CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 15 martie 2007 [1]

I — Introducere

1. Prezenta speță oferă posibilitatea de a detalia statutul juridic al lucrătoarelor gravide în temeiul dreptului comunitar.

2. Doamnei Kiiski, profesoară finlandeză, i-a fost acordat, la cerere, un concediu pentru educare [2], pentru a se ocupa de primul său copil. Încă înainte de începerea acestui concediu pentru educare, doamna Kiiski a aflat însă că este din nou însărcinată. Din acest motiv, a dorit să revină asupra modalităților de îngrijire a copilului avute în vedere inițial și a solicitat reducerea duratei concediului pentru educare acordat deja. Angajatorul său a refuzat însă aprobarea acestei cereri pentru motivul că o modificare a duratei unui concediu pentru educare odată acordat ar fi posibilă numai dintr-un motiv întemeiat, iar o nouă sarcină nu ar reprezenta un astfel de motiv. Cererea ulterioară, formulată de doamna Kiiski în timpul concediului pentru educarea copilului, prin care solicita încetarea concediului respectiv și acordarea concediului de maternitate, a fost respinsă pentru același motiv.

3. În această situație, doamna Kiiski a considerat că este discriminată pe criterii de sex, fiind încălcate drepturile sale în calitate de lucrătoare gravidă. În esență, ea solicită, având în vedere sarcina, un tratament special în comparație cu alți lucrători, indiferent de sexul acestora.

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

4. Cadrul juridic comunitar în prezenta cauză este reprezentat, pe de o parte, de

1 — Limba originală: germana.

2 — În finlandeză: „hoitovapaa". Astfel cum s-a constatat în cursul ședinței desfășurate la Curte, acest concediu face parte în Finlanda din categoria concediilor din motive familiale, între care se numără și concediul pentru creșterea copilului (finlandeză: „vanhempainloma"), precum și concediul de maternitate.

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 [3], astfel cum a fost modificată prin directiva 2002/73/CE [4], iar pe de altă parte, de 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 [5]. Se atrage totodată atenția asupra Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES [6].

5. Articolul 2 din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificat prin Directiva 2002/73, prevede:

„(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

3 — JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164 (denumită în continuare „Directiva 76/207").

4 — Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului 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 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143, denumită în continuare „Directiva 2002/73").

5 — JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3 (denumită în continuare „Directiva 92/85").

6 — JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160 (denumită în continuare „Directiva 96/34" sau „Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului").

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.

De asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor Directivei 96/34/CE [...] și ale Directivei 92/85/CEE [...]"

6. Articolul 8 din Directiva 92/85 are următorul conținut:

„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."

7. Articolul 11 din Directiva 92/85 are următorul conținut (în extras):

„Drepturi legate de contractul de muncă

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

[...]

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."

8. Acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, anexă la Directiva 96/34, conține, la considerentul (6) din considerațiile generale, următoarea afirmație:

„[...] măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor."

9. Potrivit clauzei 2 alineatul (3) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, 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, conform literei (e) din această dispoziție:

„să definească condițiile în care angajatorul [...] este autorizat să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii (de exemplu, dacă este vorba de o muncă cu caracter sezonier, dacă nu se poate găsi un înlocuitor în perioada de notificare, dacă o parte însemnată a forței de muncă solicită concediul pentru creșterea copilului în același timp, dacă este vorba de o funcție specială de importanță strategică). [...]"

10. În plus, clauza 2 alineatul (7) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului prevede că:

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

B — *Dreptul național*

11. Potrivit articolului 29 din Legea finlandeză cu privire la funcționarii locali [7], funcționarii locali au dreptul la întreruperea activității pe perioada concediului pentru educare prevăzut în capitolul IV articolele 1-8 din Legea privind contractul individual de muncă din Finlanda [8].

12. Convenția colectivă care reglementează condițiile de muncă ale funcționarilor din administrația locală și ale personalului contractual aferent pentru perioada 2003-2004 [9] (denumită în continuare „convenția colectivă"), aplicabilă în orașul Tampere, face trimitere, în ceea ce privește concediul pentru educare, la Legea privind contractul individual de muncă. În plus, în temeiul capitolului V articolele 11 și 12 din această convenție colectivă, un funcționar local are dreptul să obțină, la cerere, modificarea, din motive imprevizibile și întemeiate, a datei și a duratei concediului pentru educare 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].

13. 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. La întreruperea concediului pentru educare, funcționarul trebuie să își reia activitatea.

14. Convenția colectivă prevede în plus, conform precizărilor din ordonanța de trimitere, că, în caz de boală, un lucrător are dreptul de a beneficia de întreaga remunerație timp de 60 de zile și de două treimi din aceasta timp de 120 de zile.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Acest aspect pare să coincidă cu lucrările pregătitoare cu privire la capitolul IV articolul 4 din Legea privind contractul individual de muncă, prin care este reglementat dreptul la concediul pentru creșterea copilului; în acest scop, instanța de trimitere și guvernul Finlandei fac referire la Proiectul de lege nr. 37/1998.

15. Conform precizărilor suplimentare din partea guvernului finlandez, în Finlanda, o lucrătoare are dreptul la o indemnizație de maternitate, indiferent dacă i-a fost acordat sau nu i-a fost acordat un concediu pentru educare. Indemnizația de maternitate depinde de venituri și este calculată pe baza acelorași reguli precum cele privind prestațiile în caz de boală. Valoarea minimă este de 15,20 euro pe zi.

III — Situația de fapt și procedura principală

16. Doamna Kiiski este profesoară la un liceu din orașul finlandez Tampere [11] și are statutul unui funcționar din administrația locală în sensul convenției colective aplicabile.

17. La cererea sa, directorul liceului i-a acordat, la data de 3 mai 2004, pentru perioada cuprinsă între 11 august 2004 și 4 iunie 2005, un concediu pentru educarea primului său copil, născut la 24 august 2003.

18. Încă înainte de începerea acestui concediu pentru educare, doamna Kiiski a aflat că este din nou însărcinată. În consecință, la 1 iulie 2004 l-a informat pe directorul liceului că intenționează să ia concediu pentru educare numai între 11 august 2004 și 22 decembrie 2004; ea a solicitat modificarea corespunzătoare a deciziei de acordare a concediului pentru educare. În absența unor motive întemeiate, directorul liceului a respins însă această cerere.

19. La 9 august 2004, doamna Kiiski și-a completat cererea din 1 iulie 2004, indicând faptul că este însărcinată, situație care modifică semnificativ posibilitățile practice pentru îngrijirea copilul ei născut în 2003. Ea a solicitat să își reia lucrul încă din 23 decembrie 2004. Soțul ei, tatăl copilului, intenționa să ia, la rândul său, un concediu pentru educare în primăvara anului 2005. Prin decizia din 19 august 2004, directorul liceului a respins din nou cererea sa și a invocat în motivare că noua sarcină nu ar reprezenta un motiv întemeiat pentru o modificare a duratei concediului pentru educare aprobat. În această privință, acesta s-a întemeiat pe circulara de aplicare a convenției colective și pe jurisprudența instanțelor finlandeze.

20. Ulterior s-a constatat că soțul doamnei Kiiski nu a obținut un concediu pentru educare în primăvara anului 2005 deoarece, în sensul convenției colective de muncă aplicabile funcționarilor din administrația

11 — Tampereen Lyseon Lukio.

centrală [12] finlandeză, numai un singur părinte are dreptul la concediu pentru educare [13]. În consecință, la 22 noiembrie 2004, doamna Kiiski a solicitat întreruperea concediului pentru educare începând cu 31 ianuarie 2005 pentru a beneficia din aceeași zi de concediul de maternitate; în acest mod, tatăl copilului ar putea obține concediul pentru educare dorit. Directorul liceului a respins însă, la 10 decembrie 2004, și această cerere formulată de doamna Kiiski, cu motivarea că faptul că tatăl copilului nu ar putea beneficia altfel de concediu pentru educare nu ar reprezenta un motiv întemeiat pentru modificarea duratei concediului pentru educare.

21. La 29 martie 2005 s-a născut cel de al doilea copil al doamnei Kiiski.

22. Această situație de fapt reprezintă cauza acțiunii principale, aflată în prezent pe rolul Tampereen käräjäoikeus [14] (denumită în continuare „instanța de trimitere"). Doamna Kiiski a solicitat instanței de trimitere obligarea angajatorului său, orașul Tampere, la plata unei despăgubiri de 5 000 de euro, precum și a unei sume de 17 354,10 euro, reprezentând pierderi salariale [15], și a 94 de euro pentru alte pierderi, la care se adaugă dobânzi pentru întârziere.

23. În esență, doamna Kiiski susține că ar fi fost discriminată, având în vedere că noua sarcină nu a fost recunoscută ca motiv întemeiat pentru o modificare a duratei concediului pentru educare.

24. Orașul Tampere, în schimb, este de părere că doamna Kiiski nu ar fi fost discriminată sub nicio formă pe criterii de sex sau ca urmare a sarcinii sale. Noua sarcină nu ar reprezenta un motiv întemeiat pentru o modificare a duratei concediului pentru educare aprobat. Noua sarcină nu ar fi generat o modificare imprevizibilă și esențială a posibilităților practice pentru îngrijirea copilului ei născut în 2003, care să nu îi permită să beneficieze pe o perioadă mai îndelungată de concediul pentru educare acordat. În plus, reluarea anticipată a activității de către doamna Kiiski ar fi generat dificultăți organizatorice pentru angajator în planificarea cursurilor. Totodată, ar fi apărut și riscul unei răspunderi civile pentru angajator, având în vedere că, pe durata concediului pentru educare al doamnei Kiiski, ar fi fost angajat un înlocuitor, al cărui salariu ar fi trebuit achitat probabil în continuare.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Imposibilitatea de a se acorda ambilor părinți concediu pentru educarea copilului rezultă totodată, conform precizărilor oferite de guvernul finlandez, din articolul 4 alineatul 3 din Legea privind contractul individual de muncă din Finlanda.

14 — Tribunalul de Primă Instanță din Tampere.

15 — Cererea privind drepturile salariale se referă la intervalul dintre 23 decembrie 2004 și 18 mai 2005. În cazul în care ar fi fost aprobată cererea inițială de modificare a duratei concediului pentru educare, doamna Kiiski și-ar fi reluat activitatea la 23 decembrie 2004, iar concediul de maternitate, cu o durată de 72 de zile lucrătoare, ar fi început la 19 februarie 2005 și ar fi durat până la 18 mai 2005.

25. Instanța de trimitere afirmă că doamna Kiiski ar fi primit, pentru perioada cuprinsă între 29 decembrie 2004 și 18 mai 2005, conform declarației sale, alocații bănești însumând 9 506,92 euro. Acestea ar fi inclus prestațiile în caz de boală, indemnizația pentru educație, o indemnizație de maternitate și o indemnizație de creștere a copilului, din care numai indemnizația de maternitate și indemnizația de creștere a copilului reprezintă 5 699,11 euro pentru intervalul 19 februarie 2005-18 mai 2005 [16]. Pentru perioada de după 18 mai 2005, doamna Kiiski a beneficiat de o indemnizație lunară de creștere a copilului în valoare de 1 951,75 euro. În schimb, în cazul în care s-ar fi aflat în activitate, remunerația doamnei Kiiski, inclusiv toate sporurile și majorările, ar fi avut o valoare lunară de 3 572,90 euro.

IV — Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare și procedura în fața Curții

26. Prin decizia din 24 februarie 2006, primită la grefa Curții la 28 februarie 2006, Tampereen käräjäoikeus a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele trei întrebări preliminare:

1) Reprezintă o discriminare directă sau indirectă contrară articolului 2 din Directiva 76/207 privind egalitatea de tratament 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 menționate, 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 privind promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează

16 — 73 de zile a câte 78,07 euro.

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?"

A — *Cu privire la posibila discriminare în sensul Directivei 76/207 (prima și a doua întrebare preliminară)*

27. În procedura în fața Curții, în plus față de doamna Kiiski și de orașul Tampere [17], au depus observații scrise guvernul italian și cel finlandez, precum și Comisia Comunităților Europene. Totodată, la ședința Curții din 8 februarie 2007 au participat orașul Tampere, guvernul finlandez și Comisia.

29. Primele două întrebări preliminare au ca obiect problematica unei eventuale discriminări pe criterii de sex. Prin intermediul acestora, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o lucrătoare gravidă este discriminată pe criterii de sex în situația în care, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, îi este refuzată reducerea duratei concediului pentru educare acordat deja.

V — Apreciere

28. Cele trei întrebări preliminare urmăresc să clarifice dacă o lucrătoare este discriminată pe criterii de sex și dacă sunt încălcate drepturile sale de lucrătoare gravidă în cazul în care, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, i se refuză posibilitatea de a reduce, ca urmare a unei noi sarcini, durata unui concediu pentru educare acordat deja, pentru a organiza îngrijirea copilului în mod diferit față de condițiile avute în vedere inițial și pentru a putea beneficia de concediul de maternitate.

30. Principiul egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și la condițiile de muncă presupune, conform articolului 2 alineatele (1) și (2) din Directiva 76/207, interdicția oricărei discriminări directe sau indirecte pe criterii de sex. În această privință, directiva permite o justificare obiectivă printr-un scop legitim numai pentru discriminarea indirectă [articolul 2 alineatul (2) a doua liniuță din Directiva 76/207].

17 — Tampereen kaupunki.

1. Cu privire la discriminarea directă pe criterii de sex

31. Este vorba despre o *discriminare directă* în 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 [articolul 2 alineatul (2) prima liniuță din Directiva 76/207].

32. În jurisprudență este recunoscut faptul că o asemenea discriminare se poate datora faptului că un angajator ia în calcul sarcina unei lucrătoare sau riscurile legate de sarcină în dezavantajul acesteia în cazul unei decizii care se referă la lucrătoarea respectivă [18]. Legiuitorul comunitar a fundamentat în prezent versiunea modificată a articolului 2 din Directiva 76/207 pe această constatare și a menționat expres la alineatul (7) că un tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul acestei directive.

33. O cauză precum cea în speță se distinge în orice caz prin faptul că angajatorul nu a făcut totuși referire la noua sarcină a lucrătoarei respective și nu a tratat-o mai puțin favorabil decât pe alți lucrători. La respingerea diferitelor cereri formulate de doamna Kiiski în scopul reducerii duratei concediului pentru educare al acesteia, directorul liceului a invocat motive obiective legate de funcționarea întreprinderii, fără legătură cu sarcina sau cu riscurile implicate de sarcină, și care ar fi putut fi aplicate oricărui lucrător, indiferent de sex: un bărbat sau o lucrătoare care nu era gravidă ar fi beneficiat de același tratament în condițiile respective. Noua sarcină a doamnei Kiiski nu a reprezentat cauza respingerii cererii de modificare a duratei concediului pentru educare.

34. În realitate, diferitele cereri formulate de doamna Kiiski în sensul reducerii duratei concediului său pentru educare au reprezentat o încercare, prin invocarea noii sarcini, de a beneficia de un tratament special, de care nu beneficiază alți lucrători în această situație.

35. Un astfel de tratament special este acordat numai dacă și în măsura în care situația unei lucrătoare – așa cum este cazul doamnei Kiiski – diferă semnificativ de situația altor lucrători datorită sarcinii. Pentru că, potrivit unei jurisprudențe constante, principiul egalității de tratament și al nediscriminării, care face parte din principiile generale ale dreptului comunitar, impune ca situații comparabile să nu fie tratate în mod diferit și ca situații diferite să nu fie tratate în

18 — A se vedea, de exemplu, Hotărârile din 8 noiembrie 1990, Dekker (C-177/88, Rec., p. I-3941, punctul 12) și Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Rec., p. I-3979, punctul 13), Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark (C-109/00, Rec., p. I-6993, punctul 25), Hotărârea din 27 februarie 2003, Busch (C-320/01, Rec., p. I-2041, punctele 39 și 40), precum și Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna (C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 47).

același mod, cu excepția cazului în care un astfel de tratament este justificat în mod obiectiv [19]. În acest sens, și definiția legală a discriminării directe de la prima liniuță a articolului 2 alineatul (2) din Directiva 76/207 face referire expresă la caracterul comparabil al situațiilor.

36. Pentru a determina dacă și în ce măsură trebuie să se țină cont de sarcina unei lucrătoare la adoptarea deciziei cu privire la reducerea duratei concediului pentru educare solicitată, trebuie să se pornească de la scopul și sensul concediului pentru educare, respectiv al concediului pentru creșterea copilului. Așa cum a menționat Curtea, un astfel concediu este acordat părinților „pentru ca aceștia să se poată îngriji de copilul lor" [20].

37. În acest sens, situația unei lucrătoare gravide nu diferă semnificativ de cea a altor lucrători, indiferent de sex, cărora li s-a acordat de asemenea concediu pentru educare. Este adevărat că noua sarcină survenită pe parcursul concediului pentru educare poate genera pentru o lucrătoare un cumul de obligații în anumite intervale de timp, în special în ultima parte a sarcinii, precum și la scurt timp după naștere. Totuși, nu se poate presupune cu titlu general că, din cauza sarcinii survenite pe parcursul concediului pentru educare, lucrătoarea respectivă nu ar avea, în principiu, posibilitatea de a valorifica acest concediu pentru îngrijirea primului ei copil în acord cu prevederile legale.

38. Doamna Kiiski afirmă că noua sarcină a modificat semnificativ posibilitățile practice de a se îngriji de primul său copil, dar nu prezintă argumente pentru această afirmație. Așa cum rezultă din cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare, prin diferitele cereri pentru reducerea duratei concediului pentru educare acordat, doamna Kiiski a urmărit în principal să organizeze îngrijirea copilului în mod diferit față de modalitățile avute în vedere inițial. În special, a dorit să ofere soțului ei posibilitatea de a beneficia de un concediu pentru educare.

39. Nici din acest punct de vedere situația ei nu diferă semnificativ de cea a altor lucrători, indiferent de sex, care doresc să modifice durata planificată inițial din motive de ordin practic, de exemplu, pentru a implica mai mult celălalt părinte în îngrijirea copilului. Solicitata reducere generală a duratei concediului pentru educare nu reprezintă sub nicio formă consecința obligatorie a noii sarcini și nu depinde în special de riscurile specifice ale unei sarcini pentru lucrătoare.

19 — A se vedea Hotărârea din 30 martie 2004, Alabaster (C-147/02, Rec., p. I-3101, punctul 45), Hotărârea din 14 decembrie 2004, Swedish Match (C-210/03, Rec., p. I-11893, punctul 70), Hotărârea din 14 aprilie 2005, Belgia/Comisia (C-110/03, Rec., p. I-2801, punctul 71), și Hotărârea din 12 septembrie 2006, Eman și Sevinger (C-300/04, Rec., p. I-8055, punctul 57).

20 — Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, Rec., p. I-3067, punctul 32); a se vedea și clauza 2 alineatul (1) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

De asemenea, nu reprezintă o consecință a sarcinii lucrătoarei faptul că, potrivit legislației naționale aplicabile, celălalt părinte nu poate beneficia simultan de concediu pentru educare. Imposibilitatea unui părinte de a beneficia de concediu pentru educare se întemeiază, dimpotrivă, numai pe faptul că celălalt părinte beneficiază de acesta, indiferent de sexul și de o eventuală sarcină a acestuia.

40. Având în vedere că situația unei lucrătoare gravide, așa cum este cazul doamnei Kiiski, nu diferă semnificativ în cea ce privește concediul pentru educare de cea a altor lucrători [21], principiul egalității de tratament nu impune ca angajatorul să țină cont în mod special de sarcina lucrătoarei la adoptarea deciziei cu privire la reducerea duratei concediului pentru educare solicitată.

41. Aceeași concluzie rezultă din Hotărârea Busch [22], la care a făcut referire doamna Kiiski în acțiunea principală. Cauza citată pare să semene cu cea de față numai în cazul unei abordări superficiale, pentru că în ambele situații este vorba despre o lucrătoare gravidă care a solicitat întreruperea concediului pentru educare și reluarea activității pentru a beneficia la scurt timp de concediul de maternitate. În esență, cele două cauze prezintă diferențe fundamentale: în timp ce, în cauza Busch, angajatorul a refuzat să permită lucrătoarei să își reia activitatea tocmai din cauza sarcinii acesteia, în prezenta speță, sarcina nu a prezentat nicio relevanță pentru decizia de refuz a angajatorului. Având în vedere că fusese angajat deja un înlocuitor pentru durata concediului pentru educare al doamnei Kiiski, angajatorul acesteia nu avea niciun interes, din punct de vedere organizatoric, ca aceasta să își reia activitatea în mod anticipat, indiferent dacă doamna Kiiski era sau nu gravidă. Astfel, sarcina nu a fost invocată de către angajator, ci – în mod nejustificat – chiar de către doamna Kiiski, pentru a formula pretenții în urma acestei situații.

42. În Hotărârea Busch, Curtea subliniază doar că o lucrătoare este discriminată pe criterii de sex în situația în care angajatorul se opune, tocmai din cauza sarcinii lucrătoarei sau a riscurilor generate de sarcină, ca aceasta să revină înainte de termen din concediul pentru educare pentru a-și relua activitatea. Nu este exclusă însă posibilitatea ca angajatorul, în limita puterii sale de apreciere, să se opună reluării activității de către lucrătoare din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, fără legătură cu sarcina. Din Hotărârea Busch nu se poate deduce că noua sarcină a unei lucrătoare conferă acesteia în mod automat un drept care decurge din normele comunitare de a reveni din concediul pentru educare pentru a-și relua activitatea în mod anticipat.

21 — În acest context, nu prezintă importanță decisivă dacă lucrătoarea avea cunoștință despre existența sarcinii înainte de începerea concediului de educare și l-a informat pe angajator cu privire la această situație sau dacă a aflat ulterior.

22 — Citată la nota de subsol 18.

43. Nici din perspectiva Hotărârii Busch, într-o cauză precum cea de față, nu există indiciile existenței unei discriminări directe pe criterii de sex.

situația de fapt din acțiunea principală, nu se poate vorbi, în speță, despre o discriminare indirectă.

2. Cu privire la discriminarea indirectă pe criterii de sex

44. Poate exista o *discriminare indirectă* pe criterii de sex în 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 [articolul 2 alineatul (2) a doua liniuță din Directiva 76/207].

46. Din dorința de a fi exhaustivi, adăugăm că, în opinia noastră, o prevedere națională care permite angajatorilor să solicite un motiv întemeiat pentru reducerea unui concediu pentru educare acordat anterior și să refuze în caz contrar o astfel de reducere a duratei din motive întemeiate legate de funcționarea întreprinderii este justificată obiectiv. Facem referire în acest sens în special la aprecierile pe care partenerii sociali europeni – cu aprobarea legiuitorului comunitar – au fundamentat Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului și care sunt prevăzute expres și în cadrul Directivei 76/207 [24].

45. În Finlanda, dispozițiile și criteriile în funcție de care se decide cu privire la o eventuală reducere a duratei unui concediu pentru educare acordat anterior nu sunt diferențiate în funcție de sex. Într-o cauză precum cea din speță, nu există indicii pentru a susține că astfel de prevederi și de criterii ar *dezavantaja* în special reprezentanții unui anumit sex – femeile – în raport cu reprezentanții celuilalt sex [23]. Astfel, pe baza informațiilor disponibile cu privire la

47. Astfel, în considerentul (6) al Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului sunt avute în vedere în aceeași măsură nevoile întreprinderii, cât și cele ale lucrătorilor. În clauza 2 alineatul (3) litera (e) din acest acord-cadru se afirmă în plus că pot exista motive justificate legate de funcționarea întreprinderii care permit angajatorului să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului, de exemplu, dacă nu se poate găsi un înlocuitor în perioada de

23 — Simpla împrejurare că, în general, mai multe femei decât bărbați valorifică dreptul la concediul pentru educare nu este suficientă în niciun caz pentru a presupune existența unei discriminări indirecte.

24 — A se vedea articolul 2 alineatul (7) al patrulea paragraf din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73, conform căruia directiva respectivă nu aduce atingere dispozițiilor Directivei 96/34.

notificare. Cu atât mai mult, angajatorul trebuie să dispună ulterior de posibilitatea, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, de a respinge reducerea duratei unui concediu pentru creșterea copilului acordat anterior, de exemplu, pentru că a găsit un înlocuitor pentru lucrătorul respectiv, de care nu se poate despărți înainte de termen fără alte demersuri.

3. Concluzie intermediară

48. Drept concluzie intermediară cu privire la prima și la a doua întrebare preliminară trebuie să se rețină că:

O reglementare națională care permite unui angajator să respingă, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, cererea de reducere a unui concediu pentru educare aprobat anterior, formulată de o lucrătoare ca urmare a unei noi sarcini, nu constituie o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în sensul articolului 2 din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73.

B — *Cu privire la protecția lucrătoarelor gravide conform Directivei 92/85 (a treia întrebare preliminară)*

49. Prin cea de a treia întrebare, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă drepturile unei lucrătoare gravide sunt încălcate în sensul Directivei 92/85 în situația în care, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, este respinsă cererea acesteia de reducere a unui concediu pentru educare acordat anterior, pentru a beneficia de un concediu de maternitate.

50. Directiva 76/207 nu aduce atingere dispozițiilor Directivei 92/85 [25]. Astfel, chiar dacă, într-o cauză, precum cea în speță, nu se aduce atingere principiului egalității de tratament în sensul Directivei 76/207, există posibilitatea ca drepturile lucrătoarei gravide respective, recunoscute potrivit Directivei 92/85, să fie încălcate. Totuși, în această ipoteză este necesar ca acest aspect să se încadreze în domeniul personal și în cel material de aplicare al Directivei 92/85.

25 — A se vedea articolul 2 alineatul (7) al patrulea paragraf din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73.

1. Domeniul personal de aplicare al Directivei 92/85

51. Aspectul dacă o persoană aflată în situația doamnei Kiiski este considerată o *lucrătoare* și în perioada concediului pentru educare și dacă, prin urmare, aceasta se încadrează în domeniul personal de aplicare al Directivei 92/85 depinde în mod semnificativ de regimul contractului său de muncă pe parcursul unui asemenea concediu.

52. Răspunsul la această întrebare este oferit de legislația națională. Dreptul comunitar nu conține nicio prevedere în acest sens și nici cu privire la aspectul dacă respectivul *concediu pentru educare*[26] solicitat de doamna Kiiski echivalează cu un *concediu pentru creșterea copilului*[27] în sensul Directivei 96/34 sau dacă este o noțiune mai largă. Chiar și în cazul *concediului pentru creșterea copilului*, pentru care în acordul-cadru sunt prevăzute anumite cerințe minime de drept comunitar, clauza 2 alineatul (7) permite expres statelor membre și/sau partenerilor sociali să definească regimul contractului sau al relației de muncă.

53. Instanța de trimitere trebuie să verifice în concret, conform legislației naționale, regimul relației de muncă a doamnei Kiiski în perioada concediului pentru educare al acesteia. Precizările din ordonanța de trimitere arată că această relație de muncă s-a menținut și în perioada concediului pentru educare, fiind suspendate numai obligațiile principale rezultate în baza relației de muncă. Într-o astfel de situație, doamna Kiiski s-ar încadra în domeniul personal de aplicare al Directivei 92/85 și în perioada menționată.

2. Domeniul material de aplicare al Directivei 92/85

54. În cauză, problema în litigiu este dacă o lucrătoare are dreptul la concediul de maternitate în sensul articolului 8 din Directiva 92/85 și în situația în care, în intervalul în care solicită concediul de maternitate, nu se mai află în activitate, ci beneficiază de concediu pentru educare. Răspunsul la această întrebare depinde de domeniul material de aplicare al Directivei 92/85 și de dispozițiile acesteia privind concediul de maternitate.

55. Deoarece textul articolului 8 din Directiva 92/85 nu prezintă informații în acest sens, semnificația și sfera dreptului la concediu de maternitate garantat conform dreptului comunitar pot fi determinate numai în

26 — În finlandeză: „hoitovapaa".

27 — În finlandeză: „vanhempainloma".

funcție de obiectivele urmărite prin Directiva 92/85, precum și în contextul normativ [28].

56. Sensul și scopul concediului de maternitate este acela de a garanta protecția condiției biologice a femeii și protejarea raporturilor caracteristice între mamă și copilul său în perioada care urmează sarcinii și nașterii, evitând perturbarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale [29]. Acordarea concediului de maternitate în sensul articolului 8 din Directiva 92/85, împreună cu garanțiile financiare conform articolului 11 punctul 2 din aceeași directivă, urmărește să prevină expunerea lucrătoarei și a copilului acesteia la obligații și la pericole speciale ca urmare a continuării activității.

57. Concediul de maternitate este special adaptat pentru a evita cumulul de îndatoriri care rezultă din sarcină și din exercitarea activității profesionale. O lucrătoare care, într-o perioadă pentru care solicită concediu de maternitate, se află deja în concediu pentru educare sau în concediu pentru creșterea copilului, și nu în activitate, *nu* este expusă tocmai la *acest* cumul.

58. Fără îndoială că și în perioada concediului pentru educare poate apărea temporar un cumul de îndatoriri, în cazul în care lucrătoarea este în această perioadă (din nou) gravidă. Astfel, în special în ultima parte a sarcinii, precum și la scurt timp după nașterea celui de al doilea copil, este foarte posibil ca mama să se poată ocupa pentru o anumită perioadă numai în mod limitat de îngrijirea primului ei copil.

59. Acest cumul de îndatoriri nu poate fi totuși evitat nici printr-un concediu de maternitate, dimpotrivă, în perioada concediului de maternitate, o lucrătoare care ar fi gravidă și s-ar ocupa în același timp și de îngrijirea primului ei copil ar fi expusă unui cumul de îndatoriri.

60. În plus, această formă de cumul de îndatoriri nu este vizată nici de scopul de protecție al Directivei 92/85, nici de concediul de maternitate garantat de aceasta. Astfel cum rezultă din temeiul juridic oferit de articolul 118a din Tratatul CEE, precum și din primul, din al cincilea și din al șaselea considerent, Directiva 92/85 urmărește

28 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2005, VEMW și alții (C-17/03, Rec., p. I-4983, punctul 41), Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 60), și Hotărârea din 26 octombrie 2006, Comisia/Spania (C-36/05, Rec., p. I-10313, punctul 25).

29 — Hotărârea Comisia/Luxemburg (citată la nota de subsol 20, punctul 32); a se vedea și Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții (C-411/96, Rec., p. I-6401, punctul 41), Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 32), și, în același sens, Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar (C-366/99, Rec., p. I-9383, punctul 43).

îmbunătățirea mediului de muncă, în special promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății femeilor gravide *la locul de muncă.*

61. În schimb, o protecție – incontestabil importantă – a securității și a sănătății lucrătoarelor gravide *în afara* sferei directe de exercitare a activității profesionale, de exemplu, în perioada unui concediu pentru educare sau a unui concediu pentru creșterea copilului, nu face obiectul domeniului de aplicare al Directivei 92/85. Această protecție – cel puțin în stadiul actual al dreptului comunitar – poate fi asigurată numai în baza legislației naționale, prin urmare de către statele membre și/sau de către partenerii sociali.

62. Din Hotărârea Comisia/Luxemburg [30] nu rezultă o concluzie contrară. Curtea s-a pronunțat într-adevăr în sensul că „un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a obține un alt concediu garantat de același sistem normativ". Așa cum s-a arătat, pentru lucrătoarele care nu se află în activitate, ci în concediu pentru educare sau în concediu pentru creșterea copilului, concediul de maternitate nu reprezintă un „concediu garantat de dreptul comunitar". Având în vedere că lucrătoarea respectivă nu are, în perioada menționată, dreptul la concediu de maternitate garantat de normele comunitare, un astfel de drept nu poate fi încălcat prin continuarea unui alt concediu, în speță a concediului pentru creșterea copilului sau a concediului pentru educare.

63. Hotărârea Comisia/Luxemburg menționează doar că lucrătoarea va putea beneficia ulterior de zilele de concediu pentru creșterea copilului neefectuate *dacă* i se acordă concediu de maternitate în această perioadă – conform legislației naționale [31]. În acest mod se va evita pierderea unor zile de concediu pentru creșterea copilului acordate dar neefectuate. În schimb, considerăm că hotărârea nu indică faptul că dreptul comunitar conferă lucrătoarelor aflate în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu pentru educare, în toate cazurile, un *drept* la concediu de maternitate. Este adevărat că statele membre sau partenerii sociali pot – în considerarea Hotărârii Comisia/Luxemburg – să extindă aplicarea concediului de maternitate în asemenea cazuri [32]; totuși, dreptul comunitar nu instituie o obligație în acest sens.

30 — Citată la nota de subsol 20, punctul 33. A se vedea în același sens și Hotărârea Merino Gómez (citată la nota de subsol 29, punctul 41).

31 — Curtea a constatat că Marele Ducat al Luxemburgului nu și-a îndeplinit obligațiile prin faptul că „a adoptat o prevedere conform căreia, în situația în care, în perioada unui concediu pentru creșterea copilului, se naște dreptul la concediu de maternitate sau de adopție, aceste din urmă concedii înlocuiesc concediul pentru creșterea copilului, care încetează fără ca părintele să dispună de posibilitatea de a efectua ulterior zilele de concediu pentru creșterea copilului, de care nu a beneficiat" (Hotărârea Comisia/Luxemburg, citată la nota de subsol 20, punctul 34 coroborat cu punctul 1 din dispozitiv).

32 — Directiva 92/85 prevede numai un standard minim comun; acesta rezultă din temeiul juridic al directivei [a se vedea articolul 118a alineatul (2) din Tratatul CEE] și se reflectă și în textul articolului 8 din directivă („cel puțin").

64. Astfel, articolul 8 din Directiva 92/85 nu se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să refuze unei lucrătoare, din motive justificate de funcționarea întreprinderii, reducerea unui concediu pentru educare acordat anterior, solicitată ca urmare a unei noi sarcini, pentru a putea beneficia de dreptul la concediul de maternitate.

3. Garanțiile financiare în perioada concediului de maternitate conform articolului 11 din Directiva 92/85

65. Chiar dacă s-ar considera că o lucrătoare, așa cum este cazul doamnei Kiiski, aflată în concediu pentru educare ar putea beneficia în această perioadă de un concediu de maternitate, ar mai fi necesar să se clarifice garanțiile financiare rezultate din Directiva 92/85 pentru un astfel de concediu de maternitate.

66. Din precizările scrise ale doamnei Kiiski se poate concluziona că solicită, pentru perioada de 72 de zile corespunzătoare eventualului concediu de maternitate, achitarea întregii remunerații [33]. Existența unui astfel de drept – în cazul acordării concediului de maternitate – este un aspect care trebuie soluționat de către instanța de trimitere în conformitate cu legislația națională. Totuși, dreptul comunitar nu prevede menținerea remunerației în același cuantum.

67. Conform articolului 11 punctul 2 litera (b) și punctul 3 din Directiva 92/85, în perioada concediului de maternitate nu trebuie garantată imperativ menținerea întregii remunerații, statele membre având posibilitatea de a reglementa numai *dreptul la o prestație adecvată*, această prestație fiind considerată 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.

68. În stadiul actual al dreptului comunitar, prevederile sau principiile generale ale acestuia nu impun menținerea întregii remunerații a unei lucrătoare, în măsura în care prestațiile achitate nu sunt atât de reduse încât să pericliteze scopul urmărit de dreptul comunitar, de protecție a lucrătoarelor, în special înainte de naștere [34].

33 — Doamna Kiiski invocă în acest sens convenția colectivă aplicabilă.

34 — Hotărârea McKenna (citată la nota de subsol 18, punctul 59); a se vedea în același sens și Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții (C-342/93, Rec., p. I-475, punctul 20).

69. Chiar dacă lucrătoarele aflate în concediu de maternitate au, fără îndoială, nevoie de protecție specială, situația acestora nu poate fi echivalată cu cea a persoanelor aflate la locul de muncă și care sunt astfel în activitate [35]. Această concluzie este aplicabilă cu atât mai mult în situații, precum cea în speță, în care lucrătoarea nu se mai afla în activitate nici înainte de începerea efectivă a concediului de maternitate, ci se afla deja în concediu pentru creșterea copilului sau în concediu pentru educare. În acest caz, situația acesteia poate fi comparată mai degrabă cu aceea a unei persoane fără ocupație decât cu aceea a unei persoane aflate în activitate.

70. Astfel, în cazul în care – contrar opiniilor prezentate mai sus [36] – s-ar acorda unei lucrătoare cum este doamna Kiiski un drept la concediu de maternitate, dreptul comunitar nu impune totuși menținerea integrală a remunerației în perioada acestui concediu.

71. În consecință, nici articolul 11 din Directiva 92/85 nu se opune unei reglementări naționale care permite unui angajator să refuze unei lucrătoare, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, reducerea unui concediu pentru educare acordat anterior, solicitată ca urmare a unei noi sarcini, pentru a putea beneficia de dreptul la concediul de maternitate.

4. Concluzie intermediară

72. Drept concluzie intermediară cu privire la cea de a treia întrebare preliminară trebuie să se rețină că:

Articolele 8 și 11 din Directiva 92/85/CEE nu se opun unei reglementări naționale care permite unui angajator să refuze unei lucrătoare, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, reducerea concediului pentru educare solicitată nici în situația în care lucrătoarea pierde astfel anumite beneficii financiare prevăzute pentru un concediu de maternitate în cadrul relației de muncă.

35 — A se vedea în acest sens Hotărârea Gillespie (citată la nota de subsol 34, punctul 17), Hotărârea din 21 octombrie 1999, Lewen (C-333/97, Rec., p. I-7243, punctul 37) și Hotărârea McKenna (citată la nota de subsol 18, punctele 50 și 59); a se vedea în plus concluziile prezentate de noi la 12 februarie 2004 în cauza Österreichischer Gewerkschaftsbund (Hotărârea din 8 iunie 2004, C-220/02, Rec., p. I-5907, punctele 95 și 96).

36 — Punctele 54-64 din prezentele concluzii.

VI — Concluzie

73. Având în vedere argumentele prezentate, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Tampereen käräjäoikeus astfel:

„1) O reglementare națională care permite unui angajator să respingă, din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii, cererea unei lucrătoare de reducere a unui concediu pentru educare acordat anterior, formulată ca urmare a unei noi sarcini, nu constituie o discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în sensul articolului 2 din Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73.

2) Articolele 8 și 11 din Directiva 92/85/CEE nu se opun unei astfel de reglementări nici în situația în care lucrătoarea pierde astfel anumite beneficii financiare prevăzute pentru un concediu de maternitate în cadrul relației de muncă."