.seg-social.es/Internet_7/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserstext=R.

17 — Δηλαδή σύμφωνα με την ειδική συμφωνία, η συμπληρωματική βάση εισφοράς που πρέπει να προστεθεί στη κανονική βάση εισφοράς για την εργασία μερικής απασχόλησης.

18. Λόγω ασθένειας άσχετης προς την εργασία της, η Ε. Gómez-Limón κίνησε διοικητική διαδικασία που κατέληξε σε έκδοση απόφασης του INSS της 30ής Ιουνίου 2004. Η απόφαση αυτή διαπιστώνει ότι η ενδιαφερομένη τελούσε σε μόνιμη ολική ανικανότητα να ασκήσει το συνήθες επάγγελμά της λόγω παθολογικής μυωπίας και ότι δικαιούται σύνταξη ποσοστού 55 % της βάσης 920,33 ευρώ μηνιαίως, που υπολογίστηκε βάσει των εισφορών τις οποίες κατέβαλε πράγματι ο εργοδότης κατά την περίοδο από 1ης Νοεμβρίου 1998 μέχρι 30ής Απριλίου 2004. Τα ποσά αυτά περιλάμβαναν και τα ποσοστά της άμεσης εισφοράς του εργοδότη και τις κρατήσεις που εφαρμόζονται για λογαριασμό του εργαζομένου ενόψει περαιτέρω καταβολής στην Tesoreria General de la Seguridad Social, που είναι ο φορέας ο οποίος διαχειρίζεται το INSS¹⁸.

19. Η Ε. Gómez-Limón προσέφυγε στο Juzgado de lo Social υποστηρίζοντας ότι, ακόμη και αν πρόκειται για τις εισφορές που καταβλήθηκαν πράγματι, το ποσό τους μειώθηκε λόγω της μειώσεως του χρόνου εργασίας και του μισθού της κατά την περίοδο μερικής αδείας που της χορηγήθηκε όταν ασχολούνταν με το τέκνο της. Υποστηρίζει δηλαδή ότι η σύνταξη αναπηρίας έπρεπε να υπολογιστεί

βάσει του ποσού που αντιστοιχεί σε πλήρη απασχόληση. Διαφορετικά, χάνει την πρακτική αποτελεσματικότητά του ένα μέτρο που έχει σκοπό να προωθήσει την ισότητα ενώπιον του νόμου και να εξαλείψει τη διάκριση λόγω φύλου.

20. Το Juzgado de lo Social de Madrid υπέβαλε στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Έχοντας υπόψη ότι η χορήγηση της γονικής αδείας κατά τον τρόπο και την έκταση που ελεύθερα έχει καθορίσει κάθε κράτος μέλος, εντός των ελαχίστων ορίων που επιβάλλει η οδηγία [96/34], είναι εκ φύσεως μέτρο προαγωγής της ισότητας, είναι δυνατόν, σε περίπτωση μείωσης του ωραρίου εργασίας και του μισθού για την ανατροφή ανήλικων τέκνων, να θίγει τα υπό κτήση δικαιώματα του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης που απολαμβάνει γονική άδεια και είναι δυνατό να επικαλεστούν οι ιδιώτες ενώπιον των θεσμικών οργάνων ενός κράτους μέλους την αρχή της διατήρησης των κεκτημένων δικαιωμάτων ή των δικαιωμάτων που είναι υπό κτήση;

18 — Το σημείο 12 της δέκατης όγδοης πρόσθετης διάταξης του οργανικού νόμου 3/2007 τροποποιεί το άρθρο 180 του LGSS έτσι ώστε το άρθρο 180, παράγραφος 3, ορίζει πλέον ότι εισφορές που καταβάλλονται κατά δύο πρώτα έτη της περιόδου μείωσης του χρόνου εργασίας προσάπουν το οποίο ασχολείται με τη μέριμνα ανήλικου βάσει του άρθρου 37, παράγραφος 5, του νόμου περί καθεστώτος των εργαζομένων μπορούν να αυξηθούν μέχρι ποσοστού 100% του ποσού που θα αντιστοιχούσε σε εργασία πλήρους απασχόλησεως οσάκις πρόκειται για τις παροχές που μνημονεύει το άρθρο 180, παράγραφος 1, του LGSS οι οποίες περιλαμβάνουν τις παροχές που καταβάλλονται για μόνιμη αναπηρία, όπως η ζητούμενη εν προκειμένω. Ωστόσο, βάσει ρητής διάταξης του νέου οργανικού νόμου (έβδομη μεταβατική διάταξη, αριθ. 3), το μέτρο αυτό δεν έχει εφαρμογή στις παροχές που οφείλονται από την έναρξη ισχύος του οργανικού νόμου της 23ης Μαρτίου 2007 (επήλθε την επομένη ημέρα της δημοσίευσής του στο Boletín Oficial del Estado).

2) Ειδικότερα, περιλαμβάνει η φράση “κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση” της παραγράφου 6 της ρήτρας 2 της ίδιας οδηγίας, δικαιώματα μόνο σε σχέση με τους όρους εργασίας και καλύπτει μόνο τη συμβατική σχέση εργασίας με τον εργοδότη ή,

αντιθέτως, αφορά επίσης τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων ή των υπό κτήση δικαιωμάτων στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως, και μπορεί η απαίτηση της “συνέχειας των δικαιωμάτων στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης για τους διαφόρους κινδύνους” της παραγράφου 8, της ρήτρας 2 (της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια) να θεωρηθεί εκπληρωθείσα με το εξεταζόμενο σύστημα που εφαρμόστηκε από τις εθνικές αρχές και, είναι το δικαίωμα στη συνέχεια των κοινωνικών παροχών επαρκώς σαφές και συγκεκριμένο ώστε να μπορεί να προβληθεί ενώπιον των κρατικών αρχών κράτους μέλους;

- 3) Είναι συμβατή προς τις κοινοτικές διατάξεις η εθνική νομοθεσία η οποία, κατά την περίοδο μείωσης του ωραρίου εργασίας λόγω γονικής άδειας, μειώνει τη σύνταξη αναπηρίας που πρέπει να καταβάλλεται σε σύγκριση με αυτήν που θα έπρεπε να καταβληθεί πριν την εν λόγω άδεια και μειώνει επίσης την αποζημίωση και την απόκτηση μελλοντικών παροχών κατ’ αναλογία της μείωσης του ωραρίου εργασίας και του μισθού;

- 4) Δεδομένης της υποχρέωσης των εθνικών δικαστηρίων να ερμηνεύουν το εθνικό δίκαιο υπό το φως των υποχρεώσεων που απορρέουν από την οδηγία, προκειμένου να επιτευχθούν κατά το μεγαλύτερο δυνατό μέτρο οι στόχοι που επιδιώκει η κοινοτική κανονιστική ρύθμιση, πρέπει η υποχρέωση αυτή να εφαρμόζεται επίσης ως προς τη συνέχεια

των παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας και συγκεκριμένα στις περιπτώσεις που γίνεται χρήση μερικής άδειας ή μείωσης του ωραρίου εργασίας, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση.

- 5) Υπό τις περιστάσεις της παρούσας διαφοράς, μπορεί η μείωση όσον αφορά την αναγνώριση και την καταβολή παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως κατά την περίοδο της γονικής άδειας να θεωρηθεί ως άμεση ή έμμεση δυσμενής διάκριση, αντίθετη προς τις διατάξεις της οδηγίας 79/7 και προς την επιταγή περί ισότητας και απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών σύμφωνα με τις παραδόσεις που είναι κοινές στα κράτη μέλη, στο μέτρο που η εν λόγω αρχή πρέπει να έχει εφαρμογή όχι μόνον στις συνθήκες εργασίας αλλά και στη δημόσια αποστολή της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων;»

21. Γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν το INSS, η Ισπανική Κυβέρνηση και η Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου καθώς και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

22. Δεν ζητήθηκε και δεν πραγματοποιήθηκε επ’ ακροατηρίου συζήτηση.

III — Εκτίμηση

1. Επί του δευτέρου ερωτήματος

Επί του παραδεκτού

23. ΤΟ INSS και η Ισπανική Κυβέρνηση διατυπώνουν αμφιβολίες ως προς το παραδεκτό του πρώτου προδικαστικού ερωτήματος το οποίο, κατά την άποψή τους, είναι καθαρά υποθετικό και δεν έχει καμία σχέση με την υπόθεση της κύριας δίκης.

24. Ενώ το πρώτο ερώτημα (σχετικά με το ζήτημα αν μια περίοδος γονικής άδειας μπορεί να επηρεάσει τα υπό κτήση δικαιώματα του εργαζόμενου που λαμβάνει γονική άδεια) είναι γενικό, το δεύτερο ερώτημα (σχετικά με την εφαρμογή ή όχι της ρήτηρας 2, παραγράφου 6, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια στα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης) είναι περισσότερο συγκεκριμένο.

25. Αν δοθεί αρνητική απάντηση στο δεύτερο ερώτημα, το πρώτο χάνει τη σημασία του και η απάντηση σ' αυτό παρέλκει (είτε είναι είτε δεν είναι παραδεκτό).

26. Κατά συνέπεια, θεωρώ σκόπιμο να αρχίσω με το δεύτερο ερώτημα που προηγείται λογικώς του πρώτου.

27. Με το δεύτερο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί να διευκρινιστούν τρία σημεία. Πρώτον, αν η φράση «κεκτημένα δικαιώματα ή δικαιώματα που είναι υπό κτήση» από τη ρήτρα 2, παράγραφος 6, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια καλύπτει μόνον τα δικαιώματα τα σχετικά με τους όρους εργασίας και αφορά μόνον τη συμβατική σχέση εργασίας με τον εργοδότη ή αν αφορά επίσης και την κοινωνική ασφάλιση. Δεύτερον, ικανοποιεί η ισπανική νομοθεσία την απαίτηση της «συνέχειας των δικαιωμάτων στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης για τους διαφόρους κινδύνους» που διατυπώνεται στη ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια; Τρίτον, αν έχει εφαρμογή η ρήτρα 2, παράγραφος 8, είναι αρκούντως σαφής και ακριβής για να προβληθεί έναντι των δημοσίων αρχών κράτους μέλους;

28. Η απάντηση στο πρώτο σκέλος του ερωτήματος αυτού είναι σχετικά απλή. Είναι γεγονός ότι ούτε η ρήτρα 2, παράγραφος 6, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια ούτε καμιά άλλη διάταξη της οδηγίας 96/34 ή της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια περιλαμβάνει ορισμό των «κεκτημένων δικαιωμάτων ή δικαιωμάτων που είναι υπό κτήση». Ωστόσο, είναι σαφές ότι η έκφραση αυτή δεν αναφέρεται στα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης όπως είναι η σύνταξη

αναπηρίας της E. Gómez-Limón¹⁹, που αποτελούν το αντικείμενο της ρήτηρας 2, παράγραφος 8. Η ρήτρα αυτή προβλέπει ρητά ότι «[ό]λα τα θέματα κοινωνικής ασφάλισης που συνδέονται με την παρούσα συμφωνία θα πρέπει να εξεταστούν και να προσδιοριστούν από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της συνέχειας των δικαιωμάτων στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης για τους διαφόρους κινδύνους, ιδίως στην υγειονομική περίθαλψη.»

29. Κατά συνέπεια, η έκφραση «κεκτημένα δικαιώματα ή δικαιώματα που είναι υπό κτήση» από τη ρήτρα 2, παράγραφος 6, της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια δεν καλύπτει τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης. Όπως υπογραμμίζει το INSS με τις παρατηρήσεις του, το αντικείμενο της οδηγίας 96/34, όπως ορίζεται στο άρθρο 1, είναι η υλοποίηση της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη μεταξύ των διεπαγγελματικών οργανώσεων, δηλαδή μεταξύ των οργανώσεων που εκπροσωπούν τους εργαζομένους και τους εργοδότες²⁰. Η εν

λόγω συμφωνία-πλαίσιο σκοπεί να δώσει τη δυνατότητα στους δύο συμβαλλομένους σε σύμβαση εργασίας να οργανώσουν τη διάρκεια του χρόνου εργασίας κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να πάρουν γονική άδεια και όχι να ρυθμίσει ζητήματα αναγόμενα στην κοινωνική ασφάλιση.

30. Όσον αφορά το δεύτερο και το τρίτο σημείο που εγείρει το αιτούν δικαστήριο, από πάγια νομολογία προκύπτει ότι, σε όλες τις περιπτώσεις όπου οι διατάξεις μιας οδηγίας φαίνονται, από απόψεως περιεχομένου, ανεπιφύλακτες και επαρκώς σαφείς, μπορεί να γίνει επίκλησή τους, ελλείψει εμπροθέσμως ληφθέντων μέτρων εφαρμογής, έναντι κάθε εθνικής διατάξεως μη σύμφωνης προς την οδηγία, ή ακόμη στο μέτρο που μπορούν να προσδιορίσουν δικαιώματα που οι ιδιώτες δύνανται να προβάλλουν έναντι του κράτους²¹. Μια κοινοτική διάταξη είναι απαλλαγμένη αιρέσεων όταν θεσπίζει υποχρέωση η οποία δεν συνοδεύεται από καμιά επιφύλαξη ούτε απαιτείται για την εκτέλεσή της ή την επαγωγή των αποτελεσμάτων της η έκδοση κάποιας πράξεως, είτε των οργάνων της Κοινότητας είτε των κρατών μελών. Μια διάταξη είναι αρκούντως ακριβής, ώστε να μπορούν να την επικαλεστούν οι ιδιώτες και να την εφαρμόσει το δικαστήριο, οσάκις θεσπίζει υποχρέωση χωρίς διφορούμενη διατύπωση²².

19 — Οι παροχές αναπηρίας ανάγονται εκ παραδόσεως στην κοινωνική ασφάλιση. Για παράδειγμα, μνημονεύονται υπό αυτόν τον χαρακτηρισμό στο άρθρο 4, παράγραφος 1, στοιχείο β', του κανονισμού (ΕΟΚ) 1408/71 του Συμβουλίου, της 14ης Ιουνίου 1971, περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφαλίσεως στους μισθωτούς και τις οικογένειές τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/001, σ. 73, που έχει τροποποιηθεί επανειλημμένα). Κατά πάγια νομολογία, μία παροχή μπορεί να θεωρηθεί ως παροχή κοινωνικής ασφαλίσεως εφόσον χορηγείται στους δικαιούχους χωρίς να γίνεται καμία εξατομικευμένη και κατά διακριτική ευχέρεια στήθιση των ατομικών αναγκών τους, βάσει νομοθετικής καθοριζόμενης καταστάσεως και εφόσον αφορά κάποιον από τους ρητώς απαριθμούμενους στο άρθρο 4, παράγραφος 1, του κανονισμού 1408/71 κινδύνους (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 21ης Φεβρουαρίου 2006, *Hosse*, C-286/03, Συλλογή 2006, σ. I-1771, σκέψη 37 της 18ης Δεκεμβρίου 2007, C-396/05, C-419/05 και C-450/05, *Habelt* κ.λπ., Συλλογή 2007, σ. I-11895, σκέψη 63, και της 11ης Σεπτεμβρίου 2008, C-228/07, *Petersen*, Συλλογή 2008, σ. I-6989, σκέψη 19). Στην υπό κρίση υπόθεση, δεν αμφισβητείται ότι η επίδικη στην κύρια δίκη παροχή είναι παροχή κοινωνικής ασφαλίσεως.

20 — Βλ., επίσης, τη δέκατη τρίτη αιτιολογική σκέψη της συμφωνίας-πλαίσιο: «ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι οι πλέον αρμόδιοι να εξεύρουν λύσεις ανταποκρινόμενες στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργαζομένων και ότι κατά συνέπεια, πρέπει να τους δοθεί ιδιαίτερος ρόλος στην υλοποίηση και την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας.»

21 — Βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 28ης Ιουνίου 2007, C-363/05, *JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust* και *The Association of Investment Trust Companies* (Συλλογή 2007, σ. I-5517, σκέψη 58 και την παρατιθέμενη νομολογία).

22 — Απόφαση της 29ης Μαΐου 1997, C-389/95, *Klattner* (Συλλογή 1997, σ. I-2719, σκέψη 33).

31. Η ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια δεν πληροί τα κριτήρια αυτά. Μάλιστα, ορίζει ότι τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης «θα πρέπει να εξεταστούν και να προσδιοριστούν από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία», υπενθυμίζοντάς τους απλώς ότι πρέπει «να λάβουν υπόψη τη σημασία της συνέχειας των δικαιωμάτων στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης για τους διαφόρους κινδύνους, ιδίως στην υγειονομική περίθαλψη». Αυτό απηχεί τη νομολογία του Δικαστηρίου κατά την έννοια ότι, στην παρούσα κατάσταση του κοινοτικού δικαίου, η κοινωνική πολιτική εμπίπτει στην αρμοδιότητα των κρατών μελών. Στα κράτη μέλη εναπόκειται να επιλέξουν τα μέτρα που είναι πρόσφορα για την υλοποίηση του σκοπού της κοινωνικής πολιτικής τους και της πολιτικής τους για την απασχόληση. Κατά την άσκηση της αρμοδιότητας αυτής, τα κράτη μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως²³.

32. Συνεπώς η ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια δεν επιβάλλει σαφή υποχρέωση στα κράτη μέλη²⁴. Κατά λογική συνέπεια δεν είναι αρκούντως βεβαία, ακριβής και απαλλαγμένη αιρέσεως για να μπορεί να προβληθεί από τα άτομα έναντι του κράτους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

23 — Βλ., για παράδειγμα, αποφάσεις της 14ης Δεκεμβρίου 1995, C-317/93, Nolte (Συλλογή 1995, σ. I-4625, σκέψη 33), και της 26ης Σεπτεμβρίου 2000, C-322/98, Kachelmann (Συλλογή 2000, σ. I-7505, σκέψη 30 και την παρατιθέμενη νομολογία).

24 — Βλ. την ενδέκατη αιτιολογική σκέψη της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια, που προβλέπει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει, όταν αυτό κριθεί ενδεδειγμένο, λαμβανομένων υπόψη των εθνικών συνθηκών της δημοσιονομικής κατάστασης, να προβλέψουν τη διατήρηση ως έχουν των δικαιωμάτων σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης κατά τη ελάχιστη διάρκεια γονικής άδειας (υπογράμμισή δική μου).

33. Εξάλλου, όπως υποστηρίζει η Επιτροπή, η φράση «συνέχιση των δικαιωμάτων στις παροχές κοινωνικής ασφάλισης» που υπάρχει στη ρήτρα αυτή, σημαίνει τη συνέχιση στην άσκηση δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης αλλά δεν κάνει λόγο για υποχρέωση των κρατών μελών να κατοχυρώσουν το δικαίωμα κτήσεως νέων δικαιωμάτων κατά την περίοδο γονικής άδειας. Από τα στοιχεία της δικογραφίας προκύπτει ότι το Βασίλειο της Ισπανίας έλαβε υπόψη το στοιχείο αυτό, καίτοι η ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια δεν το υποχρεώνει νομικώς.

34. Θα προσθέσω ότι το άρθρο 14 της υπουργικής απόφασης της 18ης Ιουλίου 1991 έδωσε τη δυνατότητα στην Ε. Gómez-Limón να λάβει σύνταξη αναπηρίας στο ίδιο επίπεδο με αυτό που θα εδικαιούτο αν είχε συνεχίσει να εργάζεται με πλήρη απασχόληση²⁵. Ωστόσο, από τη δικογραφία προκύπτει ότι δεν επωφελήθηκε της δυνατότητας αυτής²⁶.

35. Συνοπτικά, πρώτον, η ρήτρα 2, παράγραφος 6, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια δεν έχει εφαρμογή στα θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Δεύτερον, η ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια δεν μπορεί να προβληθεί έναντι των δημοσίων αρχών κράτους μέλους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.

25 — Κατά το άρθρο 37, παράγραφος 5, του νόμου περί καθεστώτος των εργαζομένων. Για περαιτέρω εξήγηση, βλ. σκέψη 16 των παρούσων προτάσεων μου.

26 — Βλ. σκέψη 17 των παρούσων προτάσεων μου.

36. Κατά συνέπεια, παρέλκει η απάντηση στο πρώτο ερώτημα.

2. Επί του τρίτου και του πέμπτου ερωτήματος

37. Με το τρίτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ρωτά αν συμβιβάζεται με το κοινοτικό δίκαιο η εθνική νομοθεσία η οποία, κατά την περίοδο μειώσεως του χρόνου εργασίας λόγω γονικής άδειας, μειώνει τη σύνταξη αναπηρίας που πρέπει να καταβληθεί και επιπλέον επιφέρει μείωση του δικαιώματος για μέλλουσες παροχές και για παγίωση των παροχών αναλόγως της μειώσεως του χρόνου εργασίας του μισθού.

38. Η αρμοδιότητα του Δικαστηρίου περιορίζεται στην εξέταση των διατάξεων του κοινοτικού δικαίου και μόνον και στο εθνικό δικαστήριο απόκειται να εκτιμήσει το περιεχόμενο των εθνικών διατάξεων και τον τρόπο με τον οποίο πρέπει αυτές να εφαρμοστούν²⁷. Συνεπώς, κατά τη γνώμη μου, το εθνικό δικαστήριο ερωτά αν μια εθνική νομοθεσία όπως η επίδικη στην κύρια δίκη συμβιβάζεται με το κοινοτικό δίκαιο.

39. Με το πέμπτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η μείωση των αναγνωρισμένων και κεκτημένων δικαιωμάτων για παροχές κοινωνικής ασφάλισης κατά την περίοδο της γονικής άδειας, αφενός, συνιστά άμεση ή έμμεση διάκριση, αντιβαίνουσα στις διατάξεις της οδηγίας 79/7, και, αφετέρου, αντιβαίνει προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της απαγορεύσεως των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο μέτρο που η αρχή αυτή εφαρμόζεται όχι μόνον στους όρους εργασίας αλλά και στην κοινωνική προστασία των εργαζομένων.

40. Με τα δύο ερωτήματα ερωτάται κατά τα ουσιώδη αν μια νομοθεσία κατά την οποία μια παροχή αναπηρίας που χορηγείται σε άτομο εργαζόμενο κατά μερική απασχόληση υπολογίζεται pro rata temporis, αναλόγως του πραγματικού χρόνου εργασίας, συμβιβάζεται με την κατά το κοινοτικό δίκαιο απαγόρευση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, όταν ο λόγος της μειώσεως του χρόνου εργασίας έγκειται στη γονική άδεια.

41. Αν οι επίδικες διατάξεις παρέχουν και στις γυναίκες και στους άνδρες το δικαίωμα γονικής άδειας και αν οι συνέπειες της ασκήσεως του δικαιώματος αυτού είναι οι ίδιες, δεν μπορεί να γίνει λόγος για άμεση διάκριση. Η ισπανική νομοθεσία, όπως περιγράφεται στη διάταξη περί παραπομπής και ειδικότερα το άρθρο 37, παράγραφος 5, του νόμου περί του καθεστώτος των εργαζομένων, φαίνεται ότι πληροί τα κριτήρια αυτά. Το σύστημα που θεσπίζει δεν εισάγει δηλαδή άμεσες διακρίσεις λόγω φύλου.

27 — Απόφαση της 1ης Ιουνίου 2006, C-453/04, *innoventif* (Συλλογή 2006, σ. I-4929, σκέψη 29 και την παρατιθέμενη νομολογία).

42. Όσον αφορά την έμμεση διάκριση, κατά πάγια νομολογία, μια εθνική ρύθμιση ενέχει έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων όταν, μολονότι έχει διατυπωθεί κατά τρόπο ουδέτερο, στην πραγματικότητα, περιάγει σε μειονεκτική θέση ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, εκτός εάν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και άσχετους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου²⁸.

43. Θεωρώ χρήσιμη τη σύγκριση με την υπόθεση επί της οποίας εκδόθηκε η απόφαση Grau-Hupka²⁹. Η Grau-Hupka υποστήριξε ότι δεν ελήφθη αρκούντως υπόψη για τον υπολογισμό της συντάξεως αποχωρήσεώς της η περίοδος κατά την οποία ανέτρεφε τα τέκνα της. Το αιτούν δικαστήριο παρατήρησε κατ' αρχάς ότι είναι περισσότερες οι γυναίκες από τους άνδρες που περνούν ορισμένο χρόνο στο σπίτι για την ανατροφή των τέκνων και συνεπώς περισσότερες γυναίκες από άνδρες λαμβάνουν «μειωμένη» σύνταξη κατ' εφαρμογή των σχετικών διατάξεων. Διατύπωσε δε την άποψη ότι, όταν μια τέτοια «μειωμένη» σύνταξη θεωρείται ως αποτελούσα έσοδο προερχόμενο από την κύρια δραστηριότητα του προσώπου, που δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να του καταβάλει χαμηλότερη αμοιβή λόγω του ότι εργάζεται κατά μερική απασχόληση, υπάρχει έμμεση διάκριση σε σχέση με την αμοιβή αυτή³⁰.

28 — Αποφάσεις της 6ης Απριλίου 2000, C-226/98, Jørgensen (Συλλογή 2000, σ. I-2447, σκέψη 29) και Kachelman, προαναφερθείσα (σκέψη 23) της 9ης Σεπτεμβρίου 2003, C-25/02, Rinke (Συλλογή 2003, σ. I-8349, σκέψη 33), και της 12ης Οκτωβρίου 2004, C-313/02, Wipprel (Συλλογή 2004, σ. I-9483, σκέψη 43).

29 — Απόφαση της 13ης Δεκεμβρίου 1994, C-297/93, Grau-Hupka (Συλλογή 1994, σ. I-5535).

30 — Σημείο 15 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα F. Jacobs στην υπόθεση εκείνη.

44. Με τις προτάσεις του, ο γενικός εισαγγελέας F. Jacobs αντέκρουσε την άποψη αυτή. Αν το συνολικό εισόδημα της Grau-Hupka ήταν χαμηλότερο, αυτό οφειλόταν στη «μείωση» της συντάξεως της και όχι σε κάποια ανισότητα ως προς τον μισθό της. Όσον αφορά την άποψη ότι η μείωση της συντάξεώς της δεν ήταν σύμφωνη με τους κοινοτικούς κανόνες περί ίσης μεταχειρίσεως, ο γενικός εισαγγελέας F. Jacobs διατύπωσε τη γνώμη ότι δεν υπάρχει σαφής διάκριση ασυμβίβαστη με τις διατάξεις της οδηγίας 79/7 όσον αφορά τη χορήγηση της συντάξεως³¹.

45. Το Δικαστήριο ακολούθησε την άποψη αυτή και έκρινε ότι η οδηγία 79/7 δεν υποχρεώνει σε καμία περίπτωση τα κράτη μέλη να παρέχουν ορισμένα οφέλη, όσον αφορά την ασφάλιση γήρατος, στα πρόσωπα που ασχολήθηκαν με την ανατροφή των τέκνων τους ή να χορηγούν δικαιώματα επί παροχών για τις περιόδους διακοπής της δραστηριότητάς τους λόγω ανατροφής των τέκνων τους. Συνέχισε κρίνοντας ότι, «αφού το κοινοτικό δίκαιο περί ίσης μεταχειρίσεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως δεν υποχρεώνει τα κράτη να λαμβάνουν υπόψη, κατά τον υπολογισμό της κατά νόμο συντάξεως γήρατος, τα έτη που έχουν αφιερώσει οι ενδιαφερόμενοι για την ανατροφή των τέκνων τους, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αντίθετη προς την αρχή της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η

31 — Σημείο 17 των προτάσεων. Ο γενικός εισαγγελέας F. Jacobs υπογράμμισε, ειδικότερα, ότι το άρθρο 7, στοιχείο β', της οδηγίας 79/7 είναι διάταξη που προβλέπει δυνατότητα και όχι υποχρέωση.

οποία διακηρύσσεται στο άρθρο [141 ΕΚ] της Συνθήκης και στην οδηγία περί ισότητας αμοιβών, το γεγονός ότι επιτρέπεται η καταβολή χαμηλότερου από τον κανονικό μισθό στον δικαιούχο συντάξεως, ο οποίος επομένως διαθέτει και ασφαλιστική κάλυψη, όταν η σύνταξη γήρατος είναι μειωμένη λόγω μη καταβολής αμοιβής κατά το χρονικό διάστημα που αφιέρωσε το δικαιούχος αυτός στην ανατροφή τέκνου του»³².

46. Δεν βλέπω καμιά κρίσιμη διαφορά μεταξύ των συντάξεων αποχωρήσεως και των συντάξεων αναπηρίας που θα δικαιολογούσε διαφορετική προσέγγιση όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* στον υπολογισμό των συντάξεων αναπηρίας.

47. Από τη μεταγενέστερη νομολογία δεν προκύπτει ότι η συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια μετέβαλε την ανάλυση αυτή³³.

48. Ειδικότερα, το Δικαστήριο δεν φαίνεται διατεθειμένο να θεωρήσει ότι οι συνέπειες που μπορεί να έχει η γονική άδεια επί του υπολογισμού ορισμένων δικαιωμάτων συνιστούν παραβίαση της αρχής περί απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου.

49. Το Δικαστήριο έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι το άρθρο 141 ΕΚ και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου³⁴ δεν απαγορεύουν να λαμβάνεται υπόψη, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης 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 γυναίκες³⁵. Το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι, ενώ η εκπλήρωση της στρατιωτικής θητείας συνιστά υποχρέωση προβλεπόμενη από τον νόμο η οποία συνδέεται με την ιδιότητα του πολίτη και όχι με το ιδιωτικό συμφέρον του εργαζομένου, η γονική άδεια αποτελεί άδεια που λαμβάνει εκουσίως ο εργαζόμενος προκειμένου να αναθρέψει το τέκνο του³⁶.

50. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι ο εργαζόμενος που λαμβάνει γονική άδεια βρίσκεται σε ιδιαίτερη κατάσταση, η οποία δεν μπορεί να εξομοιωθεί με εκείνη ενός άνδρα ή μιας γυναίκας που εργάζεται, αφού χαρακτηριστικό της άδειας αυτής είναι η αναστολή της συμβάσεως εργασίας και, συνακόλουθα, των αντίστοιχων υποχρεώ-

32 — Απόφαση Grau-Hurka προαναφερθείσα (σκέψεις 27 και 28). Βλ., επίσης, απόφαση της 23ης Οκτωβρίου 2003, C-4/02 και C-5/02, Schönheit και Becker (Συλλογή 2003, σ. I-12575, σκέψεις 90 και 91), με την οποία το Δικαστήριο έκρινε ότι το κοινοτικό δίκαιο δεν αντίκειται στον υπολογισμό συντάξεως αποχωρήσεως κατά τον κανόνα *pro rata temporis* σε περίπτωση εργασίας μερικής απασχολήσεως. Ο συνυπολογισμός της διάρκειας της εργασίας που επιτέλεσε πράγματι το άτομο κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του, σε σύγκριση με αυτήν του ατόμου που εργάστηκε σε όλη τη σταδιοδρομία του κατά πλήρη απασχόληση, συνιστά αντικειμενικό κριτήριο άσχετο με οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου που δικαιολογεί αναλογική μείωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων του. Βλ., επίσης, σκέψη 102 των προτάσεων του γενικού εισαγγελέα L. A. Geelhoed στην υπόθεση Schönheit και Becker, προαναφερθείσα.

33 — Κατά το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 96/34, τα κράτη μέλη όφειλαν να θεσπίσουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, τις αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την οδηγία αυτή το αργότερο στις 3 Ιουνίου 1998 ή να μερμηνήσουν το αργότερο μέχρι την ημερομηνία εκείνη ότι οι κοινωνικοί εταίροι είχαν καταρτίσει τις αναγκαίες διατάξεις μέσω συμφωνίας, τα δε κράτη μέλη όφειλαν να λάβουν κάθε αναγκαίο μέτρο ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η οδηγία αυτή.

34 — Οδηγία της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των κρατών μελών των σχετικών με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 42).

35 — Απόφαση της 8ης Ιουνίου 2004, C-220/02, Österreichischer Gewerkschaftsbund (Συλλογή 2004, σ. I-5907, σκέψη 65).

36 — Απόφαση Österreichischer Gewerkschaftsbund, προαναφερθείσα (σκέψεις 60 και 61).

σεων του εργοδότη και του εργαζομένου³⁷. Το Δικαστήριο έκρινε, κατά συνέπεια, ότι τα άρθρα 141 ΕΚ και 11, παράγραφος 2, στοιχείο γ', της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου³⁸, καθώς και η ρήτρα 2, παράγραφος 6, της συμφωνίας-πλασιού για τη γονική άδεια δεν αντίκεινται στον εκ μέρους του εργοδότη και κατά τη χορήγηση δώρου Χριστουγέννων σε γυναίκα ευρισκομένη σε γονική άδεια³⁹ συνυπολογισμό των περιόδων αδειάς με αποτέλεσμα την ανάλογη μείωση της παροχής⁴⁰.

51. Αυτές οι δύο αποφάσεις αφορούσαν τη συμβατική σχέση μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Αφού το Δικαστήριο έκρινε ότι οι συνέπειες που μπορεί να έχει η γονική άδεια επί του υπολογισμού ορισμένων δικαιωμάτων στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου δεν συνιστούν παραβίαση της αρχής της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω φύλου, θεωρώ ότι θα ήταν παράλογο το διαφορετικό συμπέρασμα στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Ενώ η σχέση μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας-πλασιού για τη γονική άδεια και του κοινοτικού δικαίου γενικώς, τα θέματα κοινωνικής ασφάλισης αντιθέτως εξακολουθούν να υπάγονται σε μεγάλο βαθμό στην αρμοδιότητα των κρατών μελών. Κατά τούτο εξέρχονται του πεδίου εφαρμογής της συμφωνίας-πλασιού για τη γονική άδεια, όπως προκύπτει σαφώς από τη ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλασιού.

37 — Απόφαση της 21ης Οκτωβρίου 1999, C-333/97, Lewen (Συλλογή 1999, σ. I-7243, σκέψη 37).

38 — 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348, σ. 1).

39 — Απόφαση Lewen, προαναφερθείσα, σκέψη 50.

40 — Με την απόφαση Lewen, προαναφερθείσα, το Δικαστήριο χρησιμοποιεί αδιακρίτως τις εκφράσεις «γονική άδεια» και «άδεια ανατροφής» (βλ., ιδίως, σκέψη 10).

52. Επιπλέον, όπως παρατηρεί η Επιτροπή, ούτε η οδηγία 96/34 ούτε κάποια άλλη κοινοτική οδηγία περιέχουν ρητές διατάξεις αναφερόμενες στο ζήτημα της αμοιβής κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. Κατά συνέπεια, το ζήτημα αυτό εμπίπτει στην αρμοδιότητα των κρατών μελών.

53. Βεβαίως, σύμφωνα με την αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων που περιέχει η ρήτρα 4, παράγραφος 1, της συμφωνίας-πλασιού για την εργασία μερικής απασχόλησεως, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησεως δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά τρόπο λιγότερο ευνοϊκό, όσον αφορά τους όρους εργασίας, από τους εργαζομένους κατά πλήρη απασχόληση που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση αποκλειστικώς για τον λόγο ότι εργάζονται κατά μερική απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Ωστόσο, η ρήτρα 4, παράγραφος 2, αυτής της συμφωνίας-πλασιού προβλέπει ρητά ότι, όταν αυτό είναι ενδεδειγμένο, εφαρμόζεται η αρχή *pro rata temporis*⁴¹.

54. Ένα αξιόλογο επιχείρημα είναι ότι η λήψη της γονικής άδειας πρέπει να ενθαρρύνεται⁴² και να *μην μειώνονται* τα δικαιώματα για παροχές κοινωνικής ασφάλισης αναλόγως του πραγματικού χρόνου εργασίας αλλά να δίνεται η δυνατότητα στα πρόσωπα που τελούν σε γονική άδεια να συνεχίσουν να αποκτούν δικαιώματα ως εάν εργάζονταν κατά πλήρη απασχόληση. Η προσέγγιση αυτή θα ενίσχυε την ουσιαστική ισότητα

41 — Βλ., επίσης, σκέψη 101 των προτάσεων της γενικής εισαγγελέα J. Kokott στην υπόθεση C-268/06 (απόφαση της 15ης Απριλίου 2008, Impact, Συλλογή 2008, σ. I-2483).

42 — Αντικείμενο της συμφωνίας-πλασιού για την εργασία μερικής απασχόλησης, όπως ορίζεται στη ρήτρα 1, στοιχείο α', είναι «η εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας μερικής απασχόλησης».

μεταξύ των φύλων⁴³, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι οι γυναίκες, όπως παρατηρεί η διάταξη περί παραπομπής, είναι σαφώς πιθανότερο να λάβουν γονική άδεια για να ασχοληθούν με τα τέκνα τους. Αυτό θα παρότρυνε επίσης τους άνδρες να πράξουν ομοίως⁴⁴.

55. Ωστόσο, δεν μπορώ να υποστηρίξω ότι οι υπάρχουσες νομοθετικές διατάξεις επιβάλλουν υποχρέωση στα κράτη μέλη να δώσουν τέτοια κίνητρα υπέρ της γονικής άδειας. Αντιθέτως, προβλέπουν ρητά την εφαρμογή της αρχής *pro rata temporis* και αφήνουν στα κράτη μέλη ουσιαστική εξουσία προκειμένου να καταρτίσουν τις ρυθμίσεις που θεωρούν σκόπιμες. Συναφώς, ο Ισπανός νομοθέτης είχε προβλέψει κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης της κύριας δίκης, ότι οι εργαζόμενοι μπορούσαν να συνάψουν ειδική συμφωνία για να διατηρήσουν τις παλαιές βάσεις εισφοράς τους⁴⁵ και έχει ήδη διαρρυθμιστεί ένα σύστημα⁴⁶ για να δοθεί η δυνατότητα στα πρόσωπα που μειώνουν το ωράριο εργασίας τους προκειμένου να ασχοληθούν με το τέκνο τους να διατηρήσουν το αρχικό επίπεδο της κοινωνικής ασφάλισής τους κατά τα δύο πρώτα έτη της μείωσης αυτής.

43 — Βλ., ιδίως, C. Barnard, *EC Employment Law*, 3η έκδοση, 2006, σ. 333 έως 338.

44 — Βλ., ιδίως, την όγδοη αιτιολογική σκέψη της συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια, που ορίζει ότι «οι άνδρες θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν ίσο μέρος των οικογενειακών ευθυνών, όπως, παραδείγματος χάρι, να λαμβάνουν γονική άδεια με μέσα όπως τα προγράμματα ευαισθητοποίησης».

45 — Βλ. σκέψη 16 των παρούσων προτάσεών μου.

46 — Βλ. υποσημείωση 18 των παρούσων προτάσεών μου.

56. Αν η ενθάρρυνση του προσώπου να λάβει γονική άδεια θεωρείται ως ευκατρία από κοινωνικής σκοπιάς —πράγμα πολύ πιθανό— στα κράτη μέλη και/ή στον κοινοτικό νομοθέτη εναπόκειται να λάβουν τα αναγκαία νομοθετικά μέτρα για την επίτευξη του στόχου αυτού. Στο παρόν στάδιο εξελίξεώς του πάντως, το κοινοτικό δίκαιο δεν περιλαμβάνει υποχρέωση που να δίνει δικαίωμα για παροχές κοινωνικής ασφαλίσεως κατά τη περίοδο γονικής άδειας ως εάν ο ενδιαφερόμενος δεν τελούσε σε γονική άδεια, αλλά εξακολουθούσε να εργάζεται κατά πλήρη απασχόληση.

57. Κατά συνέπεια, φρονώ ότι η νομοθεσία βάσει της οποίας η παροχή αναπηρίας υπολογίζεται *pro rata temporis* βάσει της πραγματικής διάρκειας εργασίας, σε περίπτωση εργασίας μερικής απασχολήσεως συμβιβάζεται με το κοινοτικό δίκαιο, ακόμη και αν ο λόγος της μείωσης του χρόνου εργασίας έγκειται σε γονική άδεια.

3. Επί του τετάρτου ερωτήματος

58. Με το τέταρτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ερωτά αν η υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να ερμηνεύουν το κοινοτικό δίκαιο υπό το φως των υποχρεώσεων που επιβάλλει η οδηγία 96/34 έχει εφαρμογή και στη συνέχεια των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφαλίσεως κατά την περίοδο της γονικής άδειας και, ειδικότερα, στην περίπτωση όπου πρόκειται για μορφή μερικής άδειας ή μείωσης του χρόνου εργασίας όπως στην υπόθεση της κύριας δίκης.

59. Αν ορθώς θεωρώ ότι η ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια δεν επιβάλλει υποχρεώσεις στα κράτη μέλη, τα οποία εξακολουθούν να είναι αρμόδια σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, η απάντηση στο ερώτημα αυτό παρέλκει.

IV — Πρόταση

60. Για τους προεκτεθέντες λόγους προτείνω να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στα προδικαστικά ερωτήματα του Juzgado de lo Social de Madrid:

- Η ρήτρα 2, παράγραφος 6, της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που προσαρτάται στην οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήψε η UNICE, το CEEP και η CES, δεν έχει εφαρμογή στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.
- Η ρήτρα 2, παράγραφος 8, της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που προσαρτάται στην οδηγία 96/34 δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη υποχρέωση σαφή, ακριβή και απαλλαγμένη αιρέσεων και, συνεπώς, δεν μπορεί να προβληθεί έναντι των δημοσίων αρχών του κράτους μέλους ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων.
- Μια νομοθεσία βάσει της οποίας η παροχή αναπηρίας υπολογίζεται *pro rata temporis* βάσει της πραγματικής διάρκειας εργασίας, σε περίπτωση εργασίας μερικής απασχολήσεως συμβιβάζεται με το κοινοτικό δίκαιο, ακόμη και αν ο λόγος της μείωσης του χρόνου εργασίας έγκειται σε γονική άδεια