ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

20 september 2007 *

In zaak C-116/06,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Tampereen käräjäoikeus (Finland) bij beslissing van 24 februari 2006, ingekomen bij het Hof op 28 februari 2006, in de procedure

Sari Kiiski

tegen

Tampereen kaupunki,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, kamerpresident, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (rapporteur) en T. von Danwitz, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 8 februari 2007,

* Procestaal: Fins.

gelet op de opmerkingen van:

— Kiiski, vertegenwoordigd door A. Vainio, asianajaja,

— de Tampereen kaupunki, vertegenwoordigd door T. Kyöttilä als gemachtigde,

— de Finse regering, vertegenwoordigd door E. Bygglin en J. Himmanen als gemachtigden,

— de Italiaanse regering, vertegenwoordigd door I. M. Braguglia als gemachtigde, bijgestaan door W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. van Beek en M. Huttunen als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 15 maart 2007,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40),

zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15; hierna: „richtlijn 76/207"), alsmede de uitlegging van de artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Sari Kiiski en de Tampereen kaupunki (stad Tampere) over de weigering van deze stad om verzoekster toe te staan dat zij de duur van haar opvoedingsverlof wijzigt.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Artikel 2 van richtlijn 76/207 luidt als volgt:

„1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn zijn de volgende definities van toepassing:

— ‚directe discriminatie': wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

— ‚indirecte discriminatie': wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[...]

7. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.

Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, en te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken.

Het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van richtlijn 92/85/EEG vormt een discriminatie in de zin van deze richtlijn.

[...]"

4 Artikel 8 van richtlijn 92/85, met het opschrift „Zwangerschapsverlof", bepaalt:

„1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werkneemsters in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten."

5 In artikel 11 van richtlijn 92/85, met het opschrift „Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst", is bepaald:

„Teneinde de werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1) in de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering, van de werkneemsters in de zin van artikel 2 overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd;

2) in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:

a) de andere dan de in onderstaand punt b bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

3) de in punt 2, sub b, bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;

4) de lidstaten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, sub b, bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.

In deze voorwaarden mag in geen geval worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt."

6 Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake opvoedingsverlof (PB L 145, blz. 4) voert de op 14 december 1995 door deze algemene branche-overkoepelende organisaties gesloten overeenkomst inzake het opvoedingsverlof (hierna: „raamovereenkomst") uit.

7 In de raamovereenkomst is bepaald:

„[...]

9. overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumvoorschriften en bepalingen bevat inzake opvoedingsverlof [...];

[...]

Clausule 1: doel en werkingssfeer

1. Deze overeenkomst behelst minimumvoorschriften die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken.

Clausule 2: opvoedingsverlof

1. Krachtens deze overeenkomst wordt onder voorbehoud van clausule 2.2 aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op opvoedingsverlof toegekend om hen in staat te stellen gedurende ten minste drie maanden tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen.

2. Om gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, zijn de partijen bij deze overeenkomst van mening dat het in clausule 2.1 bedoelde recht op opvoedingsverlof in beginsel niet overdraagbaar is.

3. De voorwaarden en wijze van toepassing van het opvoedingsverlof worden in de lidstaten vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

[...]

d) perioden vaststellen waarbinnen de werknemer die van zijn recht op opvoedingsverlof gebruik maakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode;

[...]

[...]

7. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het opvoedingsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.

[...]"

Nationale regeling

8 Volgens § 4, lid 3, van de wet inzake de arbeidsovereenkomst [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)] kan een werknemer om een gegronde reden het tijdstip en de duur van het opvoedingsverlof wijzigen door dat minstens één maand vóór het ingaan van de wijziging aan de werkgever te melden.

9 Ingevolge §§ 11 en 12 van titel V van de gemeentelijke collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsvoorwaarden van gemeenteambtenaren en arbeidscontractanten in 2003-2004 (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003-2004; hierna: „collectieve arbeidsovereenkomst") kunnen het tijdstip en de duur van het verleende opvoedingsverlof op verzoek van de ambtenaar wegens een niet te voorziene en gegronde reden worden veranderd. Een gegronde reden wordt aangenomen als zich in de praktische mogelijkheden om voor het kind te zorgen een niet te voorziene en wezenlijke verandering heeft voorgedaan, waarmee de ambtenaar geen rekening heeft kunnen houden toen hij om opvoedingsverlof verzocht.

10 Volgens de richtsnoeren voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst zijn ernstige ziekte of overlijden van het kind of de andere ouder en echtscheiding voorbeelden van een gegronde reden. Daarentegen is er in beginsel geen sprake van een gegronde reden bij zaken als verhuizing naar een andere plaats, het aangaan van een ander dienstverband of een nieuwe zwangerschap. Het afbreken van het opvoedingsverlof veronderstelt dat de ambtenaar het ambt weer gaat uitoefenen.

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

11 Sari Kiiski is docent aan het Tampereen Lyseon Lukio (lyceum van Tampere). Haar werkgever is de Tampereen kaupunki, die haar heeft aangesteld in een publiek-

rechtelijk dienstverband waarop de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Op 3 mei 2004 verleende de schoolrector haar, op haar verzoek, voor de periode van 11 augustus 2004 tot en met 4 juni 2005 opvoedingsverlof om voor haar in 2003 geboren kind te zorgen.

12 Toen zij opnieuw zwanger bleek te zijn, diende zij op 1 juli 2004 een verzoek in om de beslissing inzake het opvoedingsverlof zo te wijzigen dat die betrekking zou hebben op de periode van 11 augustus 2004 tot en met 22 december 2004.

13 De schoolrector deelde belanghebbende echter mee dat in haar verzoek geen niet te voorziene en gegronde reden werd genoemd op grond waarvan volgens de collectieve arbeidsovereenkomst de duur van het opvoedingsverlof zou kunnen worden gewijzigd. Kiiski vulde haar verzoek op 9 augustus 2004 aan. Zij wees erop dat zij vijf weken zwanger was en dat de zwangerschap tot een wezenlijke wijziging leidde van de praktische mogelijkheden om voor haar kind te zorgen. Zij liet weten met ingang van 23 december 2004 het werk te willen hervatten, omdat het haars inziens niet mogelijk was om het opvoedingsverlof volledig in te trekken. De vader van het kind was voornemens om in het voorjaar van 2005 een dergelijk verlof te nemen.

14 De schoolrector heeft dit verzoek bij een beslissing van 19 augustus 2004 afgewezen met het betoog dat een nieuwe zwangerschap volgens de richtsnoeren voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst en volgens de Finse rechtspraak geen gegronde reden voor wijziging van de duur van een opvoedingsverlof vormt.

15 De vader van het kind kon in het voorjaar van 2005 geen opvoedingsverlof nemen, omdat volgens de algemene collectieve arbeidsovereenkomst voor tussen de Staat en zijn ambtenaren en arbeidscontractanten (*valtion yleinen virka- ja työehtosopimus*), slechts één van de ouders tegelijk recht daarop heeft. Kiiski kondigde aan het opvoedingsverlof per 31 januari 2005 te onderbreken en met ingang van dezelfde

datum zwangerschapsverlof te nemen, opdat haar echtgenoot opvoedingsverlof zou kunnen nemen. De schoolrector wees het nieuwe verzoek op 10 december 2004 af op grond dat de beslissing van de werkgever van de echtgenoot om opvoedingsverlof te weigeren, geen gegronde reden vormt in de zin van de collectieve arbeidsovereenkomst of de Finse wet.

16 Van mening dat zij het slachtoffer van onrechtmatige discriminatie was, stelde Kiiski bij de Tampereen käräjäoikeus (rechtbank van eerste aanleg te Tampere) beroep in tegen haar werkgever en vorderde zij vergoeding van de materiële en immateriële schade die zij stelde te hebben geleden. Tot staving van haar beroep beriep zij zich met name op het arrest van 27 februari 2003, Busch (C-320/01, Jurispr. blz. I-2041). Haars inziens werd zij immers wegens haar nieuwe zwangerschap direct en indirect gediscrimineerd op grond van geslacht, doordat haar werkgever, die niet aanvaardde dat haar nieuwe zwangerschap voldoende grond vormde, elke wijziging van het tijdvak van haar opvoedingsverlof had geweigerd en haar aldus belette om het werk te hervatten of zelfs om zwangerschapsverlof te krijgen.

17 Volgens de Tampereen kaupunki is het afbreken van het opvoedingsverlof niet op grond van de zwangerschap geweigerd, maar omdat deze zwangerschap volgens de collectieve arbeidsovereenkomst en de toepasselijke Finse rechtspraak geen niet te voorziene en gegronde reden voor het afbreken daarvan is. In de praktische mogelijkheden om voor haar eerste kind te zorgen hadden zich als gevolg van de nieuwe zwangerschap geen onvoorziene en wezenlijke wijzigingen voorgedaan waardoor belanghebbende langdurig belemmerd zou zijn om die zorg op zich te nemen.

18 De Tampereen kaupunki meende voorts dat het reeds aangehaalde arrest Busch in casu niet relevant is. Hoewel de schijn van discriminatie is gewekt, heeft de stad hoe dan ook op objectieve en legitieme gronden gehandeld. Een voortijdige werkhervatting door een werknemer die opvoedingsverlof geniet, heeft volgens de stad altijd gevolgen voor de andere werknemers, in het bijzonder voor zijn plaatsvervanger.

19 Daarop heeft de Tampereen käräjäoikeus de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Is er sprake van een directe of indirecte discriminatie die in strijd is met artikel 2 van richtlijn 76/207 [...], wanneer een werkgever weigert om het tijdstip van een aan een werknemer verleend opvoedingsverlof wegens een vóór de aanvang van dat verlof ter kennis gekomen zwangerschap te wijzigen of niet toestaat dat dit verlof om die reden wordt afgebroken, met een beroep op de vaste uitlegging van de nationale bepalingen, volgens welke een nieuwe zwangerschap in het algemeen geen niet te voorziene en gegronde reden vormt op grond waarvan het tijdstip en de duur van het opvoedingsverlof kan worden gewijzigd?

2) Kan een werkgever, gelet op richtlijn [76/207], als voldoende rechtvaardiging voor de in de eerste vraag geschetste en potentieel indirect discriminerende handelwijze aanvoeren dat, als een werknemer vóór het einde van zijn opvoedingsverlof het werk zou hervatten, dit de gebruikelijke problemen voor de inroostering van de docenten en de continuïteit van het onderwijs zou meebrengen, zonder dat er sprake zou zijn van ernstige verstoringen, of dat de werkgever op grond van de nationale voorschriften de loonderving van de vervanger van de met opvoedingsverlof zijnde leerkracht zou moeten compenseren?

3) Is richtlijn 92/85 [...] van toepassing en, zo ja, is de in de eerste vraag geschetste handelwijze in strijd met de artikelen 8 en 11 van deze richtlijn wanneer de werkneemster bij het voortduren van het opvoedingsverlof de mogelijkheid verliest om de aan haar dienstbetrekking in de overheidssector verbonden salarisvoordelen bij zwangerschapsverlof te verkrijgen?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De eerste en de derde vraag

20 Vooraf dient te worden opgemerkt, enerzijds, dat — volgens de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens — de weigering van haar werkgever om het opvoedingsverlof dat zij genoot af te breken, de reden is waarom Kiiski geen aanspraak kon maken op de in richtlijn 92/85 bedoelde voordelen in verband met het zwangerschapsverlof. Anderzijds heeft de werkgever van Kiiski weliswaar, om diverse redenen, geen gevolg willen geven aan haar drie achtereenvolgens ingediende verzoeken, doch zijn weigering was telkens, althans indirect en impliciet, gebaseerd op de toepassing van de nationale bepalingen die voor het opvoedingsverlof gelden en die in het algemeen zwangerschap uitsluiten van de gegronde redenen waarom het tijdvak van dat verlof mag worden gewijzigd. Ten slotte kan er op basis van de bij het Hof ingediende stukken niet van uit worden gegaan dat dit opvoedingsverlof niet behoort tot de vormen van verlof die onder de regeling van het ouderschapsverlof als bedoeld in de raamovereenkomst vallen.

21 In deze context dienen de eerste en de derde vraag aldus te worden begrepen dat de verwijzende rechter daarmee in wezen wenst te vernemen of artikel 2 van richtlijn 76/207, waarbij iedere vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in verband met de arbeidsvoorwaarden is verboden, alsmede de artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85 betreffende het zwangerschapsverlof, zich verzetten tegen nationale bepalingen betreffende het opvoedingsverlof die zwangerschap in het algemeen, met inbegrip van het laatste gedeelte daarvan, dat overeenkomt met de periode van zwangerschapsverlof, uitsluiten van de gegronde redenen waarom een wijziging van het tijdvak van dat opvoedingsverlof kan worden toegestaan.

22 Het antwoord waarom aldus wordt gevraagd, veronderstelt om te beginnen dat de persoon die, zoals Kiiski, stelt dat zij in aanmerking komt voor de aan het zwangerschapsverlof inherente rechten, binnen de werkingssfeer van richtlijn 92/85 valt, dat wil zeggen dat zij een „zwangere werkneemster" is in de zin van artikel 2, sub a, van deze richtlijn.

23 Volgens deze bepaling wordt verstaan onder „zwangere werkneemster" of „werkneemster tijdens de zwangerschap": „elke zwangere werkneemster die de werkgever in kennis stelt van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken".

24 Daaruit volgt dat de gemeenschapswetgever voor de toepassing van richtlijn 92/85 een communautaire definitie heeft willen geven van het begrip „zwangere werkneemster" of „werkneemster tijdens de zwangerschap", ook al verwijst hij voor een van de onderdelen van deze definitie, te weten voor het onderdeel betreffende de wijze waarop de werkneemster haar werkgever in kennis stelt van haar toestand, naar de nationale wetten en/of praktijken.

25 Met betrekking tot het begrip werknemer zij eraan herinnerd, dat dit begrip krachtens vaste rechtspraak niet naargelang van het nationale recht verschillend mag worden uitgelegd, maar een communautaire betekenis heeft. Bij de omschrijving van dit begrip moet worden uitgegaan van objectieve criteria die, wat de rechten en plichten van de betrokkenen betreft, kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt (zie, met name, arresten van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Jurispr. blz. 2121, punten 16 en 17; 13 april 2000, Lehtonen en Castors Braine, C-176/96, Jurispr. blz. I-2681, punt 45; 23 maart 2004, Collins, C-138/02, Jurispr. blz. I-2703, punt 26; 7 september 2004, Trojani, C-456/02, Jurispr. blz. I-7573, punt 15, en 26 april 2007, Alevizos, C-392/05, Jurispr. blz. I-3505, punt 67).

26 Het Hof heeft voorts vastgesteld dat het feit dat de arbeidsverhouding naar nationaal recht een rechtskarakter sui generis heeft, geen gevolgen mag hebben voor de hoedanigheid van werknemer in de zin van het gemeenschapsrecht (zie arresten van 23 maart 1982, Levin, 53/81, Jurispr. blz. 1035, punt 16; 31 mei 1989, Bettray, 344/87, Jurispr. blz. 1621, punten 15 en 16; 19 november 2002, Kurz, C-188/00, Jurispr. blz. I-10691, punt 32, en Trojani, reeds aangehaald, punt 16).

27 Hoewel vaststaat dat Kiiski, voordat zij met opvoedingsverlof ging, in een arbeidsverhouding stond die de in punt 25 van het onderhavige arrest vermelde kenmerken vertoonde, en dat zij dus werkneemster in de zin van het gemeenschapsrecht was, moet nog wel blijken, opdat zij aanspraak kan maken op de rechten van richtlijn 92/85, dat het opvoedingsverlof niet tot gevolg heeft gehad dat zij deze hoedanigheid heeft verloren.

28 In dit verband moet in de eerste plaats worden vastgesteld dat richtlijn 92/85 de situatie van werkneemsters die reeds een verlof zoals het opvoedingsverlof genieten, niet van haar werkingssfeer uitsluit.

29 Weliswaar heeft richtlijn 92/85 volgens de eerste, de vijfde en de zesde overweging van de considerans daarvan tot doel om de werkomgeving te verbeteren teneinde de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, in het bijzonder van de zwangere vrouw op het werk, te beschermen. Dit neemt volgens de veertiende overweging van de considerans van deze richtlijn niet weg dat de gemeenschapswetgever heeft gemeend dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk was om hun recht te geven op zwangerschapsverlof.

30 Hoewel de gemeenschapswetgever aldus de zwangere werkneemsters in het algemeen heeft willen beschermen tegen de gevaren die zij kunnen lopen bij de uitoefening van hun beroepsactiviteit, door hun het recht te geven op een zwangerschapsverlof waardoor zij tijdelijk van hun werk verwijderd kunnen blijven, staat vast dat hij dit recht niet afhankelijk heeft gesteld van de voorwaarde dat de zwangere vrouw die aanspraak wil maken op dit verlof, noodzakelijkerwijs persoonlijk in een situatie is geplaatst waarin zij een dergelijk gevaar loopt.

31 Bijgevolg kan op grond van de omstandigheid dat de doelstelling van richtlijn 92/85 de verbetering van de bescherming van de zwangere vrouw op het werk betreft, niet zonder meer worden aangenomen dat de gemeenschapswetgever een werkneemster die op het tijdstip waarop zij van die verlofregeling gebruik wil maken, reeds tijdelijk van de uitoefening van haar beroepsactiviteit is verwijderd omdat zij een ander verlof geniet, heeft willen uitsluiten.

32 In de tweede plaats moet worden vastgesteld dat volgens clausule 2, punt 7, van de raamovereenkomst de lidstaten en/of de sociale partners de regeling vaststellen die gedurende het in die raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is. Daaruit volgt dat de gemeenschapswetgever er bij de vaststelling van richtlijn 96/34, waarbij deze overeenkomst wordt uitgevoerd, van uitging dat de arbeidsverhouding tussen de werknemer en zijn werkgever gedurende het tijdvak van dat verlof bleef bestaan. Bijgevolg blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak een werknemer in de zin van het gemeenschapsrecht.

33 Bovendien is niet betwist dat Kiiski op het tijdstip van de beslissing van 10 december 2004, die volgens de verwijzende rechter tot gevolg had dat haar het recht op bezoldiging of op een adequate uitkering als bedoeld in artikel 11 van richtlijn 92/85 werd ontnomen, haar werkgever in kennis had gesteld van haar toestand, overeenkomstig de nationale wetten of praktijken. Op dat tijdstip viel zij dus binnen de werkingssfeer van deze richtlijn.

34 Bijgevolg is het van belang of de voorschriften die voor het opvoedingsverlof gelden, in het bijzonder die welke omschrijven onder welke voorwaarden het tijdvak van dit verlof mag worden gewijzigd, Kiiski de aan het zwangerschapsverlof inherente rechten konden ontnemen.

35 In dit verband dient in herinnering te worden gebracht dat bij clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst een individueel recht op opvoedingsverlof van ten minste drie maanden wordt toegekend aan werknemers, zowel mannen als vrouwen. Dit verlof wordt aan de ouders toegekend om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen. Dit verlof kan worden genomen tot een bepaalde leeftijd van het kind, die tot acht jaar kan gaan (zie arrest van 14 april 2005, Commissie/Luxemburg, C-519/03, Jurispr. blz. I-3067, punten 31 en 32).

36 Tevens dient eraan te worden herinnerd, zoals in punt 32 van het onderhavige arrest is gesteld, dat de raamovereenkomst de taak om de regeling vast te stellen die gedurende het in deze raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is, bij de lidstaten en/of de sociale partners legt.

37 Aangezien de toekenning van een dergelijk verlof van invloed is op de organisatie van het bedrijf of van de dienst waarvan de werknemer die dit verlof krijgt deel uitmaakt, en met name de aanstelling van een vervanger noodzakelijk kan maken, mogen de voorwaarden waaronder het tijdvak van dit verlof kan worden gewijzigd, in het nationale recht strikt worden geregeld.

38 Gelet op de doelstelling van de raamovereenkomst, die aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op verlof toekent om voor het kind te zorgen, mogen echter ook gebeurtenissen die het de werknemer na het verzoek om of de toekenning van dat verlof onbetwistbaar onmogelijk maken om onder de aanvankelijk voorziene voorwaarden voor het kind te zorgen, door de belanghebbende worden aangevoerd om het tijdvak van dat verlof te wijzigen.

39 In het hoofdgeding verleent enerzijds de collectieve arbeidsovereenkomst de betrokken ambtenaar het recht dat het tijdstip en de duur van het hem toegekende opvoedingsverlof wegens een niet te voorziene en gegronde reden op zijn verzoek wordt gewijzigd. Anderzijds wordt in diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst als gegronde reden beschouwd elke niet te voorziene en wezenlijke verandering in de praktische mogelijkheden om voor het kind te zorgen waarmee op het tijdstip waarop om het opvoedingsverlof werd verzocht, geen rekening kon worden gehouden.

40 Wat de richtsnoeren voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst betreft, deze noemen als aldus bedoelde gegronde redenen gebeurtenissen zoals ernstige ziekte of overlijden van het kind of de andere ouder en echtscheiding. Daarentegen is er volgens deze richtsnoeren in beginsel geen sprake van dergelijke niet te voorziene en gegronde redenen bij verhuizing naar een andere plaats, het aangaan van een ander dienstverband of een nieuwe zwangerschap.

41 Vastgesteld moet worden dat verhuizing naar een andere plaats of het aangaan van een ander dienstverband — gebeurtenissen die afhankelijk zijn van de enkele wil van de belanghebbende — weliswaar terecht niet als niet te voorziene omstandigheden worden aangemerkt, doch dat zwangerschap op dit punt niet met dergelijke gebeurtenissen kan worden vergeleken.

42 De onvoorzienbaarheid die in het algemeen gepaard gaat met deze toestand, maakt dat deze eerder te vergelijken is met gebeurtenissen zoals ernstige ziekte of overlijden van het kind of de andere ouder en echtscheiding.

43 Deze gebeurtenissen, die de richtsnoeren die in het hoofdgeding aan de orde zijn, als niet te voorzien beschouwen, weerspiegelen alle wezenlijke veranderingen die zich hebben voorgedaan in het gezin en in de verhoudingen tussen de ouders enerzijds en tussen de ouders en het kind anderzijds, en die worden gekenmerkt door het verlies of een sterke vermindering van de beschikbaarheid van een van de gezinsleden, of door het verlies of een sterke vermindering van de reële mogelijkheden voor de betrokken ouder om het kind op te voeden of voor het kind om te worden opgevoed. Uit dien hoofde vormen deze gebeurtenissen er een belemmering voor om te kunnen voldoen aan de voorwaarden waaronder, op het tijdstip waarop opvoedingsverlof werd aangevraagd, overeenkomstig het doel van dat verlof was voorgenomen om voor het kind te zorgen.

44 Wat zwangerschap betreft, kan niet worden betwist dat dit de verhoudingen binnen het gezin verandert en dat de risico's die daaraan zowel voor de moeder als voor de foetus die zij draagt verbonden zijn, de beschikbaarheid van belanghebbende en haar mogelijkheden om in het kader van het opvoedingsverlof een kind op te voeden aantasten. Daarmee is echter niet gezegd dat deze toestand op zich in beginsel wezenlijke veranderingen meebrengt of veranderingen van een dermate groot belang dat zij er een belemmering voor vormen om te kunnen voldoen aan de voorwaarden waaronder, op het tijdstip waarop het opvoedingsverlof werd aangevraagd, was voorgenomen om voor het kind te zorgen.

45 Niettemin kan er niet aan voorbij worden gegaan dat de zwangerschap zich onvermijdelijk verder ontwikkelt en dat de betrokken vrouw in de periode vlak voor de bevalling en in de eerste weken daarna noodzakelijkerwijs dermate diepgaande veranderingen zal ondergaan in haar leefomstandigheden dat die een belemmering gaan vormen voor de mogelijkheden van de belanghebbende om voor haar eerste kind te zorgen.

46 Precies met deze ontwikkeling heeft de gemeenschapswetgever rekening gehouden met de toekenning van een speciaal recht aan zwangere werkneemsters, te weten het recht op zwangerschapsverlof zoals bedoeld in richtlijn 92/85, dat enerzijds tot doel heeft de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap te beschermen, en anderzijds om de bijzondere relatie tussen moeder en kind in de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen, door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten als gevolg van een gelijktijdige beroepsuitoefening (zie in die zin arresten van 29 november 2001, Griesmar, C-366/99, Jurispr. blz. I-9383, punt 43; 18 maart 2004, Merino Gómez, C-342/01, Jurispr. blz. I-2605, punt 32, en Commissie/Luxemburg, reeds aangehaald, punt 32).

47 De lidstaten moeten dus krachtens artikel 8 van richtlijn 92/85 de nodige maatregelen nemen opdat de werkneemsters recht hebben op een zwangerschapsverlof van ten minste veertien weken.

48 In dit verband blijkt uit de vijfde en de zesde overweging van de considerans van deze richtlijn dat de gemeenschapswetgever aldus heeft willen voldoen aan de doelstellingen van het op 9 december 1989 in de Europese Raad van Straatsburg aangenomen Gemeenschapshandvest van sociale grondrechten van de werkenden. Artikel 136 EG verwijst tevens naar het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende Europees Sociaal Handvest, dat is herzien op 3 mei 1996 te Straatsburg, en waarbij alle lidstaten partij zijn, voor zover zij dat Handvest in zijn oorspronkelijke versie, in de herziene versie dan wel beide hebben ondertekend. Met artikel 8 van het Europees Sociaal Handvest, dat het recht van werkneemsters op bescherming van

het moederschap betreft, wordt bedoeld te verzekeren dat die werkneemsters recht hebben op een zwangerschapsverlof van ten minste twaalf weken volgens de oorspronkelijke versie, en van ten minste veertien weken volgens de herziene versie.

49 In die omstandigheden moet het recht op zwangerschapsverlof dat aan zwangere werkneemsters wordt toegekend, worden opgevat als een middel om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen. De gemeenschapswetgever was aldus van oordeel dat de wezenlijke veranderingen in de leefomstandigheden van de belanghebbenden gedurende het tijdvak van veertien weken rond de bevalling een gegronde reden vormden om de uitoefening van hun beroepsactiviteit te onderbreken, zonder dat aan de gegrondheid van deze reden op enigerlei wijze kan worden getornd door de overheid of de werkgevers.

50 Blijkens de in punt 46 in herinnering gebrachte rechtspraak van het Hof wordt met de aan de moeder in de vorm van een zwangerschapsverlof gegeven bescherming beoogd de cumulatie van lasten te voorkomen. De zorg die overeenkomstig het doel van het in de raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof aan het eerste kind moet worden gegeven, vormt echter voor de moeder in het laatste stadium van haar zwangerschap een cumulatie van vergelijkbare aard en omvang. Vereist mag dan ook worden dat een dergelijke cumulatie wordt vermeden door de belanghebbende toe te staan het tijdvak van dat verlof wegens haar toestand te wijzigen.

51 Blijkens het voorgaande moet het beperkte tijdvak van ten minste veertien weken rond de bevalling worden opgevat als een situatie die, gelet op het doel van het in de raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof, een belemmering vormt om dat doel te verwezenlijken en dus als een gegronde reden om het tijdvak van dat verlof te mogen wijzigen.

52 Nationale bepalingen zoals die in het hoofdgeding sluiten echter in het algemeen zwangerschap uit van deze gegronde redenen terwijl zij ernstige ziekte of overlijden van het kind of de andere ouder en echtscheiding wel als dergelijke redenen aanvaarden op grond waarvan het tijdvak van het opvoedingsverlof mag worden gewijzigd.

53 Door een situatie die, gelet op het doel van het in de raamovereenkomst bedoelde ouderschapsverlof en de belemmeringen die aan verwezenlijking daarvan in de weg kunnen staan, vergelijkbaar is met de situatie die het gevolg is van ernstige ziekte of overlijden van het kind of de echtgenoot, of van echtscheiding, niet op dezelfde wijze te behandelen, zijn dergelijke voorschriften in die omstandigheden discriminerend en kan een dergelijke behandeling niet objectief worden gerechtvaardigd.

54 Volgens vaste rechtspraak vereist de eerbiediging van de beginselen van gelijke behandeling en van non-discriminatie dat, behoudens objectieve rechtvaardiging, vergelijkbare situaties niet verschillend en verschillende situaties niet gelijk worden behandeld (zie met name arresten van 26 oktober 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Jurispr. blz. I-10211, punt 72, en 3 mei 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Jurispr. blz. I-3633, punt 56).

55 Aangezien een discriminerende behandeling die het gevolg is van bepalingen zoals de nationale voorschriften die in het hoofdgeding aan de orde zijn, enkel vrouwen kan raken, bevatten deze voorschriften, die de voorwaarden van de arbeidsverhouding bepalen die gedurende het opvoedingsverlof blijft bestaan, een bij artikel 2 van richtlijn 76/207 verboden directe discriminatie op grond van geslacht (zie in die zin arrest Busch, reeds aangehaald, punt 38).

56 Het Hof heeft overigens reeds geoordeeld dat een door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof niet kan afdoen aan het recht om een ander door dit recht gewaarborgd verlof te nemen (arresten Commissie/Luxemburg, reeds aangehaald, punt 33, en 6 april 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Jurispr. blz. I-3423, punt 24).

57 Daaruit volgt dat het gemeenschapsrecht zich verzet tegen een beslissing van een werkgever, zoals die van 10 december 2004 die in het hoofdgeding aan de orde is, die tot gevolg heeft dat een zwangere werkneemster niet het recht heeft om op haar verzoek op het tijdstip waarop zij haar zwangerschapsverlof aanvraagt, het tijdvak van haar opvoedingsverlof te wijzigen, waardoor haar de aan het zwangerschapsverlof inherente rechten van de artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85 worden ontnomen.

58 Gelet op het voorgaande moet op de eerste en de derde vraag worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 76/207, dat iedere vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden verbiedt, alsmede de artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85, betreffende het zwangerschapsverlof, zich verzetten tegen nationale voorschriften inzake het opvoedingsverlof waarin geen rekening wordt gehouden met de veranderingen die zwangerschap voor de betrokken werkneemster meebrengt in de beperkte periode van ten minste veertien weken rond de bevalling, waardoor het de belanghebbende niet is toegestaan om op het tijdstip waarop zij haar recht op zwangerschapsverlof doet gelden, op haar verzoek het tijdvak van haar opvoedingsverlof te wijzigen, en waardoor haar aan dat zwangerschapsverlof verbonden rechten worden ontnomen.

Tweede vraag

59 De tweede vraag is slechts gesteld voor het geval het Hof van oordeel zou zijn dat de nationale voorschriften die in het hoofdgeding aan de orde zijn, een indirecte discriminatie zouden bevatten.

60 Blijkens de beoordeling in punt 55 van het onderhavige arrest bevatten nationale voorschriften zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde zijn, een directe, en niet een indirecte, discriminatie in de zin van artikel 2 van richtlijn 76/207.

61 Derhalve behoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

62 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 2 van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002, dat elke vorm van directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden verbiedt, alsmede de artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

(tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), waarin het zwangerschapsverlof is geregeld, verzetten zich tegen nationale voorschriften betreffende het opvoedingsverlof waarin geen rekening wordt gehouden met de veranderingen die zwangerschap voor de betrokken werkneemster meebrengt in de beperkte periode van ten minste veertien weken rond de bevalling, waardoor het de belanghebbende niet is toegestaan om op het tijdstip waarop zij haar recht op zwangerschapsverlof doet gelden, op haar verzoek het tijdvak van haar opvoedingsverlof te wijzigen, en waardoor haar aan dat zwangerschapsverlof verbonden rechten worden ontnomen.

ondertekeningen