HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

20 septembrie 2007 *

În cauza C-116/06,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Tampereen käräjäoikeus (Finlanda), prin Decizia din 24 februarie 2006, primită de Curte la 28 februarie 2006, în procedura

Sari Kiiski

împotriva

Tampereen kaupunki,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii G. Arestis, J. Malenovský (raportor) și T. von Danwitz, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: doamna C. Strömholm, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 februarie 2007,

* Limba de procedură: finlandeza.

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Kiiski, de A. Vainio, asianajaja;

— pentru Tampereen kaupunki, de doamna T. Kyöttilä, în calitate de agent;

— pentru guvernul finlandez, de doamnele E. Bygglin și J. Himmanen, în calitate de agenți;

— pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de domnul W. Ferrante, avvocato dello Stato;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. van Beek și M. Huttunen, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 15 martie 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 2 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), astfel cum a

fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143, denumită în continuare „Directiva 76/207"), precum și interpretarea articolelor 8 și 11 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Kiiski, pe de o parte, și Tampereen kaupunki (orașul Tampere), pe de altă parte, privitor la refuzul din partea autorităților acestuia din urmă de a-i acorda reclamantei o modificare a duratei concediului său pentru educare.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Potrivit articolului 2 din Directiva 76/207:

„(1) În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legate, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială.

(2) În sensul prezentei directive, prin termenii de mai jos se înțelege:

— «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

— «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

[...]

(7) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea.

O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare în sensul prezentei directive."

4 În temeiul articolului 8 din Directiva 92/85, denumit „Concediul de maternitate":

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale."

5 Articolul 11 din Directiva 92/85, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă", prevede:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. în cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:

(a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);

(b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale;

4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

Aceste condiții nu pot include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea."

6 Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160) pune în aplicare Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 de către aceste organizații de tip confederativ (denumit în continuare „acordul-cadru").

7 Conform acordului-cadru:

„[...]

(9) întrucât prezentul acord este un acord-cadru care stabilește cerințe și prevederi minime privind concediul de creștere a copilului, separat de concediul de maternitate al mamei [...];

[...]

Clauza 1: Obiectul și domeniul de aplicare

(1) Prezentul acord enunță cerințele minime menite să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale și familiale pentru părinții care lucrează.

(2) Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract sau o relație de muncă definită în legislație, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.

Clauza 2: Concediul pentru creșterea copilului

(1) În temeiul prezentului acord, sub rezerva clauzei 2.2, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil, pe o perioadă de cel puțin trei luni, până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.

(2) Pentru a promova șansele egale și egalitatea de tratament între bărbați și femei, părțile semnatare ale prezentului acord consideră că dreptul la concediu pentru creșterea copilului prevăzut la clauza 2.1 ar trebui, în principiu, acordat pe bază netransferabilă.

(3) Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime ale prezentului acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special:

[...]

(d) să stabilească perioadele de notificare a angajatorilor de către lucrători atunci când aceștia își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului, cu specificarea începutului și sfârșitului perioadei de concediu;

[...]

[...]

(7) Statele membre și/sau partenerii sociali definesc regimul contractului sau al relației de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului.

[...]"

Reglementarea națională

8 Potrivit capitolului 4 alineatul 3 din Legea privind contractul individual de muncă [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)], din motive justificate, lucrătorul poate să modifice data și durata concediului pentru educare, înștiințând despre aceasta angajatorul cu cel puțin o lună înaintea modificării.

9 În temeiul articolelor 11 și 12 din titlul V din Convenția colectivă de muncă la nivel local care reglementează condițiile de muncă ale funcționarilor și ale personalului contractual pentru perioada 2003-2004 (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003-2004, denumită în continuare „convenția colectivă"), din motive imprevizibile și întemeiate, funcționarul are dreptul să obțină, la cerere, o schimbare a datei și a duratei concediului pentru educare ce i-a fost acordat. Sunt considerate ca fiind motive întemeiate orice modificări imprevizibile și esențiale ale posibilităților practice de a se îngriji de un copil, modificări pe care funcționarul nu le-a putut lua în calcul la data la care a solicitat concediul pentru educare.

10 Potrivit circularelor de aplicare a convenției colective, printre motivele întemeiate figurează, spre exemplu, boala gravă sau decesul copilului ori al celuilalt părinte, precum și divorțul. În schimb, în principiu, nu se consideră a fi motive întemeiate mutarea într-o altă localitate, apariția unui alt raport de muncă sau o nouă sarcină. Întreruperea concediului pentru educare presupune reluarea activității de către funcționar.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

11 Doamna Kiiski este profesoară la Tampereen Lyseon Lukio (liceu din Tampere). Angajatorul său este Tampereen kaupunki, cu care a încheiat un raport de muncă de

drept public supus prevederilor convenției colective. La 3 mai 2004, directorul liceului i-a acordat concediul pentru educare solicitat pentru a se putea îngriji de copilul său, născut în 2003, pentru perioada cuprinsă între 11 august 2004 și 4 iunie 2005.

12 Fiind din nou gravidă, doamna Kiiski a solicitat, la 1 iulie 2004, modificarea deciziei privind concediul pentru educare menționat, astfel încât acesta să includă numai perioada cuprinsă între 11 august 2004 și 22 decembrie 2004.

13 Directorul liceului i-a comunicat însă că solicitarea sa nu menționa niciun motiv imprevizibil și întemeiat care să permită modificarea duratei concediului pentru educare, în conformitate cu prevederile convenției colective. La 9 august 2004, doamna Kiiski și-a completat cererea indicând faptul că era gravidă în cea de a cincea săptămână și sarcina determina o modificare esențială a posibilităților practice de a se îngriji de copilul său. Aceasta preciza că intenționează să reia activitatea la 23 decembrie 2004, întrucât considera că respectivul concediu pentru educare nu putea fi anulat în totalitate. Tatăl copilului intenționa să ia, la rândul său, un astfel de concediu în primăvara anului 2005.

14 Directorul liceului a respins această cerere prin Decizia din 19 august 2004, în cadrul căreia susținea, invocând circularele de aplicare a convenției colective și jurisprudența finlandeză, că o nouă sarcină nu constituia un motiv legitim de modificare a duratei unui concediu pentru educare.

15 Tatăl copilului nu a obținut concediu pentru educare în primăvara anului 2005, întrucât, potrivit Convenției colective la nivel național încheiate de funcționari și personalul contractual cu statul *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)*, într-o perioadă determinată, un singur părinte poate să aibă dreptul la acest concediu. Ulterior, doamna Kiiski a declarat că dorește să își întrerupă concediul pentru

educare la 31 ianuarie 2005 pentru a lua concediu de maternitate începând cu această dată, astfel încât soțul său să poată beneficia de un concediu pentru educare. Totuși, directorul liceului a respins noua solicitare la 10 decembrie 2004, pentru motivul că decizia angajatorului soțului reclamantei de refuz al concediului pentru educare nu constituia un motiv întemeiat în sensul convenției colective sau al legii finlandeze.

16 Considerându-se victimă a unei discriminări ilegale, doamna Kiiski a sesizat Tampereen käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Tampere) cu o acțiune împotriva angajatorului său, în vederea obținerii reparării prejudiciului material și moral pe care susținea că l-a suferit. În susținerea acțiunii sale, aceasta a invocat în special Hotărârea din 27 februarie 2003, Busch (C-320/01, Rec., p. I-2041). Într-adevăr, aceasta a considerat că a făcut obiectul unei discriminări directe și indirecte pe criterii de sex, în raport cu noua sarcină, întrucât angajatorul său, nerecunoscând noua sarcină ca fiind un motiv suficient, a refuzat orice modificare a perioadei concediului său pentru educare și astfel a împiedicat-o să își reia activitatea, precum și să beneficieze de un concediu de maternitate.

17 Din punctul de vedere al Tampereen kaupunki, întreruperea concediului pentru educare nu a fost refuzată din cauza noii sarcini, ci întrucât aceasta, potrivit convenției colective și jurisprudenței finlandeze aplicabile, nu constituia un motiv imprevizibil și întemeiat de natură să justifice o astfel de întrerupere. Noua sarcină nu ar fi produs modificări esențiale și imprevizibile ale posibilităților practice de a se îngriji de primul său copil care să o împiedice pe reclamantă să realizeze acest lucru pentru o perioadă îndelungată.

18 Tampereen kaupunki a considerat, pe de altă parte, că Hotărârea Busch, citată anterior, nu era relevantă în speță. În orice caz, indiferent de prezumția de discriminare care ar putea exista, răspunsul său s-ar fi bazat pe motive obiective și întemeiate. Din perspectiva sa, reluarea anticipată a activității de către un lucrător care beneficiază de un concediu pentru educare nu este niciodată lipsită de consecințe pentru ceilalți lucrători și, mai cu seamă, pentru înlocuitorul său.

19 În aceste condiții, Tampereen käräjäoikeus a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Reprezintă o discriminare directă sau indirectă contrară articolului 2 din Directiva 76/2007 [...] refuzul unui angajator de a modifica data sau de a întrerupe concediul pentru educare acordat unei lucrătoare pentru motivul apariției unei noi sarcini despre care lucrătoarea avea cunoștință înainte de momentul începerii concediului menționat, în aplicarea unei interpretări constante a dispozițiilor de drept intern potrivit căreia, în general, o nouă sarcină nu constituie un motiv imprevizibil și întemeiat pe baza căruia data și durata concediului pentru educare ar putea fi modificate?

2) Ar putea un angajator să justifice în mod suficient conduita descrisă [în cadrul primei întrebări], care, potențial, prin prisma Directivei [76/207], reprezintă o discriminare indirectă, prin faptul că modificarea organizării muncii profesorilor și continuitatea activității de învățământ ar conduce la apariția de probleme ce implică o serie de inconveniente comune și lipsite de gravitate sau prin faptul că angajatorul ar avea obligația, pe baza dispozițiilor de drept intern, să despăgubească pentru pierderea salarială suferită persoana care înlocuiește profesorul aflat în concediu pentru educare în cazul în care acesta din urmă și-ar relua activitatea înainte de încheierea concediului pentru educare?

3) Sunt dispozițiile Directivei 92/85 [...] aplicabile în speță și, în cazul unui răspuns afirmativ, este conduita angajatorului descrisă [în cadrul primei întrebări] contrară articolelor 8 și 11 din directiva menționată în cazul în care, continuându-și concediul pentru educare, lucrătoarea a pierdut posibilitatea de a obține avantajele salariale asociate concediului de maternitate derivate din raportul său de muncă în cadrul sectorului public?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a treia întrebare

20 Cu titlu introductiv, trebuie remarcat, pe de o parte, faptul că, potrivit indicațiilor oferite de către instanța de trimitere, ceea ce a privat-o pe doamna Kiiski de avantajele asociate concediului de maternitate prevăzute prin Directiva 92/85 a fost refuzul angajatorului acesteia de a întrerupe concediul pentru educare de care beneficia. Pe de altă parte, dacă angajatorul doamnei Kiiski a hotărât, din diferite considerente, să nu dea curs celor trei cereri formulate succesiv de către aceasta, refuzul său s-a bazat de fiecare dată, cel puțin indirect și implicit, pe aplicarea dispozițiilor de drept intern care guvernează concediul pentru educare și care exclud, de principiu, sarcina dintre motivele legitime care permit modificarea perioadei acestui concediu. În sfârșit, înscrisurile din dosarul înaintat Curții nu permit să se considere că respectivul concediu pentru educare nu face parte dintre cele cărora li se aplică regimul concediului pentru creșterea copilului prevăzut prin acordul-cadru.

21 În acest context, trebuie să se considere că, prin intermediul primei și al celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 76/207, care interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește condițiile de muncă, precum și articolele 8 și 11 din Directiva 92/85, privitoare la concediul de maternitate, se opun prevederilor de drept intern care guvernează concediul pentru educare și care exclud, de principiu, sarcina, inclusiv în ultimul stadiu al acesteia, care corespunde perioadei concediului de maternitate, dintre motivele întemeiate care permit modificarea perioadei concediului pentru educare menționat.

22 Răspunsul solicitat astfel presupune ca, mai întâi, unei persoane care, precum doamna Kiiski, solicită acordarea beneficiului drepturilor direct asociate concediului de maternitate să îi fie aplicabile prevederile Directivei 92/85, mai exact ca aceasta să fie considerată o „lucrătoare gravidă" în sensul articolului 2 litera (a) din această directivă.

23 Potrivit acestei prevederi, prin „lucrătoare gravidă" se înțelege „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale".

24 Rezultă astfel că, în vederea aplicării prevederilor Directivei 92/85, legiuitorul comunitar a înțeles să ofere o definiție comunitară noțiunii „lucrătoare gravidă", chiar dacă a făcut trimitere la legislațiile și/sau practicile naționale în privința unuia dintre aspectele acestei definiții, și anume a aceluia care se referă la modalitățile în care lucrătoarea își informează angajatorul despre starea sa.

25 În privința noțiunii de lucrător, este important a aminti că, în temeiul unei jurisprudențe constante, aceasta nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național, ci dobândește o semnificație comunitară. Această noțiune trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și obligațiile persoanelor implicate. Or, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă de timp, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în contrapartida cărora primește o remunerație (a se vedea în special Hotărârea din 3 iulie 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec., p. 2121, punctele 16 și 17, Hotărârea din 13 aprilie 2000, Lehtonen și Castors Braine, C-176/96, Rec., p. I-2681, punctul 45, Hotărârea din 23 martie 2004, Collins, C-138/02, Rec., p. I-2703, punctul 26, Hotărârea din 7 septembrie 2004, Trojani, C-456/02, Rec., p. I-7573, punctul 15, și Hotărârea din 26 aprilie 2007, Alevizos, C-392/05, Rep., p. I-3505, punctul 67).

26 În plus, Curtea a considerat că natura juridică *sui generis* a raportului de muncă din dreptul intern nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului comunitar (a se vedea Hotărârea din 23 martie 1982, Levin, 53/81, Rec., p. 1035, punctul 16, Hotărârea din 31 mai 1989, Bettray, 344/87, Rec., p. 1621, punctele 15 și 16, Hotărârea din 19 noiembrie 2002, Kurz, C-188/00, Rec., p. I-10691, punctul 32, și Hotărârea Trojani, citată anterior, punctul 16).

27 Chiar în condițiile în care este necontestat faptul că, înainte de a beneficia de concediul pentru educare, doamna Kiiski era parte a unui raport de muncă, deținând caracteristica amintită la punctul 25 din prezenta hotărâre, și avea, prin urmare, calitatea de lucrătoare în sensul dreptului comunitar, pentru a putea invoca drepturile conferite prin Directiva 92/85, este necesar să se stabilească totodată și faptul că reclamanta nu și-a pierdut această calitate în perioada când beneficia de concediul pentru educare.

28 În această privință, trebuie evidențiat, în primul rând, faptul că Directiva 92/85 nu exclude din domeniul de aplicare situația lucrătoarelor care beneficiază deja de un concediu precum concediul pentru educare.

29 Este adevărat că, potrivit primului, celui de al cincilea și celui de al șaselea considerent, Directiva 92/85 urmărește îmbunătățirea mediului de muncă în vederea protejării sănătății și a securității lucrătorilor și în special a femeilor gravide aflate la locul de muncă. Cu toate acestea, potrivit celui de al paisprezecelea considerent al acestei directive, legiuitorul comunitar a considerat că vulnerabilitatea lucrătoarelor însărcinate, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la concediu de maternitate.

30 Deși, astfel, legiuitorul comunitar a înțeles să protejeze, în general, lucrătoarele gravide împotriva riscurilor ce pot apărea în cursul exercitării activităților lor profesionale, fiindu-le recunoscut dreptul la un concediu de maternitate care să le permită să se îndepărteze temporar de locul de muncă, este evident că acesta nu a condiționat existența dreptului menționat de îndeplinirea cerinței ca femeia însărcinată care pretinde beneficiul acestui concediu să se afle în mod obligatoriu în împrejurări care o expun la un astfel de risc.

31 Prin urmare, faptul că obiectivul Directivei 92/85 are în vedere îmbunătățirea protecției acordate femeilor însărcinate aflate la locul de muncă nu ar putea, prin el însuși, să acrediteze ideea că legiuitorul comunitar a înțeles să excludă de la beneficiul acordării acestui concediu o lucrătoare care, la momentul când dorea să beneficieze de regimul oferit de acest concediu, și-a întrerupt temporar activitatea profesională, întrucât beneficia de un alt concediu.

32 Trebuie evidențiat în al doilea rând că, potrivit clauzei 2 punctul (7) din acordul-cadru, statele membre și/sau partenerii sociali definesc regimul aplicabil contractului sau raportului de muncă în cursul perioadei de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în respectivul acord. Reiese, prin urmare, că, adoptând Directiva 96/34 de punere în aplicare a acordului amintit, legiuitorul comunitar a considerat că, pe durata acestui concediu, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său se menține. Prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu păstrează, în această perioadă, calitatea de lucrător în sensul dreptului comunitar.

33 Pe de altă parte, nu se contestă faptul că, la momentul adoptării Deciziei din 10 decembrie 2004, care a avut ca efect, potrivit instanței de trimitere, să o lipsească, în parte, pe doamna Kiiski de dreptul – prevăzut la articolul 11 din Directiva 92/85 – de a obține o remunerație sau o prestație adecvată, reclamanta își informase angajatorul despre sarcină, în conformitate cu legislația sau practica națională. La data respectivă, acesteia îi erau aplicabile, așadar, prevederile directivei amintite.

34 Este, prin urmare, necesar să se stabilească dacă normele care guvernează concediul pentru educare, mai ales cele care definesc condițiile în care poate fi modificată perioada acestuia, erau susceptibile să o priveze pe doamna Kiiski de drepturile direct asociate concediului de maternitate.

35 În această privință, trebuie amintit că, prin intermediul clauzei 2 punctul (1) din acordul-cadru, lucrătorilor, bărbați și femei, li se acordă un drept individual la concediu pe o perioadă de cel puțin trei luni. Acest concediu se acordă părinților pentru ca aceștia să se poată îngriji de copilul lor. Concediul menționat poate fi obținut până la o anumită vârstă a copilului, de maximum opt ani (a se vedea Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg, C-519/03, Rec., p. I-3067, punctele 31 și 32).

36 Trebuie amintit totodată că, astfel cum a fost indicat la punctul 32 din prezenta hotărâre, acordul-cadru lasă la latitudinea statelor membre și/sau a partenerilor sociali definirea regimului contractului sau a raportului de muncă pentru perioada concediului prevăzut de acest acord-cadru.

37 Întrucât acordarea unui astfel de concediu are incidență asupra organizării întreprinderii sau a serviciului în cadrul căruia își desfășura activitatea lucrătorul care beneficiază de acest concediu și poate necesita, în special, angajarea unui înlocuitor, este deplin justificat ca dreptul intern să stabilească într-un mod strict condițiile în care poate interveni o modificare a respectivului concediu.

38 Cu toate acestea, ținând cont de obiectivul acordului-cadru, care acordă lucrătorilor, bărbați și femei, la nașterea sau la adopția unui copil, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului pentru a le da posibilitatea să se ocupe de acesta, este deopotrivă justificat ca persoana interesată să poată invoca, pentru a obține o modificare a perioadei concediului amintit, evenimentele care, ulterior solicitării sau acordării acestui concediu, îl pun pe lucrătorul respectiv în mod incontestabil în imposibilitatea de a se ocupa de copil în condițiile avute inițial în vedere.

39 În acțiunea principală, pe de o parte, convenția colectivă recunoaște funcționarului interesat dreptul de a obține la cerere, pentru un motiv imprevizibil și legitim, o schimbare a datei și a duratei concediului pentru educare acordat. Pe de altă parte, în convenția colectivă amintită se consideră a fi un motiv întemeiat orice schimbare imprevizibilă și esențială a posibilităților practice de a se ocupa de un copil care nu a putut fi avută în vedere la momentul când a fost solicitat concediul pentru educare.

40 Cât privește circularele de aplicare a convenției colective, acestea citează, cu titlu de motiv întemeiat în acest sens, evenimente precum boala gravă sau decesul copilului sau al celuilalt părinte, precum și divorțul. În schimb, circularele amintite consideră că mutarea într-o altă localitate, apariția unui alt raport de muncă sau o nouă sarcină nu constituie, în principiu, astfel de motive imprevizibile și întemeiate.

41 Trebuie evidențiat că, în timp ce mutarea într-o altă localitate sau apariția unui alt raport de muncă depind exclusiv de voința persoanelor interesate și nu pot fi considerate pe bună dreptate imprevizibile, sarcina nu ar putea fi comparată, din acest punct de vedere, cu astfel de evenimente.

42 Caracterul imprevizibil care este propriu sarcinii face ca aceasta să fie mai curând comparabilă cu evenimente precum boala gravă sau decesul copilului sau al celuilalt părinte, precum și cu divorțul.

43 Aceste evenimente, pe care circularele în cauză în acțiunea principală le consideră imprevizibile, reflectă toate schimbările esențiale intervenite în familie și în raporturile dintre părinți, pe de o parte, și între părinți și copil, pe de altă parte, caracterizate prin pierderea sau diminuarea semnificativă a disponibilității unuia dintre membrii acestei familii sau prin pierderea sau diminuarea semnificativă a posibilităților reale ale părintelui respectiv de a educa copilul ori a posibilităților copilului de a fi educat. În acest sens, evenimentele amintite constituie un obstacol în calea îndeplinirii condițiilor în care fusese preconizată îngrijirea copilului la momentul solicitării concediului pentru educare, potrivit obiectivului acestui concediu.

44 În ceea ce privește sarcina, nu poate fi contestat faptul că aceasta modifică raporturile din cadrul familiei și că riscurile asociate acesteia atât pentru mamă, cât și pentru făt afectează disponibilitatea persoanei interesate și posibilitățile sale de a educa un copil în cursul concediului pentru educare. Aceasta nu înseamnă însă că sarcina, prin natura sa, atrage, de principiu, schimbări esențiale sau de o asemenea importanță încât să constituie un obstacol în calea îndeplinirii condițiilor în care fusese preconizată îngrijirea copilului la momentul solicitării concediului pentru educare.

45 Cu toate acestea, nu poate fi ignorat faptul că sarcina evoluează în mod inevitabil și că, în perioada ultimă care precedă nașterea, ca și în primele săptămâni ulterioare acesteia, femeia în cauză face față în mod obligatoriu unor modificări de o asemenea importanță, în ceea ce privește condițiile sale de existență, încât acestea vor constitui un obstacol în calea posibilităților sale de îngrijire a primului copil.

46 Tocmai această evoluție a fost avută în vedere de legiuitorul comunitar atunci când acesta a conferit lucrătoarelor însărcinate un drept special, mai exact dreptul la un concediu de maternitate precum cel prevăzut prin Directiva 92/85, care vizează, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior acesteia și, pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei care urmează sarcinii și nașterii, evitând dezechilibrarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar, C-366/99, Rec., p. I-9383, punctul 43, Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 32, și Hotărârea Comisia/Luxemburg, citată anterior, punctul 32).

47 Statele membre trebuie, prin urmare, în temeiul articolului 8 din Directiva 92/85, să adopte măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni.

48 În această privință, rezultă din al cincilea și din al șaselea considerent ale acestei directive că legiuitorul comunitar a înțeles să se conformeze astfel obiectivelor Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989. Articolul 136 CE face referire totodată la Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961, revizuită la Strasbourg la 3 mai 1996 și la care sunt parte toate statele membre, fie numai la versiunea originală, fie la cea revizuită, fie la ambele. Articolul 8 din Carta socială europeană, consacrat dreptului lucrătoarelor la

protecția maternității, urmărește garantarea în favoarea acestora din urmă a unui drept la concediu de maternitate cu o durată minimă de 12 săptămâni, în versiunea originală, și de 14 săptămâni, în versiunea revizuită.

49 În aceste împrejurări, dreptul la un concediu de maternitate recunoscut lucrătoarelor gravide trebuie considerat un mijloc de protecție de importanță deosebită din dreptul social. Legiuitorul comunitar a considerat astfel că modificările esențiale ale condițiilor de existență ale persoanelor în cauză în cursul perioadei limitate de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii constituie un motiv întemeiat pentru suspendarea exercitării activității lor profesionale, fără ca legitimitatea acestui motiv să poată fi pusă sub semnul întrebării în vreun fel de către autoritățile publice sau de către angajatori.

50 Astfel cum reiese din jurisprudența Curții menționată la punctul 46 din prezenta hotărâre, protecția acordată mamei sub forma unui concediu de maternitate urmărește evitarea cumulului de îndatoriri. Or, grija acordată de mamă primului copil, potrivit obiectivului stabilit al concediului pentru creșterea copilului prevăzut prin acordul-cadru, reprezintă pentru aceasta, în cursul ultimului stadiu al sarcinii, o îndatorire cumulată, de natură și importanță comparabile. Prin urmare, este legitim să se impună ca un astfel de cumul să poată fi evitat, permițând persoanei interesate, în considerarea situației sale, să modifice perioada concediului respectiv.

51 Din cele ce precedă rezultă că perioada limitată de cel puțin 14 săptămâni ce precedă și urmează sarcinii trebuie considerată a fi o situație care, în lumina finalității concediului pentru creșterea copilului prevăzut prin acordul-cadru, reprezintă un obstacol în calea realizării acesteia și, prin urmare, un motiv întemeiat care permite modificarea perioadei concediului pentru educare.

52 Cu toate acestea, prevederi de drept intern precum cele în discuție în acțiunea principală exclud, în general, sarcina dintre motivele întemeiate, considerând, în schimb, ca fiind astfel de motive întemeiate, ce permit o modificare a perioadei concediului pentru educare, boala gravă sau decesul copilului ori al celuilalt părinte, precum și divorțul.

53 În aceste condiții, astfel de prevederi se dovedesc a fi discriminatorii, întrucât nu tratează în mod identic o situație care, raportată la obiectivele concediului pentru creșterea copilului prevăzut prin acordul-cadru și la obstacolele ce pot compromite realizarea acestuia, este totuși comparabilă cu cea care rezultă din boala gravă sau decesul copilului sau al soțului ori din divorț, fără ca un tratament de acest tip să fie justificat obiectiv.

54 Or, potrivit unei jurisprudențe constante, principiile egalității și nediscriminării impun ca situații comparabile să nu fie tratate într-un mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv (a se vedea în special Hotărârea din 26 octombrie 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Rec., p. I-10211, punctul 72, și Hotărârea din 3 mai 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Rep., p. I-3633, punctul 56).

55 Întrucât un tratament discriminatoriu ce rezultă din prevederi precum cele în discuție în acțiunea principală poate afecta exclusiv femeile, prevederile menționate, care definesc condițiile raportului de muncă menținut în cursul concediului pentru educare, reprezintă o discriminare directă pe criterii de sex, interzisă prin articolul 2 din Directiva 76/207 (a se vedea în acest sens Hotărârea Busch, citată anterior, punctul 38).

56 De altfel, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a obține un alt concediu garantat de același sistem normativ (Hotărârea Comisia/Luxemburg, citată anterior, punctul 33, și Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec., p. I-3423, punctul 24).

57 Rezultă, aşadar, că dreptul comunitar se opune deciziei unui angajator, precum cea adoptată în acţiunea principală la 10 decembrie 2004, care, prin consecinţele sale, nu permite unei lucrătoare gravide să obţină, la cerere, o modificare a perioadei concediului pentru educare în momentul în care aceasta solicită concediu de maternitate şi o priveză astfel de drepturile direct asociate concediului de maternitate care rezultă din articolele 8 şi 11 din Directiva 92/85.

58 Având în vedere considerentele ce precedă, este necesar să se răspundă la prima şi la cea de a treia întrebare adresate că articolul 2 din Directiva 76/207, care interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce priveşte condiţiile de muncă, precum şi articolele 8 şi 11 din Directiva 92/85, referitoare la concediul de maternitate, se opun unor dispoziţii naţionale ce reglementează concediul pentru educare şi care, dat fiind că nu ţin cont de schimbările pe care le implică sarcina pentru lucrătoarea respectivă în cursul perioadei limitate de cel puţin 14 săptămâni care precedă şi urmează naşterii, nu permit persoanei interesate să obţină, la cerere, o modificare a perioadei concediului pentru educare în momentul în care aceasta revendică dreptul la un concediu de maternitate şi, astfel, o priveză pe aceasta de drepturile asociate concediului de maternitate.

Cu privire la a doua întrebare

59 Cea de a doua întrebare nu a fost adresată decât pentru cazul în care Curtea ar considera că prevederile de drept intern vizate în acţiunea principală cuprind o discriminare indirectă.

60 Din cadrul aprecierii exprimate la punctul 55 din prezenta hotărâre rezultă că prevederi de drept intern precum cele vizate în acţiunea principală cuprind o discriminare directă, iar nu o discriminare indirectă în sensul articolului 2 alineatul (2) din Directiva 76/207.

61 Prin urmare, nu este necesar să se răspundă la cea de a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

62 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 2 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002, care interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în privința condițiilor de lucru, precum și articolele 8 și 11 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de

muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], care reglementează concediul de maternitate, se opun unor dispoziții naționale referitoare la concediul pentru educare și care, dat fiind că nu țin cont de schimbările pe care le implică sarcina pentru lucrătoarea respectivă în cursul perioadei limitate de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii, nu permit persoanei interesate să obțină, la cerere, o modificare a perioadei concediului pentru educare în momentul în care aceasta revendică dreptul la un concediu de maternitate și, astfel, o privează pe aceasta de drepturile asociate concediului de maternitate.

Semnături