



Υπηρεσία Τύπου και
Πληροφόρησης

Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΑΝΑΚΟΙΝΩΘΕΝ ΤΥΠΟΥ αριθ. 139/20
Λουξεμβούργο, 18 Νοεμβρίου 2020

Απόφαση στην υπόθεση C-463/19
Syndicat CFTC κατά CPAM de Moselle κ.λπ.

Εθνική συλλογική σύμβαση μπορεί να προβλέπει πρόσθετη άδεια μητρότητας μόνον για τις μητέρες

Πρέπει, ωστόσο, να αποδεικνύεται ότι η πρόσθετη αυτή άδεια αποσκοπεί στην προστασία των εργαζόμενων γυναικών σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας

Η Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (συνδικαλιστική οργάνωση CFTC του προσωπικού του Πρωτοβάθμιου Ταμείου Ασφαλίσεως Υγείας του Διοικητικού Διαμερίσματος του Μοζέλα) βάλλει κατά της αρνήσεως του Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Πρωτοβάθμιου Ταμείου Ασφαλίσεως Υγείας του Διοικητικού Διαμερίσματος του Μοζέλα) να χορηγήσει στον πατέρα τέκνου την άδεια η οποία προβλέπεται για τις εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους από τη συλλογική σύμβαση εργασίας του προσωπικού των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης.

Επιληφθέν αγωγής της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το conseil des prud'hommes de Metz (δικαστήριο εργατικών διαφορών Μετς, Γαλλία) αναφέρθηκε σε μια απόφαση του Cour de cassation (Ανωτάτου Ακυρωτικού Δικαστηρίου, Γαλλία) με την οποία κρίθηκε ότι η επίμαχη άδεια αποτελεί πρόσθετη άδεια μητρότητας, η οποία χορηγείται μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας και αποσκοπεί στην προστασία της ειδικής σχέσης μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τη διάρκεια της περιόδου που έπεται της εγκυμοσύνης και του τοκετού. Υπό το πρίσμα της αποφάσεως αυτής, το αιτούν δικαστήριο ζητεί από το Δικαστήριο να διευκρινιστεί αν το δίκαιο της Ένωσης αποκλείει τη δυνατότητα να προβλέπεται μόνον για τις γυναίκες υπαλλήλους οι οποίες ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή των τέκνων τους άδεια τριών μηνών με μειωμένες κατά το ήμισυ αποδοχές ή άδεια ενάμιση μήνα με πλήρεις αποδοχές και άδεια άνευ αποδοχών ενός έτους, μετά την άδεια μητρότητας.

Με τη σημερινή απόφασή του, το Δικαστήριο υπενθυμίζει, καταρχάς, ότι η οδηγία σχετικά με την «αρχή της ίσης μεταχείρισης» ανδρών και γυναικών ¹ **απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχόλησης.**

Εντούτοις, το Δικαστήριο διευκρινίζει ότι, μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, ένα κράτος μέλος μπορεί να χορηγήσει στη μητέρα του τέκνου πρόσθετη άδεια, οσάκις η άδεια αυτή την αφορά όχι υπό την ιδιότητά της ως γονέα, αλλά υπό το πρίσμα των επακόλουθων τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας. Συγκεκριμένα, μια τέτοια πρόσθετη άδεια πρέπει να αποσκοπεί στη διασφάλιση της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας, καθώς και της ειδικής σχέσης μεταξύ αυτής και του τέκνου της κατά την περίοδο μετά τον τοκετό.

Εν συνεχεία, το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι συλλογική σύμβαση η οποία αποκλείει από το πλεονέκτημα μιας τέτοιας πρόσθετης άδειας τον άνδρα εργαζόμενο ο οποίος ασχολείται ο ίδιος με την ανατροφή του τέκνου του εισάγει διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών εργαζομένων και γυναικών εργαζομένων. Μια τέτοια διαφορετική μεταχείριση είναι συμβατή με την οδηγία σχετικά με την «αρχή της ίσης μεταχείρισης» μόνον εφόσον αποσκοπεί στην προστασία της μητέρας σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας, ήτοι εφόσον αποσκοπεί

¹ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ 2006, L 204, σ. 23).

στη διασφάλιση της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας, καθώς και της ειδικής σχέσης μεταξύ αυτής και του τέκνου της κατά την περίοδο μετά τον τοκετό. Ως εκ τούτου, σε περίπτωση που η συλλογική σύμβαση είχε εφαρμογή στις γυναίκες υπό την ιδιότητά τους ως γονέων και μόνον, η σχετική διάταξη θα εισήγε άμεση διάκριση εις βάρος των ανδρών εργαζομένων.

Το Δικαστήριο προσθέτει ότι η άδεια που χορηγείται μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μέρος μιας άδειας μητρότητας με μεγαλύτερη και ευνοϊκότερη, για τις εργαζόμενες, διάρκεια σε σχέση με εκείνη της νόμιμης άδειας μητρότητας. Εντούτοις, η δυνατότητα θεσπίσεως άδειας χορηγούμενης αποκλειστικά στις μητέρες μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας τελεί υπό την προϋπόθεση ότι η άδεια αυτή αποσκοπεί στην προστασία των γυναικών. Κατά συνέπεια, το γεγονός και μόνον ότι μια άδεια ακολουθεί αμέσως μετά τη νόμιμη άδεια μητρότητας δεν αρκεί για να γίνει δεκτό ότι η άδεια αυτή μπορεί να προβλέπεται μόνον για τις εργαζόμενες οι οποίες ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους.

Επιπροσθέτως, το αιτούν δικαστήριο οφείλει να εξακριβώσει συγκεκριμένα αν η προβλεπόμενη άδεια αποσκοπεί κατ' ουσίαν στην προστασία της μητέρας σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας.

Τέλος, το Δικαστήριο υπογραμμίζει ότι η διάρκεια της άδειας την οποία προβλέπει η συλλογική σύμβαση είναι δυνατόν να ποικίλλει σημαντικά, καθώς κυμαίνεται από ενάμιση μήνα μέχρι δύο έτη και τρεις μήνες. Επομένως, η διάρκεια αυτή μπορεί να υπερβαίνει κατά πολύ τη διάρκεια της νόμιμης άδειας μητρότητας δεκαέξι εβδομάδων η οποία προβλέπεται από τον εργατικό κώδικα, η δε άδεια αυτή, οσάκις λαμβάνεται για ένα ή δύο έτη, είναι «άνευ αποδοχών», γεγονός το οποίο δεν φαίνεται να διασφαλίζει τη διατήρηση αμοιβής και/ή την καταβολή κατάλληλου επιδόματος για τις εργαζόμενες γυναίκες, προϋπόθεση την οποία θέτει η οδηγία για την άδεια μητρότητας².

Το Δικαστήριο συνάγει από τα ανωτέρω το συμπέρασμα ότι η οδηγία για την «αρχή της ίσης μεταχείρισης» δεν αντιτίθεται σε διάταξη εθνικής συλλογικής συμβάσεως η οποία προβλέπει μόνον για τις γυναίκες εργαζόμενες που ασχολούνται οι ίδιες με την ανατροφή του τέκνου τους το δικαίωμα σε άδεια μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας μητρότητας, υπό την προϋπόθεση ότι η πρόσθετη αυτή άδεια αποσκοπεί στην προστασία των γυναικών εργαζομένων σε σχέση με τα επακόλουθα τόσο της εγκυμοσύνης όσο και της μητρότητας, πράγμα το οποίο απόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, τις προϋποθέσεις θεμελιώσεως του δικαιώματος στην εν λόγω άδεια, τις λεπτομέρειες χορηγήσεως και τη διάρκεια αυτής, καθώς και το επίπεδο έννομης προστασίας που παρέχεται στο πλαίσιο της εν λόγω άδειας.

ΥΠΟΜΝΗΣΗ: Η προδικαστική παραπομπή παρέχει στα δικαστήρια των κρατών μελών τη δυνατότητα, στο πλαίσιο της ένδικης διαφοράς της οποίας έχουν επιληφθεί, να υποβάλουν στο Δικαστήριο ερώτημα σχετικό με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ή με το κύρος πράξεως οργάνου της Ένωσης. Το Δικαστήριο δεν αποφαινεται επί της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου. Στο εθνικό δικαστήριο αναπόκειται να επιλύσει τη διαφορά σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου. Η απόφαση αυτή δεσμεύει, κατά τον ίδιο τρόπο, τα άλλα εθνικά δικαστήρια που επιλαμβάνονται παρόμοιου προβλήματος.

Ανεπίσημο έγγραφο προοριζόμενο για τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, το οποίο δεν δεσμεύει το Δικαστήριο.

Το [πλήρες κείμενο](#) της αποφάσεως είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα CURIA από την ημερομηνία δημοσίευσής της

Επικοινωνία: Estella Cigna-Αγγελίδα ☎ (+352) 4303 2582

Στιγμιότυπα από τη δημοσίευση της αποφάσεως διατίθενται από το ["Europe by Satellite"](#) ☎ (+32) 2 2964106

² 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 89/391/ΕΟΚ (ΕΕ 1992, L 348, σ. 1).