



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (δεύτερο τμήμα)

της 7ης Σεπτεμβρίου 2017*

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 2010/18/ΕΕ Αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια – Ρήτρα 5, σημεία 1 και 2 – Επιστροφή από γονική άδεια – Δικαίωμα επιστροφής στην ίδια θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση – Διατήρηση των κερτημένων ή των υπό κτήση δικαιωμάτων – Δημόσιος υπάλληλος ομόσπονδου κράτους που προήχθη σε δόκιμο δημόσιο υπάλληλο σε διευθυντική θέση – Κανονιστική ρύθμιση του εν λόγω ομόσπονδου κράτους που προβλέπει τη λήξη της δοκιμαστικής υπηρεσίας αυτοδικαίως και χωρίς δυνατότητα παρατάσεως κατά την εκπνοή διετούς περιόδου, ακόμη και σε περίπτωση απουσίας λόγω γονικής άδειας – Δεν είναι συμβατή – Συνέπειες»

Στην υπόθεση C-174/16,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Verwaltungsgericht Βερολίνο (διοικητικό πρωτοδικείο Βερολίνου, Γερμανία) με απόφαση της 2ας Ιουλίου 2015, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 24 Μαρτίου 2016, στο πλαίσιο της δίκης

H.

κατά

Land Berlin,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (δεύτερο τμήμα),

συγκείμενο από τους Μ. Pešič, πρόεδρο τμήματος, Α. Prechal (εισηγήτρια), Α. Rosas, C. Toader και Ε. Jarašiūnas, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: P. Mengozzi

γραμματέας: Α. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- η Η., αυτοπροσώπως,
- το Land Berlin, εκπροσωπούμενο από τους Μ. Theis, Ε.-Ν. Voigt και Κ.-Ρ. Nießner, καθώς και από την Α. Hollmann,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη από την C. Valero και τον Μ. Kellerbauer,

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα που ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά τη συνεδρίαση της 26ης Απριλίου 2017,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

- 1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 5, σημεία 1 και 2, της συναφθείσας στις 18 Ιουνίου 2009 αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια (στο εξής: αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο), η οποία περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ 2010, L 68, σ. 13), καθώς και την ερμηνεία του άρθρου 14, παράγραφος 1, στοιχεία α' και γ', και των άρθρων 15 και 16 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).
- 2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ της Η. και του Land Berlin (ομόσπονδου κράτους του Βερολίνου, Γερμανία) με αντικείμενο την απόφαση που το τελευταίο απήθυνε στην Η. κατά τη διάρκεια της γονικής της άδειας για να την ενημερώσει ότι δεν είχε συμπληρώσει επιτυχώς, εξαιτίας της απουσίας της λόγω γονικής άδειας, τη διετή δοκιμαστική υπηρεσία στη διευθυντική θέση στην οποία είχε τοποθετηθεί πριν από την εν λόγω άδεια, οπότε η ιδιότητά της του δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου είχε λήξει και είχε, συνεπώς, επανατοποθετηθεί στην κατώτερη θέση που κατείχε προηγουμένως.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

Η οδηγία 2010/18 και η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο

- 3 Η οδηγία 2010/18 κατήργησε, με ισχύ από τις 8 Μαρτίου 2012, την οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995 από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ 1996, L 145, σ. 4) (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο του 1995).
- 4 Οι αιτιολογικές σκέψεις 8 και 11 της οδηγίας 2010/18 αναφέρουν τα εξής:

«(8) Δεδομένου ότι οι στόχοι της οδηγίας, ιδίως όσον αφορά τη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία σε ολόκληρη την Ένωση, δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και μπορούν, συνεπώς, να επιτευχθούν καλύτερα σε ενωσιακό επίπεδο, η Ένωση μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης. [...]

[...]

(11) Η ρήτρα 1 παράγραφος 1 της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του ενωσιακού δικαίου στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, ορίζει ότι η συμφωνία προβλέπει τις ελάχιστες απαιτήσεις.»

5 Το άρθρο 3, παράγραφος 1, της οδηγίας αυτής προβλέπει τα εξής:

«Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία ή εξασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν εισαγάγει τα αναγκαία μέτρα μέσω συμφωνίας έως τις 8 Μαρτίου 2012 το αργότερο. [...]»

6 Το προοίμιο της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού αναφέρει, μεταξύ άλλων, τα ακόλουθα:

«Η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο [...] αναθεωρεί [τη συμφωνία-πλαίσιο του 1995] με τον καθορισμό των ελάχιστων απαιτήσεων για τη γονική άδεια, ως σημαντικό μέσο για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

[...]

I. Γενικές παρατηρήσεις [...]

3. έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 7ης Δεκεμβρίου 2000, και τα άρθρα 23 και 33 σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής, [...]

22. εκτιμώντας ότι οι διευθετήσεις γονικής άδειας προορίζονται να στηρίξουν τους εργαζόμενους γονείς κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, με σκοπό τη διατήρηση και την προώθηση της συνεχούς συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας [...] [...]».

7 Η ρήτρα 1, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού προβλέπει τα εξής:

«1. Η παρούσα συμφωνία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης των γονικών και των επαγγελματικών ευθυνών των εργαζόμενων γονέων, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών, στο πλαίσιο σεβασμού του εθνικού δικαίου, των συλλογικών συμφωνιών και/ή των πρακτικών.

2. Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.»

8 Η ρήτρα 2 της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Η παρούσα συμφωνία παρέχει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας σε εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, έτσι ώστε να μπορούν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας που μπορεί να φτάνει μέχρι τα οκτώ έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους.

2. Η άδεια χορηγείται για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών [...]».

9 Η ρήτρα 3, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού ορίζει τα εξής:

«Οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι τρόποι εφαρμογής της γονικής άδειας ορίζονται από το δικαίωμα και/ή τις συλλογικές συμβάσεις στα κράτη μέλη, ενόσω τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις της παρούσας συμφωνίας. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν συγκεκριμένα:

- α) να αποφασίζουν αν η γονική άδεια χορηγείται κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων,
- β) να εξαρτούν το δικαίωμα της γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος: [...]
- γ) να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με το εθνικό δικαίωμα, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, μπορεί να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής άδειας για βάσιμους λόγους που συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης: [...]
- δ) επιπλέον του στοιχείου γ), να επιτρέπουν ειδικές διευθετήσεις που ανταποκρίνονται στις λειτουργικές και οργανωτικές απαιτήσεις των μικρών επιχειρήσεων.»

10 Η τιτλοφορούμενη «Εργασιακά δικαιώματα και μη διάκριση» ρήτρα 5 της ίδιας συμφωνίας-πλαisiού ορίζει τα ακόλουθα:

«1. Στο τέλος της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην ίδια θέση εργασίας ή, αν αυτό δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση που είναι σύμφωνη με την εργασιακή σύμβαση ή σχέση.

2. Τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα υπό κτήση δικαιώματα από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν έως το τέλος της γονικής άδειας. Με τη λήξη της γονικής άδειας, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από το εθνικό δικαίωμα, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.

3. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν το καθεστώς της εργασιακής σύμβασης ή σχέσης για την περίοδο της γονικής άδειας.

[...]»

Η οδηγία 2006/54

11 Το άρθρο 14, παράγραφος 1, της οδηγίας 2006/54 ορίζει τα ακόλουθα:

«Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή εργασία [...] μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές

[...]

- γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας [...]

[...]».

12 Το άρθρο 15 της οδηγίας αυτής ορίζει τα ακόλουθα:

«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 [...]».

13 Το άρθρο 16 της εν λόγω οδηγίας προβλέπει τα εξής:

«Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδειας υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν τα εν λόγω δικαιώματα μεριμνούν ώστε [...] κατά το πέρας αυτής της άδειας, [οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες] δικαιούνται να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς [...]».

Το γερμανικό δίκαιο

14 Το καθεστώς του δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου που διορίζεται σε διευθυντική θέση διέπεται, όσον αφορά το Land του Βερολίνου, από το άρθρο 97 του Landesbeamten-gesetz (νόμου του Land περί δημοσίων υπαλλήλων, στο εξής: LBG), της 19ης Μαρτίου 2009.

15 Το άρθρο 97, παράγραφος 1, του LBG προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι η δοκιμαστική υπηρεσία που πραγματοποιείται σε τέτοια θέση έχει διετή διάρκεια και δεν χωρεί παράταση.

16 Κατά το άρθρο 97, παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του LBG:

«Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την τελευταία θέση που κατείχε ο δημόσιος υπάλληλος ως μόνιμος δημόσιος υπάλληλος [...] αναστέλλονται, από την ημέρα του διορισμού του, καθ' όλη τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου [...]».

17 Κατά το άρθρο 97, παράγραφος 4, του LBG, όπως τροποποιήθηκε με τον Dienstrechtsneuordnungsgesetz (νόμο περί μεταρρυθμίσεως και εκσυγχρονισμού του ομοσπονδιακού δικαίου δημοσίας διοικήσεως), της 22ας Ιουνίου 2011:

«Ο δόκιμος υπάλληλος που συμπλήρωσε επιτυχώς τη δοκιμαστική του υπηρεσία μονιμοποιείται [...] Ο δημόσιος υπάλληλος που δεν μονιμοποιείται στο τέλος της δοκιμαστικής υπηρεσίας χάνει κάθε δικαίωμα στην αμοιβή της μη πληρωθείσας θέσης. Δεν θεμελιώνει δε ευρύτερα δικαιώματα. Ο δημόσιος υπάλληλος δεν δύναται, για περίοδο ενός έτους, να γίνει δεκτός σε δοκιμαστική υπηρεσία που αφορά την ίδια θέση. Οσάκις ο δημόσιος υπάλληλος δεν εξετέλεσε επιτυχώς για πρώτη φορά τη δοκιμαστική του υπηρεσία, εξαιτίας και μόνον του γεγονότος ότι δεν κατέστη δυνατό να ασκήσει να καθήκοντα της διευθυντικής αυτής θέσεως για παρατεταμένη περίοδο, ο ιεραρχικά προϊστάμενος δύναται να επιτρέψει εξαιρέσεις από την έβδομη περίοδο.»

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

18 Η Η. υπηρετεί στη διοίκηση του Land του Βερολίνου από το 1999 και έχει την ιδιότητα του μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου. Από τις 23 Σεπτεμβρίου 2008 κατείχε θέση συμβούλου του μισθολογικού κλιμακίου Α 16. Κατόπιν διαδικασίας επιλογής, η Η. προήχθη, στις 20 Σεπτεμβρίου 2011, κατ' εφαρμογή του άρθρου 97, παράγραφος 1, του LBG, σε δόκιμη δημόσια υπάλληλο σε θέση συμβούλου του ανώτερου μισθολογικού κλιμακίου Β 2. Ως εκ τούτου, στις 18 Οκτωβρίου 2011, τοποθετήθηκε σε κενή κατά τον χρόνο εκείνο θέση του τελευταίου αυτού μισθολογικού κλιμακίου η οποία αφορούσε διευθυντικά καθήκοντα.

- 19 Ωστόσο, η Η. δεν ανέλαβε τα καθήκοντά της στη νέα αυτή θέση. Συγκεκριμένα, από τις 25 Ιουλίου 2011 έως τις 19 Ιανουαρίου 2012, τελούσε σε άδεια ασθένειας για λόγους που σχετίζονταν με την εγκυμοσύνη της, ενώ στη συνέχεια έλαβε άδεια μητρότητας από τις 20 Ιανουαρίου έως τις 27 Απριλίου 2012. Κατά το πέρας της άδειας μητρότητας, η Η. τελούσε σε άδεια έως τις 29 Μαΐου 2012, προτού λάβει γονική άδεια, η οποία άρχισε στις 30 Μαΐου 2012 και παρατάθηκε επανειλημμένα μέχρι τη λήξη της στις 20 Φεβρουαρίου 2015.
- 20 Στο μεσοδιάστημα, η θέση στην οποία είχε τοποθετηθεί η Η. ως δόκιμη δημόσια υπάλληλος προκηρύχθηκε εκ νέου κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2012, προτού ανατεθεί σε άλλον ενδιαφερόμενο.
- 21 Στις 4 Σεπτεμβρίου 2014, το Landesverwaltungsamt Berlin (διοικητική υπηρεσία του Land του Βερολίνου, Γερμανία) ενημέρωσε την Η. ότι δεν είχε συμπληρώσει επιτυχώς τη διετή δοκιμαστική της υπηρεσία στην προμνησθείσα θέση, καθότι δεν είχε πράγματι απασχοληθεί σε αυτήν, και ότι η ιδιότητά της του δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου είχε, ως εκ τούτου, λήξει στις 19 Σεπτεμβρίου 2013, σύμφωνα με το άρθρο 97, παράγραφος 4, του LBG. Η υπηρεσία αυτή ενημέρωσε επίσης την ενδιαφερομένη ότι επρόκειτο να επανατοποθετηθεί στην προηγούμενη της θέση συμβούλου του μισθολογικού κλιμακίου A 16.
- 22 Μετά την απόρριψη, με απόφαση της 10ης Νοεμβρίου 2014, από την προμνησθείσα υπηρεσία της διοικητικής της ενστάσεως, η Η. άσκησε προσφυγή ενώπιον του Verwaltungsgericht Berlin (διοικητικού πρωτοδικείου Βερολίνου, Γερμανία), με αίτημα να ακυρωθεί η απόφαση αυτή και να αναγνωριστεί ότι έπρεπε να διατηρήσει, και πέραν της 19ης Σεπτεμβρίου 2013, την ιδιότητά της του δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου σε στάδιο προαγωγής σε διευθυντική θέση του μισθολογικού κλιμακίου B 2. Προς στήριξη της προσφυγής αυτής, η Η. υποστήριξε, μεταξύ άλλων, ότι η προσβαλλόμενη απόφαση συνιστούσε παράβαση των οδηγιών 2006/54 και 2010/18.
- 23 Όσον αφορά την οδηγία 2010/18 και την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο, το Verwaltungsgericht Berlin (διοικητικό πρωτοδικείο Βερολίνου) διερωτάται, ιδίως, κατά πόσον το άρθρο 97 του LBG συνάδει προς τη ρήτρα 5, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου δεδομένου ότι, κατά τη λήξη της γονικής της άδειας, η Η. δεν μπόρεσε να επιστρέψει στη θέση εργασίας που κατείχε πριν από την άδεια ή σε ισοδύναμη θέση, αλλά επανατοποθετήθηκε σε μια οργανικώς κατώτερη θέση. Το αιτούν δικαστήριο διερωτάται επίσης ως προς τη συμβατότητα του άρθρου 97 με τη ρήτρα 5, σημείο 2, της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, η οποία προβλέπει τη διατήρηση των κεκτημένων ή των υπό κτήση δικαιωμάτων, λόγω του ότι η επανατοποθέτηση αυτή συνεπάγεται μισθολογική μείωση. Κατά το αιτούν δικαστήριο, δεν μπορεί ωστόσο να αποκλεισθεί ότι, όπως υποστηρίζει το Land του Βερολίνου, οι κανόνες του άρθρου 97 του LBG μπορούν να συνιστούν εθνικό δίκαιο, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 2, δεύτερη περίοδος, της ίδιας συμφωνίας-πλαισίου, από το οποίο θα μπορούσαν να απορρέουν νομίμως αλλαγές στα δικαιώματα των εργαζομένων κατά τη λήξη της γονικής άδειας.
- 24 Επιπροσθέτως, το αιτούν δικαστήριο αναφέρει ότι, ακόμη και αν γίνει δεκτό ότι το άρθρο 97 του LBG συνιστά παράβαση της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου και/ή της οδηγίας 2006/54, θα ήταν αδύνατον να ερμηνευθεί το εν λόγω άρθρο 97 κατά τρόπο που να διασφαλίζεται η συμβατότητα με τους ανωτέρω κανόνες του δικαίου της Ένωσης, με αποτέλεσμα να πρέπει, στην περίπτωση αυτή, να παραμείνει ανεφάρμωτος ο εθνικός αυτός κανόνας.
- 25 Στο πλαίσιο αυτό, το αιτούν δικαστήριο φρονεί ότι η καταλληλότερη λύση θα ήταν η παράταση της δοκιμαστικής περιόδου, εφόσον η διάρκειά της δεν είχε ακόμα συμπληρωθεί κατά την έναρξη της γονικής άδειας, είτε στην αρχική θέση είτε, όταν, όπως εν προκειμένω, η θέση αυτή ανατέθηκε εν τω μεταξύ εκ νέου σε άλλον δημόσιο υπάλληλο, σε συγκρίσιμη διευθυντική θέση. Εντούτοις, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται επίσης ποια λύση θα έπρεπε να προταθεί στην περίπτωση που δεν θα ήταν διαθέσιμη καμία συγκρίσιμη θέση. Τέλος, στο μέτρο που το εθνικό δίκαιο επιτάσσει, σε περίπτωση τοποθετήσεως σε νέα θέση, τη διενέργεια νέας διαδικασίας επιλογής, με κίνδυνο στην περίπτωση

αυτή να επιλεγεί ενδεχομένως διαφορετικός υποψήφιος από τον δημόσιο υπάλληλο που επιστρέφει από γονική άδεια, το αιτούν δικαστήριο διερωτάται κατά πόσον το δίκαιο της Ένωσης επιβάλλει να μη διενεργηθεί τέτοια διαδικασία.

26 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Verwaltungsgericht Berlin (διοικητικό πρωτοδικείο Βερολίνου) αποφάσισε να αναστείλει την ενώπιόν του διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

- «1) Έχουν οι διατάξεις της οδηγίας [2010/18] καθώς και οι διατάξεις της [αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού] την έννοια ότι δεν επιτρέπουν ρύθμιση της εθνικής νομοθεσίας κατά την οποία ο χρόνος δοκιμαστικής υπηρεσίας δημοσίου υπαλλήλου σε θέση διευθυντικών καθηκόντων λήγει, βάσει του νόμου και χωρίς καμία δυνατότητα παρατάσεως, ακόμη και όταν ο δημόσιος υπάλληλος ή η δημόσια υπάλληλος, κατά το μεγαλύτερο διάστημα της δοκιμαστικής υπηρεσίας, απουσίαζε και εξακολουθεί να απουσιάζει με γονική άδεια;
- 2) Έχουν οι διατάξεις της οδηγίας [2006/54] ιδίως τα άρθρα 14, παράγραφος 1, στοιχεία α' και γ', 15 και 16, την έννοια ότι ρύθμιση της εθνικής νομοθεσίας με το περιεχόμενο που εκτίθεται στο πρώτο ερώτημα αποτελεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε περίπτωση που πλήττει ή ενδέχεται να πλήξει πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών;
- 3) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ή στο δεύτερο ερώτημα: αντιτίθεται η ερμηνεία των προαναφερθεισών διατάξεων του δικαίου της Ένωσης σε εθνική ρύθμιση με το ως άνω περιεχόμενο, ακόμη και όταν ο σκοπός που προβάλλεται προς δικαιολόγησή της είναι να μπορεί να διαπιστωθεί, στο πλαίσιο της δοκιμαστικής υπηρεσίας, ότι κατάλληλος για τη μόνιμη κάλυψη θέσεως διευθυντικών καθηκόντων είναι μόνον όποιος έχει ασκήσει πραγματικά και αδιαλείπτως για παρατεταμένη περίοδο τα καθήκοντά του;
- 4) Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως και στο τρίτο ερώτημα: Επιτρέπει η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης άλλη έννομη συνέπεια αντί της συνεχίσεως της δοκιμαστικής υπηρεσίας αμέσως μετά τη λήξη της γονικής άδειας –για το χρονικό διάστημα εκείνο που δεν έχει διανυθεί κατά την έναρξη της γονικής άδειας– στην ίδια ή σε παρόμοια υπηρεσιακή θέση, σε περίπτωση που, για παράδειγμα, δεν είναι πλέον διαθέσιμη τέτοια υπηρεσιακή θέση ή αντίστοιχη οργανική θέση;
- 5) Επιτάσσει η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης να μην διενεργηθεί, στην περίπτωση αυτή, νέα διαγωνιστική διαδικασία με συμμετοχή άλλων διαγωνιζομένων, κατά τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας, προκειμένου να πληρωθεί άλλη υπηρεσιακή θέση ή άλλη θέση διευθυντικών καθηκόντων;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος και επί του πρώτου σκέλους του τρίτου ερωτήματος

27 Με το πρώτο ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί κατά πόσον η ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία εξαρτά την οριστική προαγωγή σε διευθυντική θέση της δημοσίας διοικήσεως από την προϋπόθεση να πραγματοποιήσει ο επιλεγείς υποψήφιος προηγουμένως με επιτυχία διετή δοκιμαστική υπηρεσία στη θέση αυτή και βάσει της οποίας, σε περίπτωση που ο υποψήφιος τελούσε, κατά το μεγαλύτερο τμήμα της δοκιμαστικής υπηρεσίας, και εξακολουθεί να τελεί σε γονική άδεια, η εν λόγω δοκιμαστική υπηρεσία λήγει νομίμως κατά το πέρας της διετούς περιόδου, χωρίς να χωρεί παράτασή της, ο δε ενδιαφερόμενος επανατοποθετείται ως εκ τούτου κατά την επιστροφή του από τη γονική άδεια στην κατώτερη θέση, τόσο από υπηρεσιακή όσο και από μισθολογική άποψη, που κατείχε προτού γίνει δεκτός για την εν

λόγω δοκιμαστική περίοδο. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο αυτό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, με το πρώτο σκέλος του τρίτου ερωτήματος, να διευκρινιστεί κατά πόσον η ρήτρα 5 σημεία 1 και 2, έχει την έννοια ότι τέτοια εθνική κανονιστική ρύθμιση ενδέχεται ωστόσο να δικαιολογείται από τον σκοπό της ίδιας της δοκιμαστικής υπηρεσίας, ο οποίος συνίσταται στο να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση της καταλληλότητας για την κάλυψη της διαθέσιμης διευθυντικής θέσεως και επιτάσσει, κατά συνέπεια, να καλύπτει η εν λόγω δοκιμαστική υπηρεσία μια παρατεταμένη περίοδο.

Προκαταρκτικές παρατηρήσεις

- 28 Πρέπει να διευκρινιστεί, ευθύς εξ αρχής, ότι η Η. απουσίασε λόγω γονικής άδειας κατά το μεγαλύτερο μέρος της δοκιμαστικής υπηρεσίας που απαιτείται για τον οριστικό διορισμό στην οικεία διευθυντική θέση και εξακολουθούσε να τελεί σε γονική άδεια όταν η διοικητική υπηρεσία του Land του Βερολίνου την ενημέρωσε ότι θα επανατοποθετείτο στην προηγούμενη θέση της, οπότε η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική κανονιστική ρύθμιση πρέπει να εξετασθεί αποκλειστικώς υπό το πρίσμα της οδηγίας 2010/18 και της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.
- 29 Όπως προκύπτει από το πρώτο εδάφιο του προοιμίου της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, με την εν λόγω συμφωνία-πλαisiο οι κοινωνικοί εταίροι, οι οποίοι εκπροσωπούνται από διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα, δεσμεύονται να λάβουν μέτρα, καθορίζοντας τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη γονική άδεια, προκειμένου να καταστεί δυνατή η συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και να προωθηθεί η ισότητα των ευκαιριών και η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.
- 30 Η αιτιολογική σκέψη 8 της οδηγίας 2010/18 για την εφαρμογή της εν λόγω αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού υπογραμμίζει, ομοίως, ότι οι στόχοι τους οποίους επιδιώκει η οδηγία αυτή συνίστανται στο να δοθεί στους εργαζόμενους γονείς η δυνατότητα μεγαλύτερης συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής τους ζωής και στο να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία σε ολόκληρη την Ένωση.
- 31 Πρέπει, επίσης, να υπομνησθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, ιδίως ως προς την απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές, αφενός, και το δικαίωμα γονικής άδειας με σκοπό τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, αφετέρου, κατοχυρώνονται αντιστοίχως στα άρθρα 23 και 33, παράγραφος 2, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής: Χάρτης), διατάξεις στις οποίες παραπέμπει το σημείο 3 των γενικών εκτιμήσεων της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.
- 32 Το δικαίωμα γονικής άδειας περιελήφθη πράγματι στο άρθρο 33, παράγραφος 2, του Χάρτη, μεταξύ των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων του κεφαλαίου IV, υπό τον τίτλο «Αλληλεγγύη». Η διάταξη αυτή ορίζει ότι, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, κάθε πρόσωπο έχει, μεταξύ άλλων, δικαίωμα γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία τέκνου.
- 33 Επιπλέον, οι στόχοι τους οποίους επιδιώκει η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαisiο αφορούν τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας και την κατάλληλη κοινωνική προστασία των εργαζομένων, και, όπως προκύπτει από το άρθρο 151 ΣΛΕΕ, περιλαμβάνονται μεταξύ των στόχων που επιδιώκει η κοινωνική πολιτική της Ένωσης (βλ. συναφώς, όσον αφορά τη συμφωνία-πλαisiο του 1995, απόφαση της 22ας Οκτωβρίου 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, σκέψη 37).
- 34 Τέλος, πρέπει να υπομνησθεί ότι η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαisiο, όπως και η συμφωνία-πλαisiο του 1995, εφαρμόζεται επίσης στους εργαζόμενους οι οποίοι, όπως η προσφεύγουσα της κύριας δίκης, έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Συγκεκριμένα, η ρήτρα 1, σημείο 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού αφορά, εν γένει, «όλους τους εργαζόμενους [...] που έχουν σύμβαση ή σχέση

εργασίας προσδιοριζόμενη από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος» και η ρήτρα 2, σημείο 1, της ίδιας συμφωνίας-πλαisiού αφορά «τους εργαζομένους», χωρίς να κάνει διάκριση ανάλογα με τον δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα του εργοδότη με τον οποίο αυτοί συνδέονται, καταλαμβάνοντας συνεπώς το σύνολο των εργαζομένων (βλ., συναφώς, απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2010, Χατζή, C-149/10, EU:C:2010:534, σκέψεις 28 έως 30).

Επί της ρήτρας 5 της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού

- 35 Πρέπει να επισημανθεί, ευθύς εξ αρχής, ότι το γράμμα των σημείων 1 έως 3 της ρήτρας 5 της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού είναι σχεδόν πανομοιότυπο με εκείνο των σημείων 5 έως 7 της ρήτρας 2 της συμφωνίας-πλαisiού του 1995, και επομένως η αφορώσα τις τελευταίες αυτές διατάξεις ερμηνεία εκ μέρους του Δικαστηρίου ισχύει επίσης και για τις πρώτες (βλ., συναφώς, απόφαση της 16ης Ιουνίου 2016, Rodríguez Sánchez, C-351/14, EU:C:2016:447, σκέψη 47).
- 36 Με την προοπτική να δοθεί στους νέους γονείς η δυνατότητα να διακόψουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα προκειμένου να αφοσιωθούν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαισιο τους παρέχει την κατοχυρωμένη στη ρήτρα 5, σημείο 1, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού διασφάλιση ότι, όταν λήξει η γονική άδεια, θα επανέλθουν στη θέση εργασίας τους ή, σε περίπτωση που τούτο δεν είναι δυνατό, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας σύμφωνη προς τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας τους. Η διάταξη αυτή εγγυάται, επομένως, την επιστροφή στη θέση εργασίας κατά τη λήξη της άδειας αυτής υπό τους ίδιους όρους με εκείνους που ίσχυαν κατά τον χρόνο λήψεως της εν λόγω άδειας (βλ., συναφώς, απόφαση της 13ης Φεβρουαρίου 2014, TSN και YTN, C-512/11 και C-513/11, EU:C:2014:73, σκέψη 39 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 37 Η ρήτρα 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού έχει, με την ίδια προοπτική, ως αντικείμενο, αφενός, να αποτρέψει την απώλεια ή τον περιορισμό των κεκτημένων ή των υπό κτήση δικαιωμάτων που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας, και τα οποία μπορεί να προβάλει ο εργαζόμενος κατά την έναρξη της γονικής άδειας, και, αφετέρου, να εξασφαλίσει ότι, με τη λήξη της άδειας αυτής, ο εργαζόμενος θα επανέλθει, όσον αφορά τα δικαιώματα αυτά, στην ίδια κατάσταση στην οποία βρισκόταν κατά τον χρόνο ενάρξεως της άδειας (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 16ης Ιουλίου 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, σκέψη 39, και της 22ας Οκτωβρίου 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, σκέψη 39 καθώς και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 38 Πάντως, η προμνησθείσα διάταξη δεν ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, καθόσον, βάσει της ρήτρας 5, σημείο 3, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, αυτά καθορίζονται από τα κράτη μέλη και/ή από τους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, όπως έκρινε το Δικαστήριο, τέτοια παραπομπή στην εθνική νομοθεσία και στις συλλογικές συμβάσεις δεν θίγει τις ελάχιστες απαιτήσεις που ορίζει η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαισιο και ιδίως εκείνες που διευκρινίζονται στη ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού (βλ., συναφώς, αποφάσεις της 16ης Ιουλίου 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, σκέψη 46, και της 22ας Οκτωβρίου 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, σκέψη 45).
- 39 Λαμβανομένων υπόψη των επιχειρημάτων που ανέπτυξε το Land του Βερολίνου, πρέπει να επισημανθεί, πρώτον, ότι, αντιθέτως προς ό,τι αυτό υποστηρίζει, ο εργαζόμενος πρέπει να έχει δικαίωμα επιστροφής στην ίδια θέση εργασίας και να διατηρεί τα κεκτημένα ή τα υπό κτήση δικαιώματα, όπως εγγυάται η ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, ακόμη και όταν η γονική άδεια που του χορηγήθηκε δυνάμει των εφαρμοστέων εθνικών διατάξεων υπερβαίνει την ελάχιστη τετράμηνη περίοδο που ορίζει η ρήτρα 2, σκέψη 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.

- 40 Πράγματι, περὶν του ὅτι, ὅπως ἐπισήμανε ὁ γενικός ἐισαγγελέας στο σημεῖο 20 των προτάσεων του, ἡ λύση αὐτή συνάγεται ἤδη ἐμμέσως ἀπὸ τὴ νομολογία του Δικαστηρίου (βλ., συναφῶς, ἀπόφαση τῆς 20ῆς Ἰουνίου 2013, *Riežniece*, C-7/12, EU:C:2013:410, σκέψεις 12, 17, 32, 50 καὶ 51), ἡ ἀντίθετη ἀπόψη, τὴν ὁποία υποστηρίζει τὸ Land του Βερολίνου, δὲν βρῖσκει κανένα ἔρεισμα στὴν ἀναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο, τῆς ὁποίας ἡ ρήτρα 5 ἀναφέρεται, στα σημεῖα 1 καὶ 2 ἀντιστοίχως, στο δικαίωμα ἐπιστροφῆς στὴν ἴδια θέση ἐργασίας «στο τέλος τῆς γονικῆς ἀδειας» καὶ στο δικαίωμα διατηρήσεως των κεκτημένων δικαιωμάτων ἢ των ὑπὸ κτήση δικαιωμάτων «ἕως τὸ τέλος τῆς γονικῆς ἀδειας».
- 41 Ἐπιπροσθέτως, τὸ νὰ στερηθεῖ ὁ οικεῖος ἐργαζόμενος τὴν ἐγγύηση ἐπιστροφῆς στὴν προηγούμενη θέση του καὶ τὰ κεκτημένα ἢ τὰ ὑπὸ κτήση δικαιώματα, ὡς ὅτι ἡ γονικὴ ἀδεια υπερβαίνει τὴν ἐλάχιστη τετράμηνη διάρκεια, θὰ κατέληγε στο νὰ ἀποθαρρύνεται ὁ ἐργαζόμενος ἀπὸ τὸ νὰ λάβει τὴν ἀπόφαση νὰ ἀσκήσει τὸ δικαίωμά του νὰ λάβει γονικὴ ἀδεια, με ἀποτέλεσμα νὰ υπονομεύονται ἡ πραγματικὴ ἀσκηση του δικαιώματος αὐτοῦ καὶ ἡ πρακτικὴ ἀποτελεσματικότητά τῆς ὁδηγίας 2010/18, καθὼς καὶ τῆς ἀναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου (ἀπόφαση τῆς 13ῆς Φεβρουαρίου 2014, *TSN* καὶ *YTN*, C-512/11 καὶ C-513/11, EU:C:2014:73, σκέψη 51) καὶ νὰ διακυβεύεται ἐπομένως ὁ σκοπὸς περὶ συνδυασμοῦ των ἐπαγγελματικῶν καὶ των οἰκογενειακῶν ἐυθυνῶν τὸν ὁποῖο ἐπιδιώκει ἡ ἀναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο (ἀπόφαση τῆς 27ῆς Φεβρουαρίου 2014, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, σκέψη 40).
- 42 Κατὰ δεύτερο λόγο, δὲν εἶναι ἐπίσης δυνατόν νὰ γίνῃ δεκτὴ ἡ ἀπόψη του Land του Βερολίνου κατὰ τὴν ὁποία, ἐφόσον δὲν εἶχε πράγματι ἀπασχοληθεῖ στὴν ἐπίμαχη στὴν ὑπόθεση τῆς κύριας δίκης θέση δοκίμου ὑπαλλήλου, ἡ Η. δὲν εἶχε, δυνάμει τῆς ρήτρας 5, σημεῖα 1 καὶ 2, τῆς ἀναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου, τὸ δικαίωμα νὰ ἐπιστρέψει στὴν ἐν λόγω θέση κατὰ τὴ λήξη τῆς γονικῆς τῆς ἀδειας, οὔτε ἐξακολουθοῦσε νὰ ἀπολαύει των κεκτημένων ἢ των ὑπὸ κτήση δικαιωμάτων, ἰδίως ἐκείνων που συναρτῶνται με τὴ θέση αὐτή, κατὰ τὸν χρόνο ἐνάρξεως τῆς γονικῆς ἀδειας.
- 43 Οἱ περιεχόμενοι στὴν ἐν λόγω ρήτρα 5, σημεῖα 1 καὶ 2, ὅροι «ἴδια θέση ἐργασίας» καὶ «κεκτημένα δικαιώματα ἢ ὑπὸ κτήση δικαιώματα» πρέπει κανονικά, ἐλλείψει ρητῆς παραπομπῆς στο δίκαιο των κρατῶν μελῶν γιὰ τὸν προσδιορισμὸ τῆς ἐννοίας καὶ του περιεχομένου τους, νὰ ἐρμηνεύονται κατὰ τρόπο αὐτοτελῆ καὶ ἐνιαῖο σε ὁλόκληρὴ τὴν Ἐνωση, λαμβανομένων ὑπόψη του πλαισίου στο ὁποῖο ἐντάσσονται καὶ του σκοποῦ τῆς ἐπίμαχης ρυθμίσεως (βλ., συναφῶς, ἀπόφαση τῆς 22ας Ὀκτωβρίου 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, σκέψη 41).
- 44 Πλὴν ὁμως, λαμβανομένων ὑπόψη των σκοπῶν που ἐπιδιώκουν ἡ ἀναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο καὶ ἡ ὁδηγία 2010/18, ὅπως αὐτοὶ ὑπομνήσθηκαν στὶς σκέψεις 29 καὶ 30 τῆς παρούσας ἀποφάσεως, καθὼς καὶ του ὅτι ἡ ρήτρα 5, σημεῖα 1 καὶ 2, πρώτη περίοδος, τῆς ἀναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου, ἀφενός, ἀντανακλά μιὰ ἰδιαίτερης σημασίας ἀρχὴ του δικαίου τῆς Ἐνωσης καὶ, ἀφετέρου, συγκεκριμενοποιεῖ τὸ δικαίωμα γονικῆς ἀδειας τὸ ὁποῖο κατοχυρώνεται, ἄλλωστε, ὡς θεμελιώδες δικαίωμα στο ἀρθρο 33, παράγραφος 2, του Χάρτη, ἡ διάταξη αὐτὴ δὲν εἶναι δυνατόν νὰ ἐρμηνεύεται συσταλτικῶς (βλ., συναφῶς, ἀποφάσεις τῆς 22ας Ὀκτωβρίου 2009, *Meerts*, C-116/08, EU:C:2009:645, σκέψη 42, καὶ τῆς 27ῆς Φεβρουαρίου 2014, *Lyreco Belgium*, C-588/12, EU:C:2014:99, σκέψη 36).
- 45 Εἶναι ἐπομένως ἀρκετό, γιὰ τους σκοποὺς ἐφαρμογῆς τῆς ρήτρας 5, σημεῖα 1 καὶ 2, τῆς ἀναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου ὅτι, κατὰ τὸν χρόνο που ἔλαβε τὴ γονικὴ τῆς ἀδεια, ἡ Η. εἶχε, κατόπιν διαδικασίας ἐπιλογῆς καὶ κατόπιν προαγωγῆς τῆς, ἤδη τοποθετηθεῖ ὡς δόκιμη δημόσια ὑπάλληλος στὴν οικεῖα θέση καὶ ἐλάμβανε ἐπομένως ἐπίσης τὶς ἀντίστοιχες ἀποδοχῆς του σχετικοῦ ἀνωτέρου μισθολογικοῦ κλιμακίου που συνεπαγόταν ἡ θέση αὐτή. Ἡ περίσταση ὅτι, κατὰ τὸν χρόνο τῆς ἐν λόγω τοποθετήσεως, ἡ ἐνδιαφερομένη τελοῦσε σε ἀδεια ἀσθενείας γιὰ λόγους που σχετίζονταν με τὴν ἐγκυμοσύνη τῆς οὐδόλως μεταβάλλει, ἀντιθέτως, τὸ γεγονός ὅτι, ἀπὸ τὸ χρονικὸ αὐτὸ σημεῖο, ἡ νέα αὐτὴ θέση ἦταν δική τῆς, με ἀποτέλεσμα νὰ πρέπει νὰ γίνῃ δεκτό ὅτι, ὅταν ἀργότερα ἡ ἐνδιαφερομένη ἔλαβε τὴ γονικὴ τῆς ἀδεια, κατεῖχε ἤδη τὴν ἐν λόγω θέση καὶ ἀπῆλαυε των κεκτημένων ἢ των ὑπὸ κτήση δικαιωμάτων που ἐνδεχομένως ἀπορρέουν ἀπὸ αὐτήν.

- 46 Τυχόν αποδοχή της ερμηνείας που προτείνει το Land του Βερολίνου θα είχε, εξάλλου, ως αποτέλεσμα να αποθαρρυνθούν οι οικείοι εργαζόμενοι από το να λαμβάνουν γονική άδεια και να υπονομευθούν οι στόχοι τους οποίους επιδιώκει η εν λόγω συμφωνία.
- 47 Κατά τρίτο λόγο, πρέπει να εξετασθεί το ζήτημα κατά πόσον μια κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, συνιστά παράβαση της ρήτρας 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, στο μέτρο που δεν προβλέπει καμία παράταση της δοκιμαστικής υπηρεσίας οσάκις ο δόκιμος δημόσιος υπάλληλος που είναι τοποθετημένος σε διευθυντική θέση τελεί σε γονική άδεια.
- 48 Όσον αφορά, πρώτον, τα δικαιώματα που αναγνωρίζει υπέρ του τελούντος σε γονική άδεια εργαζόμενου η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, ήτοι το να επιστρέψει αυτός, με τη λήξη της γονικής άδειας, στην ίδια θέση εργασίας ή, εάν αυτό δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση που να είναι σύμφωνη με την εργασιακή του σύμβαση ή σχέση, από την απόφαση περί παραπομπής προκύπτει ότι το άρθρο 97 του LBG συνεπάγεται, αφενός, αυτομάτως ότι ο δημόσιος υπάλληλος που βρίσκεται στην κατάσταση της προσφεύγουσας της κύριας δίκης δεν δύναται, κατά τη λήξη της γονικής του άδειας, να επιστρέψει στη θέση του δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου την οποία κατείχε προτού λάβει την άδεια αυτή. Πράγματι, η ενδιαφερομένη τελούσε σε γονική άδεια κατά τη νόμιμη διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας και δεν άσκησε, συνεπώς, τα σχετικά με τη θέση αυτή καθήκοντα, ούτε μπόρεσε, ως εκ τούτου, να αποδείξει την καταλληλότητά της ώστε να διοριστεί οριστικώς σ' αυτήν, οπότε δεν αμφισβητείται ότι, κατά την επιστροφή της από την άδεια, δεν μπορούσε να επιστρέψει στην εν λόγω θέση.
- 49 Αφετέρου, όπως προκύπτει από την απόφαση περί παραπομπής, η εν λόγω εθνική κανονιστική ρύθμιση συνεπάγεται επίσης αυτομάτως ότι δεν είναι δυνατόν, κατά τη λήξη της γονικής της άδειας, να προσφερθεί στην ενδιαφερομένη θέση δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου ισοδύναμη ή ανάλογη προς εκείνη που κατείχε πριν από την άδεια αυτή, εφόσον η διετής περίοδος κατά την οποία είχε τη δυνατότητα να πραγματοποιήσει δοκιμαστική υπηρεσία προκειμένου να αποδείξει ότι ήταν κατάλληλη για να τοποθετηθεί σε διευθυντική θέση είχε τότε παρέλθει και δεν ήταν δυνατόν να παραταθεί.
- 50 Ως εκ τούτου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού αντιτίθεται σε κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη.
- 51 Όσον αφορά, δεύτερον, τη ρήτρα 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, η οποία προβλέπει ότι διατηρούνται «τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα υπό κτήση δικαιώματα», πρέπει να υπομνησθεί ότι ο όρος αυτός περιλαμβάνει το σύνολο των δικαιωμάτων και πλεονεκτημάτων, σε χρήματα ή σε είδος, που απορρέουν άμεσα ή έμμεσα από τη σχέση εργασίας και την απόλαυση των οποίων μπορεί να αξιώσει ο εργαζόμενος έναντι του εργοδότη στην αρχή της γονικής άδειας (βλ., συναφώς, απόφαση της 22ης Οκτωβρίου 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, σκέψη 43).
- 52 Μεταξύ των εν λόγω δικαιωμάτων και πλεονεκτημάτων περιλαμβάνονται εκείνα που απορρέουν από διατάξεις που ορίζουν τις προϋποθέσεις ανέλιξης σε ανώτερο επίπεδο της επαγγελματικής ιεραρχίας, καθότι αυτά πράγματι απορρέουν από τη σχέση εργασίας (βλ., συναφώς, απόφαση της 18ης Νοεμβρίου 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, σκέψη 31). Τέτοια είναι, εν προκειμένω, η περίπτωση του προβλεπόμενου στο άρθρο 97 του LBG δικαιώματος του δημοσίου υπαλλήλου να επιτύχει ενδεχομένως οριστική προαγωγή σε διευθυντική θέση πραγματοποιώντας δοκιμαστική υπηρεσία ορισμένης διάρκειας, στο πλαίσιο της εργασιακής του σχέσης στην υπηρεσία του Land του Βερολίνου και κατόπιν προηγούμενης διαδικασίας επιλογής.

- 53 Πλην όμως, επιβάλλεται συναφώς η διαπίστωση ότι, συνεπεία του ότι η Η. έλαβε γονική άδεια, το άρθρο 97 του LBG έχει, εν προκειμένω, ως αποτέλεσμα να στερείται η ενδιαφερομένη κάθε δυνατότητα να αποδείξει την ικανότητά της να ασκήσει τα διευθυντικά καθήκοντα της θέσεως που επιζητούσε και να προαχθεί, ενδεχομένως, οριστικά στη θέση αυτή κατά τη λήξη της δοκιμαστικής υπηρεσίας για την οποία είχε επιλεγεί πριν από την εν λόγω άδεια.
- 54 Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι η ρήτρα 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού αντιτίθεται επίσης σε κανονιστική ρύθμιση όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης. Δεδομένου ότι είναι ικανή να αποθαρρύνει εργαζόμενο που βρίσκεται στην κατάσταση της Η. από το να λάβει την απόφαση να κάνει χρήση του δικαιώματός του γονικής άδειας, η εν λόγω κανονιστική ρύθμιση υπονομεύει την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος αυτού, όπως αυτό διασφαλίζεται στην αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο.
- 55 Σε ό,τι αφορά το σκεπτικό του αιτούντος δικαστηρίου, κατά το οποίο οι διατάξεις του άρθρου 97, παράγραφος 1, και παράγραφος 2, δεύτερη περίοδος, του LBG ενδέχεται να συνιστούν διατάξεις του «εθνικού δικαίου» κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 2, δεύτερη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, με αποτέλεσμα να μπορούν νομίμως να επιφέρουν, κατά τη λήξη της γονικής άδειας, μεταβολές στα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως οι επίμαχες στην υπόθεση της κύριας δίκης, πρέπει να επισημανθεί ευθύς εξ αρχής ότι υφίστανται διαφορές μεταξύ των διαφορετικών γλωσσικών αποδόσεων της διατάξεως αυτής. Συγκεκριμένα, ενώ ορισμένες γλωσσικές αποδόσεις, όπως, μεταξύ άλλων, η γερμανική, ορίζουν ότι τα κεκτημένα ή τα υπό κτήση δικαιώματα εφαρμόζονται κατά τη λήξη της γονικής άδειας συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που απορρέουν από τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις, η γαλλική απόδοση προβλέπει, με τη σειρά της, ότι με τη λήξη της γονικής άδειας εφαρμόζονται τα δικαιώματα του προμνησθείσας ρήτρας 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού, όπως και οι αλλαγές που επέρχονται, μεταξύ άλλων, «στο εθνικό δίκαιο».
- 56 Ως προς τούτο, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατά πάγια νομολογία, σε περίπτωση αποκλίσεως μεταξύ των διαφόρων γλωσσικών αποδόσεων ενός νομοθετήματος της Ένωσης, η επίμαχη διάταξη πρέπει να ερμηνεύεται με γνώμονα την όλη οικονομία και τον σκοπό της ρυθμίσεως της οποίας αυτή αποτελεί στοιχείο (βλ., μεταξύ άλλων, αποφάσεις της 4ης Σεπτεμβρίου 2014, *Vnuk*, C-162/13, EU:C:2014:2146, σκέψη 46, και της 26ης Απριλίου 2017, *Popescu*, C-632/15, EU:C:2017:303, σκέψη 35).
- 57 Εν προκειμένω, λαμβανομένων υπόψη των σκοπών που επιδιώκει η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο, όπως αυτοί υπομνήσθηκαν στις σκέψεις 29 και 30 της παρούσας αποφάσεως, καθώς και της σημασίας της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους δυνάμει της ρήτρας 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, η οποία υπογραμμίστηκε στη σκέψη 44 της παρούσας αποφάσεως, η ρήτρα 5, σημείο 2, δεύτερη περίοδος, της αναθεωρημένης αυτής συμφωνίας-πλαisiού δεν μπορεί να ερμηνευθεί κατά τρόπο που να υπονομεύει την πρακτική αποτελεσματικότητα της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους δυνάμει της ρήτρας 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού. Πλην όμως, αυτό θα συνέβαινε εάν γινόταν δεκτό ότι, υπό περιστάσεις όπως οι επίμαχες στην υπόθεση της κύριας δίκης, είναι δυνατόν να δικαιολογηθεί, δυνάμει της ρήτρας 5, σημείο 2, δεύτερη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, η απόσβεση ενός κεκτημένου ή ενός υπό κτήση δικαιώματος ενός εργαζομένου, εξαιτίας του ότι το εθνικό δίκαιο προβλέπει ότι ένα τέτοιο δικαίωμα αποσβέννυται νομίμως κατά την εκπνοή μιας μη επιδεχόμενης παράταση προθεσμίας που εξακολουθεί να τρέχει κατά τη διάρκεια της λόγω γονικής άδειας απουσίας του οικείου εργαζομένου.
- 58 Κατά τέταρτο και τελευταίο λόγο, πρέπει να εξετασθεί η αμφιβολία του αιτούντος δικαστηρίου ως προς το κατά πόσον οι προσβολές των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στη ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, οι οποίες προκύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 97 του LBG, θα μπορούσαν, ενδεχομένως, να δικαιολογηθούν από τον σκοπό της επίμαχης στην κύρια δίκη δοκιμαστικής υπηρεσίας, ο οποίος έγκειται στο να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση

της καταλληλότητας για πλήρωση της διαθέσιμης διευθυντικής θέσεως, καταλληλότητα που αποδεικνύεται μόνον με πραγματική άσκηση των σχετικών με τη θέση αυτή καθηκόντων για παρατεταμένη περίοδο.

- 59 Πρέπει να επισημανθεί συναφώς ότι, όπως ανέφερε και ο γενικός εισαγγελέας στο σημείο 30 των προτάσεών του, η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο δεν περιέχει καμία διάταξη που να δικαιολογεί παρεκκλίσεις από τα δικαιώματα που κατοχυρώνει. Εν πάση περιπτώσει, οι προσβολές που εν προκειμένω αυτά υφίστανται ουδόλως είναι αναγκαίες για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού. Πράγματι, ένας σκοπός όπως αυτός που ανέφερε το αιτούν δικαστήριο θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω ορισμένων ρυθμίσεων δυνάμει των οποίων να καθίσταται δυνατόν, όπως επιτάσσει η ρήτρα 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου, να διατηρηθεί ακέραια η εν εξελίξει διαδικασία επαγγελματικής προαγωγής και να συνεχισθεί κατά τη λήξη της γονικής άδειας η δοκιμαστική υπηρεσία, για όσον χρόνο χρειάζεται, είτε στη θέση εργασίας που κατείχε ο ενδιαφερόμενος όταν έλαβε την άδεια αυτή είτε, εάν τούτο αποδεδειγμένα δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, όπως επιτάσσει η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου.
- 60 Δεν μπορεί εξάλλου να γίνει δεκτό το επιχείρημα του Land του Βερολίνου ότι η υποχρέωση του εργοδότη να εγγυηθεί, για περίοδο που μπορεί να καλύπτει τη μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια της γονικής άδειας –ήτοι τρία έτη στη Γερμανία–, την επιστροφή του εργαζομένου στη θέση εργασίας που αυτός προηγουμένως κατείχε, με αναγκαστική συνέπεια ενδεχομένως να παραμένει κενή η θέση αυτή κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, είναι ικανή να διακυβεύσει την καλή λειτουργία των υπηρεσιών του ομόσπονδου αυτού κράτους, στον δε ιδιωτικό τομέα ακόμα και να υπονομεύσει την ίδια την ύπαρξη της επιχειρήσεως.
- 61 Σύμφωνα με τη ρήτρα 3, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου, στα κράτη μέλη εναπόκειται να ορίσουν τον τρόπο εφαρμογής της γονικής άδειας και, μεταξύ άλλων, να καθορίσουν την επιτρεπόμενη διάρκειά της, τούτο δε τηρουμένων των ελαχίστων απαιτήσεων που ορίζει η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο. Πλην όμως, όπως προκύπτει από το ίδιο το γράμμα της προμνησθείσας ρήτρας 3, σημείο 1, οι ανάγκες των εργοδοτών, κυρίως εκείνες που σχετίζονται με τη λειτουργία και την οργάνωση των επιχειρήσεων, και ιδίως των μικρών επιχειρήσεων, περιλαμβάνονται, όπως και οι ανάγκες των εργαζομένων, μεταξύ των κριτηρίων βάσει των οποίων τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται, εφόσον χρειάζεται, να ορίσουν τους όρους προσβάσεως στη γονική άδεια και τον τρόπο εφαρμογής της τελευταίας.
- 62 Δεν μπορεί επομένως να γίνει δεκτό ότι, αφότου καθορισθεί, κατ' εφαρμογή της προμνησθείσας διατάξεως, η επιτρεπόμενη διάρκεια της άδειας, οι εργαζόμενοι που επέλεξαν να λάβουν γονική άδεια με τη μέγιστη επιτρεπόμενη διάρκεια ενδέχεται, εν ονόματι των ίδιων αυτών αναγκών, να στερηθούν τις ελάχιστες προδιαγραφές που εγγυάται η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο, όπως, μεταξύ άλλων, εκείνες που κατοχυρώνονται στη ρήτρα 5, σημεία 1 και 2.
- 63 Λαμβανομένων υπόψη όλων των προεκτεθεισών σκέψεων, στο πρώτο ερώτημα και στο πρώτο σκέλος του τρίτου ερωτήματος πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι η ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία εξαρτά την οριστική προαγωγή σε διευθυντική θέση της δημοσίας διοικήσεως από την προϋπόθεση να πραγματοποιήσει προηγουμένως με επιτυχία ο επιλεγείς υποψήφιος διετή δοκιμαστική υπηρεσία στη θέση αυτή και βάσει της οποίας, σε περίπτωση που ο υποψήφιος τελούσε, κατά το μεγαλύτερο τμήμα της δοκιμαστικής υπηρεσίας, και εξακολουθεί να τελεί σε γονική άδεια, η εν λόγω δοκιμαστική υπηρεσία λήγει νομίμως κατά το πέρας της διετούς περιόδου, χωρίς να χωρεί παράτασή της, ο δε ενδιαφερόμενος επανατοποθετείται ως εκ τούτου κατά την επιστροφή του από τη γονική άδεια στην κατώτερη θέση, τόσο από υπηρεσιακή όσο και από μισθολογική άποψη, που κατείχε προτού γίνει δεκτός για την εν λόγω δοκιμαστική περίοδο. Οι ως

άνω παραβάσεις της ρήτηρας αυτής δεν είναι δυνατόν να δικαιολογούνται από τον σκοπό της ίδιας της δοκιμαστικής υπηρεσίας, που συνίσταται στο να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση της καταλληλότητας για την κάλυψη της διαθέσιμης διευθυντικής θέσεως.

Επί του δευτέρου ερωτήματος και επί του δευτέρου σκέλους του τρίτου ερωτήματος

- 64 Λαμβανομένης υπόψη της απαντήσεως που δόθηκε στο πρώτο ερώτημα και στο πρώτο σκέλος του τρίτου ερωτήματος, παρέλκει η απάντηση στο δεύτερο ερώτημα και στο δεύτερο σκέλος του τρίτου ερωτήματος.

Επί του τετάρτου και επί του πέμπτου ερωτήματος

- 65 Με το τέταρτο και το πέμπτο ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί ποιες συνέπειες από απόψεως δικαίου της Ένωσης έχει, υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, η μη συμβατότητα κανονιστικής ρυθμίσεως όπως η επίμαχη στη κύρια δίκη με τη ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.
- 66 Προκαταρκτικώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι κατά πάγια νομολογία, εφαρμόζοντας το εσωτερικό δίκαιο, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν στον μέγιστο δυνατό βαθμό υπό το πρίσμα του γράμματος και του σκοπού της κρίσιμης οδηγίας, προκειμένου να επιτευχθεί το επιδιωκόμενο με αυτήν αποτέλεσμα και, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 24ης Ιανουαρίου 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, σκέψη 24 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία). Τούτο συντρέχει επίσης οσάκις πρόκειται περί συμφωνιών οι οποίες, όπως και η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο, τέθηκαν σε εφαρμογή με οδηγία του Συμβουλίου, της οποίας και αποτελούν επομένως αναπόσπαστο μέρος (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2010, Χατζή, C-149/10, EU:C:2010:534, σκέψεις 43 και 44).
- 67 Εν προκειμένω, στην αίτηση προδικαστικής αποφάσεως, το αιτούν δικαστήριο υπογραμμίζει ωστόσο ρητώς ότι τέτοια σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία δεν είναι δυνατή όσον αφορά την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης κανονιστική ρύθμιση.
- 68 Υπ' αυτές τις συνθήκες, πρέπει επίσης να υπομνησθεί ότι, όπως προκύπτει από πάγια νομολογία, σε όλες τις περιπτώσεις όπου οι διατάξεις μιας οδηγίας είναι, από απόψεως περιεχομένου, απαλλαγμένες αιρέσεων και αρκούντως ακριβείς, οι ιδιώτες μπορούν βασίμως να τις επικαλούνται έναντι κράτους μέλους, ιδίως υπό την ιδιότητά του ως εργοδότη. Το Δικαστήριο έχει εξάλλου κρίνει ότι η νομολογία αυτή μπορεί να εφαρμοσθεί αναλογικώς επί συμφωνιών οι οποίες όπως οι συμφωνίες-πλαίσιο για τη γονική άδεια, είναι αποτέλεσμα διαλόγου που διεξήχθη μεταξύ κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο Ένωσης και οι οποίες έχουν τεθεί σε εφαρμογή, σύμφωνα με την αντίστοιχη νομική τους βάση, με οδηγία του Συμβουλίου, της οποίας και αποτελούν επομένως αναπόσπαστο μέρος (βλ., συναφώς, απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, σκέψεις 22 και 23).
- 69 Πλην όμως, η ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, πρώτη περίοδος, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού καθιερώνει, κατά τρόπο γενικό και μη επιδεχόμενο παρερμηνεία, το δικαίωμα του εργαζομένου να επιστρέψει στη θέση εργασίας του ή, εάν αυτό δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση και το δικαίωμά του να διατηρήσει, όταν λήξει η γονική άδεια, τα κατά την ημερομηνία ενάρξεώς της κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα. Οι διατάξεις αυτές είναι, επομένως, από άποψη περιεχομένου, απαλλαγμένες αιρέσεων και αρκούντως ακριβείς ώστε να χωρεί επίκλησή τους εκ μέρους ιδιώτη και ώστε να μπορούν να εφαρμοστούν από τον δικαστή (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 16ης Ιουλίου 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, EU:C:2009:462, σκέψη 36).

- 70 Εκ των ανωτέρω προκύπτει ότι, κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, τα εθνικά δικαστήρια και τα όργανα της διοικήσεως, σε περίπτωση που δεν μπορούν να ερμηνεύσουν και να εφαρμόσουν την εθνική νομοθεσία κατά τρόπο σύμφωνο προς τις απαιτήσεις του δικαίου της Ένωσης, έχουν την υποχρέωση να εφαρμόσουν στο ακέραιο το δίκαιο της Ένωσης και να προασπίσουν τα δικαιώματα που αυτό παρέχει στους ιδιώτες, αφήνοντας εν ανάγκη ανεφάρμοστη οποιαδήποτε αντίθετη διάταξη του εσωτερικού δικαίου (απόφαση της 25ης Νοεμβρίου 2010, *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, σκέψη 40 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία).
- 71 Εναπόκειται, κατά συνέπεια, στο αιτούν δικαστήριο να εξετάσει κατά πόσον, υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, το Land του Βερολίνου δεν ήταν, ως εργοδότης, όντως σε θέση να εγγυηθεί στην Η. ότι θα μπορούσε να επιστρέψει στη θέση εργασίας της με τη λήξη της γονικής της άδειας και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, να της εξασφαλίσει ότι θα της προσφερόταν τότε, όπως επιτάσσει η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, ισοδύναμη ή ανάλογη θέση που να είναι σύμφωνη με την εργασιακή σύμβαση ή σχέση, ώστε να μπορέσει να συνεχίσει από τη θέση αυτή μια δοκιμαστική υπηρεσία υπό συνθήκες που να συνάδουν, επιπροσθέτως, προς τις απορρέουσες από τη ρήτρα 5, σημείο 2, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού απαιτήσεις (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 20ής Ιουνίου 2013, *Riežniece*, C-7/12, EU:C:2013:410, σκέψη 51).
- 72 Όσον αφορά την περίπτωση ότι η διευθυντική θέση, στην οποία η Η. είχε τοποθετηθεί ως δόκιμη δημόσια υπάλληλος στις 18 Οκτωβρίου 2011, ανατέθηκε εκ νέου οριστικά, αφότου η Η. είχε λάβει τη γονική της άδεια στις 30 Μαΐου 2012, σε άλλο ενδιαφερόμενο κατόπιν διαδικασίας επιλογής κινηθείσας κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2012, πρέπει να σημειωθεί ότι το Land του Βερολίνου δεν αποσαφήνισε ενώπιον του Δικαστηρίου σε τι έγκειτο η αντικειμενική αδυναμία του να μεριμνήσει ώστε να μπορέσει η Η. να επιστρέψει, με τη λήξη της άδειάς της, στη συγκεκριμένη διευθυντική θέση ως δόκιμη δημόσια υπάλληλος. Το ομόσπονδο αυτό κράτος δεν παρέθεσε ειδικότερα τους αντικειμενικούς εκείνους λόγους για τους οποίους αδυνατούσε είτε να διατηρήσει προσωρινά κενή τη θέση αυτή είτε, εφόσον ήταν αναγκαίο, να διορίσει προσωρινά σ' αυτήν κάποιον άλλο υπάλληλο, μέχρι την επιστροφή της Η.
- 73 Καίτοι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι, για τους σκοπούς της ορθολογικής διαχειρίσεως της επιχειρήσεώς του, ο εργοδότης δύναται ελεύθερα να αναδιοργανώνει τις υπηρεσίες του, διευκρίνισε, εντούτοις, ότι τούτο ισχύει υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης τηρεί τις εφαρμοστέες διατάξεις του δικαίου της Ένωσης (βλ. κατ' αναλογία, σε σχέση με τη συμφωνία-πλαίσιο του 1995, απόφαση της 20ής Ιουνίου 2013, *Riežniece*, C-7/12, EU:C:2013:410, σημείο 36).
- 74 Στο πλαίσιο αυτό, ο εργοδότης φέρει επομένως το βάρος να αποδείξει ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου ότι αδυνατούσε, για αντικειμενικούς λόγους, να μεριμνήσει ώστε να μπορέσει η προσφεύγουσα της κύριας δίκης να επιστρέψει, με τη λήξη της γονικής της άδειας, στη διευθυντική θέση στην οποία είχε τοποθετηθεί ως δόκιμος δημόσιος υπάλληλος προτού λάβει την άδεια αυτή.
- 75 Ακόμη και αν το αιτούν δικαστήριο καταλήξει στο συμπέρασμα ότι εν προκειμένω υφίστατο τέτοια αδυναμία, γεγονός παραμένει ότι, εν πάση περιπτώσει, η θέση εργασίας στην οποία το ομόσπονδο κράτος του Βερολίνου επανατοποθέτησε την Η. ενόψει της επιστροφής της στην εργασία με τη λήξη της γονικής άδειας δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί «ισοδύναμη ή ανάλογη» της διευθυντικής θέσεως την οποία η ενδιαφερομένη κατείχε όταν έλαβε την άδεια αυτή, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, εφόσον δεν αμφισβητείται ότι η ενδιαφερομένη τοποθετήθηκε εκ νέου στη θέση που κατείχε πριν από την προαγωγή της στη διευθυντική θέση, ήτοι σε κατώτερη θέση τόσο από υπηρεσιακή όσο και από μισθολογική άποψη.
- 76 Η τήρηση της εν λόγω ρήτρας 5, σημείο 1, επέβαλλε, συγκεκριμένα, στο Land του Βερολίνου να τοποθετήσει την Η., ως δόκιμο δημόσιο υπάλληλο, σε διευθυντική θέση που θα αντιστοιχούσε, τουλάχιστον, ως προς την ιεραρχία, τις αποδοχές και τα διευθυντικά καθήκοντα, στη θέση για την οποία είχε αρχικώς επιλεγεί.

- 77 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να μεριμνήσει ώστε η συνέχιση της δοκιμαστικής υπηρεσίας στην αρχική διευθυντική θέση ή, σε περίπτωση αποδεδειγμένης αντικειμενικής αδυναμίας, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, να πραγματοποιηθεί, όσον αφορά τη διάρκεια της δοκιμαστικής αυτής υπηρεσίας, τηρουμένων των απαιτήσεων που απορρέουν από τη ρήτρα 5, σημείο 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.
- 78 Τούτο συνεπάγεται ότι, κατά τη λήξη της γονικής της άδειας, η Η. διατηρεί τη δυνατότητα να συνεχίσει τη δοκιμαστική της υπηρεσία στη μία ή στην άλλη από τις θέσεις αυτές, δηλαδή δικαιούται πραγματική δοκιμαστική υπηρεσία ίδιας διάρκειας με εκείνη που θα δικαιούτο εάν δεν είχε λάβει γονική άδεια. Η ενδιαφερομένη πρέπει, πράγματι, να εξακολουθήσει να έχει, κατά τη λήξη της γονικής της άδειας, τις ίδιες πιθανότητες να αποδείξει την καταλληλότητά της να ασκήσει τα διευθυντικά καθήκοντα που της ανατέθηκαν και, επομένως, την ίδια προοπτική να διοριστεί ενδεχομένως οριστικά στη θέση αυτή όταν λήξει η εν λόγω δοκιμαστική υπηρεσία.
- 79 Τέλος, όσον αφορά την ενδεχόμενη απαίτηση να εξαρτάται η τοποθέτηση της προσφεύγουσας της κύριας δίκης, ως δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, από την προηγούμενη διενέργεια νέας διαδικασίας επιλογής, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι η εν λόγω απαίτηση είναι ικανή να καταστήσει άνευ ουσίας το δικαίωμα ενός εργαζομένου, όπως αυτού στην υπόθεση της κύριας δίκης που έχει λάβει γονική άδεια, να μεταφερθεί σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, υπό τις συνθήκες που προβλέπει η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, προκειμένου να συνεχίσει από τη θέση αυτή μια δοκιμαστική υπηρεσία υπό συνθήκες που να συνάδουν, επιπροσθέτως, προς τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη ρήτρα 5, σημείο 2, πρώτη περίοδος, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 20ής Ιουνίου 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, σκέψη 54).
- 80 Συγκεκριμένα, πέραν της περιστάσεως ότι η ενδιαφερομένη συμμετείχε ήδη σε τέτοια διαδικασία επιλογής που κατέληξε στον διορισμό της ως δοκίμου δημοσίου υπαλλήλου και στην τοποθέτησή της στη διευθυντική θέση που κατείχε κατά τον χρόνο που έλαβε τη γονική της άδεια, μια τέτοια διαδικασία επιλογής θα είχε ως επίπτωση να επιβραδυνθεί ο διορισμός της ενδιαφερομένης στη νέα αυτή θέση και, κατά συνέπεια, η δυνατότητά της να αποδείξει την καταλληλότητά της ώστε να διοριστεί οριστικά στη θέση αυτή. Επιπλέον και κυριότερα, θα είχε ως αποτέλεσμα να προσδώσει στον διορισμό αυτό το στοιχείο του απρόβλεπτου, καθότι αυτός θα εξαρτάτο από τα αποτελέσματα της εν λόγω διαδικασίας επιλογής.
- 81 Δεν μπορεί επομένως να γίνει δεκτή μια απαίτηση όπως η μνημονευθείσα στη σκέψη 79 της παρούσας αποφάσεως και εναπόκειται, κατά συνέπεια, στο αιτούν δικαστήριο να την αφήσει ανεφάρμοστη, σύμφωνα με τη νομολογία που υπομνήσθηκε στη σκέψη 70 της παρούσας αποφάσεως.
- 82 Λαμβανομένων υπόψη των προηγηθεισών σκέψεων, στο τέταρτο και στο πέμπτο ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, εν ανάγκη αφήνοντας ανεφάρμοστη την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική κανονιστική ρύθμιση, να εξετάσει, όπως επιτάσσει η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού, κατά πόσον, υπό περιστάσεις όπως εκείνες της υποθέσεως της κύριας δίκης, το οικείο ομόσπονδο κράτος αδυνατούσε αντικειμενικώς, ως εργοδότης, να παράσχει στην ενδιαφερομένη τη δυνατότητα να επιστρέψει στη θέση εργασίας της κατά τη λήξη της γονικής της άδειας και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, να μεριμνήσει ώστε να τοποθετηθεί αυτή σε ισοδύναμη ή σε ανάλογη θέση που να είναι σύμφωνη με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας της, χωρίς να είναι δυνατόν να εξαρτηθεί η τοποθέτηση αυτή από την προηγούμενη διενέργεια νέας διαδικασίας επιλογής. Εναπόκειται εξίσου στο αιτούν δικαστήριο να μεριμνήσει ώστε να μπορέσει η ενδιαφερομένη, κατά τη λήξη της γονικής άδειας, να συνεχίσει, από την παλιά της θέση ή από τη νέα θέση όπου θα τοποθετηθεί, τη δοκιμαστική υπηρεσία υπό συνθήκες που να συνάδουν προς τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη ρήτρα 5, σημείο 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.

Επί των δικαστικών εξόδων

⁸³ Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπύπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (δεύτερο τμήμα) αποφαινεται:

- 1) Η ρήτρα 5, σημεία 1 και 2, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια, η οποία περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ, έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης, η οποία εξαρτά την οριστική προαγωγή σε διευθυντική θέση της δημοσίας διοικήσεως από την προϋπόθεση να πραγματοποιήσει προηγουμένως με επιτυχία ο επιλεγείς υποψήφιος διετή δοκιμαστική υπηρεσία στη θέση αυτή και βάσει της οποίας, σε περίπτωση που ο υποψήφιος τελούσε, κατά το μεγαλύτερο τμήμα της δοκιμαστικής υπηρεσίας, και εξακολουθεί να τελεί σε γονική άδεια, η εν λόγω δοκιμαστική υπηρεσία λήγει νομίμως κατά το πέρας της διετούς περιόδου, χωρίς να χωρεί παράτασή της, ο δε ενδιαφερόμενος επανατοποθετείται ως εκ τούτου κατά την επιστροφή του από τη γονική άδεια στην κατώτερη θέση, τόσο από υπηρεσιακή όσο και από μισθολογική άποψη, που κατείχε προτού γίνει δεκτός για την εν λόγω δοκιμαστική περίοδο. Οι ως άνω παραβάσεις της ρήτρας αυτής δεν είναι δυνατόν να δικαιολογούνται από τον σκοπό της ίδιας της δοκιμαστικής υπηρεσίας, που συνίσταται στο να καταστεί δυνατή η αξιολόγηση της καταλληλότητας για την κάλυψη της διαθέσιμης διευθυντικής θέσεως.
- 2) Εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο, εν ανάγκη αφήνοντας ανεφάρμοστη την επίμαχη στην υπόθεση της κύριας δίκης εθνική κανονιστική ρύθμιση, να εξετάσει, όπως επιτάσσει η ρήτρα 5, σημείο 1, της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια που περιέχεται στο παράρτημα της οδηγίας 2010/18, κατά πόσον, υπό περιστάσεις όπως εκείνες της υποθέσεως της κύριας δίκης, το οικείο ομόσπονδο κράτος αδυνατούσε αντικειμενικώς, ως εργοδότης, να παράσχει στην ενδιαφερομένη τη δυνατότητα να επιστρέψει στη θέση εργασίας της κατά τη λήξη της γονικής της άδειας και, σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως, να μεριμνήσει ώστε να τοποθετηθεί αυτή σε ισοδύναμη ή σε ανάλογη θέση που να είναι σύμφωνη με τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας της, χωρίς να είναι δυνατόν να εξαρτηθεί η τοποθέτηση αυτή από την προηγούμενη διενέργεια νέας διαδικασίας επιλογής. Εναπόκειται εξίσου στο αιτούν δικαστήριο να μεριμνήσει ώστε να μπορέσει η ενδιαφερομένη, κατά τη λήξη της γονικής άδειας, να συνεχίσει, από την παλιά της θέση ή από τη νέα θέση όπου θα τοποθετηθεί, τη δοκιμαστική υπηρεσία υπό συνθήκες που να συνάδουν προς τις απαιτήσεις που απορρέουν από τη ρήτρα 5, σημείο 2, της εν λόγω αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαisiού.

(υπογραφές)