HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

26 februarie 2008 *

În cauza C-506/06,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Oberster Gerichtshof (Austria), prin Decizia din 23 noiembrie 2006, primită de Curte la 14 decembrie 2006, în procedura

Sabine Mayr

împotriva

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas și L. Bay Larsen, președinți de cameră, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (raportor), doamna P. Lindh și domnul J.-C. Bonichot, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 16 octombrie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, de H. Hübel, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul austriac, de doamnele C. Pesendorfer și M. Winkler, în calitate de agenți;

— pentru guvernul elen, de doamna E.-M. Mamouna, precum și de domnii K. Georgiadis și M. Apessos, în calitate de agenți;

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

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. van Beek și V. Kreuschitz, precum și de doamna I. Kaufmann-Bühler, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 27 noiembrie 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 2 litera (a) 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 Mayr, reclamantă în acțiunea principală, pe de o parte, și fostul său angajator, Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (denumită în continuare „Flöckner"), pârâtă în acțiunea principală, pe de altă parte, ca urmare a concedierii reclamantei de către pârâtă.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

Directiva 76/207/CEE

3 Articolul 2 alineatul (1) 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) prevede că „[…] principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială”.

4 Articolul 2 alineatul (3) prevede că Directiva 76/207 „nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea”.

5 Potrivit articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207:

„Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.”

6 Articolul 34 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262) a abrogat Directiva 76/207, 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).

7 Totuși, Directivele 2002/73 și 2006/54 nu se aplică *ratione temporis* situației de fapt din acțiunea principală.

Directiva 92/85

8 Din cel de al nouălea considerent al Directivei 92/85 rezultă că protecția securității și a sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților.

9 Potrivit celui de al cincisprezecelea considerent al aceleiași directive, riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și trebuie să se prevadă o interzicere a concedierii acestor lucrătoare.

10 Noțiunea de lucrătoare gravidă este definită la articolul 2 litera (a) din Directiva 92/85: „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”.

11 Articolul 10 din Directiva 92/85 are următorul cuprins:

„Pentru a garanta lucrătoarelor [gravide, care au născut de curând sau care alăptează], în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și a securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;

2. în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;

3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală."

12 Potrivit articolului 12 din Directiva 92/85:

„Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională sau, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, prin recurgerea la alte autorități competente."

Reglementarea națională

13 Articolul 10 din Legea privind protecția maternității (Mutterschutzgesetz, denumită în continuare „MSchG") are următorul cuprins:

„1. Lucrătoarele nu pot fi concediate legal în cursul sarcinii și în cele patru luni care urmează nașterii, cu excepția cazului în care angajatorul nu a fost informat despre sarcină sau despre naștere.

2. Concedierea este ilegală și în cazul în care angajatorul este informat cu privire la sarcină sau la naștere în termen de cinci zile lucrătoare de la data anunțării concedierii sau de la data comunicării măsurii, în cazul în care concedierea este dispusă în scris. Se consideră că informarea în scris cu privire la sarcină sau la naștere a avut loc în timp util în cazul în care aceasta a fost depusă la poștă în termenul de cinci zile. Dacă invocă sarcina sau nașterea în termenul de cinci zile, lucrătoarea trebuie totodată să dovedească sarcina sau prezumția de sarcină cu un certificat medical sau să depună actul de naștere al copilului. […]"

14 În temeiul articolului 17 alineatul 1 din Legea privind reproducerea asistată medical (Fortpflanzungsmedizingesetz, denumită în continuare „FMedG"), celulele apte să se dezvolte, mai precis, potrivit articolului 1 alineatul 3 din FMedG, ovulele fecundate și celulele rezultate din acestea pot fi conservate pe parcursul unei perioade de până la 10 ani.

15 În conformitate cu articolul 8 din FMedG, reproducerea asistată medical nu se poate efectua decât cu consimțământul partenerilor, iar femeia poate reveni asupra consimțământului exprimat până la transferul celulelor apte să se dezvolte în organismul său.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

16 Doamna Mayr a fost angajată de Flöckner începând cu 3 ianuarie 2005 ca ospătar.

17 În cadrul unei încercări de fertilizare *in vitro* și după un tratament hormonal care a durat o lună și jumătate, doamnei Mayr i-a fost efectuată o puncție foliculară la 8 martie 2005. Medicul său curant i-a acordat concediu medical din 8 până în 13 martie 2005.

18 La 10 martie 2005, în cursul unei convorbiri telefonice, Flöckner i-a adus la cunoștință doamnei Mayr că este concediată începând cu 26 martie 2005.

19 Prin scrisoarea din aceeași zi, reclamanta a informat Flöckner că, în cadrul unui tratament de fertilizare artificială, transferul ovulelor fecundate în uterul său era programat pentru 13 martie 2005.

20 Potrivit deciziei de trimitere, este cert că la data la care s-a dispus concedierea doamnei Mayr, mai precis 10 martie 2005, ovulele care i-au fost prelevate fuseseră deja fecundate de spermatozoizii partenerului și că, prin urmare, la aceeași dată existau deja ovule fecundate *in vitro*.

21 La 13 martie 2005, mai precis la trei zile după ce doamnei Mayr i-a fost adus la cunoștință faptul că a fost concediată, i-au fost transferate în uter două celule fecundate.

22 Reclamanta a solicitat Flöckner să îi plătească salariul și partea corespunzătoare din remunerația anuală, invocând faptul că, din punct de vedere legal, concedierea dispusă la 10 martie 2005 era nulă, întrucât, începând cu 8 martie 2005, data la care s-a efectuat fecundarea *in vitro* a ovulelor sale, beneficia de protecția împotriva concedierii prevăzută la articolul 10 alineatul 1 din MSchG.

23 Flöckner a respins această cerere cu motivarea că sarcina nu exista încă la data la care a fost dispusă concedierea.

24 Landesgericht Salzburg, sesizat cu litigiul în primă instanță, a admis cererea doamnei Mayr, apreciind că, potrivit jurisprudenței Oberster Gerichtshof, protecția împotriva concedierii prevăzută la articolul 10 din MSchG începe odată cu fecundarea ovulului. Potrivit jurisprudenței amintite, acesta este considerat punctul de pornire al unei sarcini. Ca urmare, Landesgericht Salzburg a apreciat că situația este aceeași și în cazul fertilizării *in vitro*, iar dacă transferul de ovule fecundate eșuează, protecția împotriva concedierii dispare în orice caz.

25 Totuși, Oberlandesgericht Linz, instanță de apel în materia dreptului muncii și a dreptului social, a anulat hotărârea pronunțată de Landesgericht Salzburg și a respins cererea doamnei Mayr, cu motivarea că, independent de problema de a stabili de la ce moment al sarcinii se produc într-adevăr modificări hormonale, este imposibil de imaginat o sarcină în afara corpului femeii și că, în consecință, în ipoteza unei fertilizări *in vitro*, sarcina nu debutează decât odată cu transferul ovulului fecundat în corpul femeii. Numai din momentul acestui transfer începe protecția femeii însărcinate împotriva încetării contractului de muncă.

26 Decizia pronunțată în apel a făcut obiectul unui recurs la Oberster Gerichtshof. Potrivit jurisprudenței acestei instanțe, protecția asigurată prin articolul 10 din MSchG nu intervine decât dacă, la momentul concedierii, sarcina debutase cu adevărat. Scopul protecției maternității, de la care nu se poate deroga, constă în ocrotirea sănătății mamei și a copilului în interesul acestora, iar în cazul protecției împotriva concedierii și a încetării contractului de muncă, în asigurarea mijloacelor de existență ale mamei. Nevoia de protecție pe durata modificării stării fizice a femeii există indiferent dacă a avut sau nu a avut loc implantarea ovulului fecundat în mucoasa uterină (cu alte cuvinte, „nidația"), iar faptul că existența sarcinii ar fi mai ușor de probat este lipsit de relevanță în această privință. Potrivit opiniei științifice dominante, nidația ovulului fecundat în mucoasa uterină nu ar fi decât o etapă a unei sarcini existente, care urmează concepției, iar aceasta nu ar putea fi desemnată arbitrar, în ceea ce privește domeniul protecției împotriva concedierii, ca fiind momentul de început al sarcinii.

27 Totuși, această jurisprudență a Oberster Gerichtshof privind articolul 10 din MSchG ar fi întemeiată exclusiv pe cazurile de concepție *in utero*, și anume în mod natural. Instanța amintită arată că este prima dată când este sesizată cu problema de a stabili data de la care femeia însărcinată beneficiază de protecția împotriva concedierii prevăzută la articolul 10 din MSchG în cazul unei fertilizări *in vitro*.

28 Considerând că litigiul cu care este sesizată ridică o problemă de interpretare a dreptului comunitar, Oberster Gerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„O lucrătoare care recurge la fertilizarea *in vitro* este considerată o «lucrătoare gravidă» în sensul articolului 2 litera (a) prima parte din Directiva [92/85] dacă, la momentul la care se dispune concedierea sa, ovulele acesteia erau deja fecundate de spermatozoizii partenerului și existau, așadar, deja embrioni *in vitro*, dar aceștia nu fuseseră încă transferați în corpul femeii?”

Cu privire la întrebarea preliminară

29 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directiva 92/85 și, în special, interdicția concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 punctul 1 din directivă trebuie interpretate în sensul că se aplică unei lucrătoare care recurge la fertilizarea *in vitro* în cazul în care, la data la care se dispune concedierea sa, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de spermatozoizii partenerului său s-a realizat deja, astfel încât există ovule fecundate *in vitro*, dar acestea nu i-au fost încă transferate în uter.

30 Trebuie observat, cu titlu introductiv, că fertilizarea *in vitro* desemnează fecundarea unui ovul în afara corpului femeii. Potrivit Comisiei Comunităților Europene, această operațiune cuprinde mai multe etape, printre care stimularea hormonală a ovarelor femeii, destinată să conducă la maturarea mai multor ovule în același timp, puncția

foliculară, extragerea ovulelor, fecundarea unuia sau a mai multor ovule cu spermatozoizii pregătiți în prealabil, transferul ovulului sau al ovulelor fecundate în uter, fie în cea de a treia zi, fie în cea de a cincea zi de la extragerea ovulelor, cu excepția cazului în care ovulele fecundate sunt conservate prin congelare, și nidația.

31 În ceea ce privește Directiva 92/85, trebuie amintit că obiectivul acesteia este de a promova îmbunătățirea securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

32 În acest domeniu, Curtea a arătat de asemenea că obiectivul urmărit de normele dreptului comunitar care reglementează egalitatea între bărbați și femei în domeniul drepturilor femeilor gravide sau care au născut de curând este acela de a proteja lucrătoarele înainte și după naștere (a se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna, C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 42, și Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay, C-460/06, Rep., p. I-8511, punctul 28).

33 Înainte de intrarea în vigoare a Directivei 92/85, Curtea a apreciat deja că, în temeiul principiului nediscriminării și în special al articolului 2 alineatul (1) și al articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, trebuie să i se recunoască femeii o protecție împotriva concedierii nu numai în cursul concediului de maternitate, ci și pe toată durata sarcinii. Potrivit Curții, o concediere în cursul acestor perioade nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec., p. I-3979, punctul 13, Hotărârea din 30 iunie 1998, Brown, C-394/96, Rec., p. I-4185, punctele 16, 24 și 25, Hotărârea McKenna, citată anterior, punctul 47, precum și Hotărârea Paquay, citată anterior, punctul 29).

34 Tocmai în considerarea riscului pe care o eventuală concediere îl face să afecteze situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, inclusiv a riscului deosebit de grav de a îndemna lucrătoarea gravidă să întrerupă voluntar sarcina, legiuitorul comunitar a prevăzut, în temeiul articolului 10 din Directiva 92/85, o formă de protecție specială pentru femei, stipulând interdicția concedierii în perioada de la începutul sarcinii până la finalul concediului de maternitate (a se vedea Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb, C-32/93, Rec., p. I-3567, punctul 21, Hotărârea Brown, citată anterior, punctul 18, Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark, C-109/00, Rec., p. I-6993, punctul 26, Hotărârea McKenna, citată anterior, punctul 48, și Hotărârea Paquay, citată anterior, punctul 30).

35 Totodată, trebuie să se arate că, în cursul perioadei menționate, articolul 10 din Directiva 92/85 nu a prevăzut nicio excepție sau derogare de la interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția cazurilor excepționale care nu au legătură cu starea lor și cu condiția ca angajatorul să justifice în scris motivele unei astfel de concedieri (Hotărârile citate anterior Webb, punctul 22, Brown, punctul 18, Tele Danmark, punctul 27, și Paquay, punctul 31).

36 Prin prisma obiectivelor urmărite de Directiva 92/85 și în special de articolul 10 din directivă, trebuie stabilit dacă protecția împotriva concedierii consacrată prin această dispoziție se aplică unei lucrătoare în circumstanțe de natura celor în cauză în acțiunea principală.

37 Or, atât din modul de redactare a articolului 10 din Directiva 92/85, cât și din obiectivul principal urmărit de aceasta, care este amintit la punctul 31 din prezenta hotărâre, rezultă că, pentru a beneficia de protecția împotriva concedierii recunoscută prin acest articol, trebuie ca sarcina în discuție să fi debutat.

38 În această privință, trebuie observat că, deși este adevărat, astfel cum a subliniat guvernul austriac, că tratamentul ovulelor fecundate artificial și a celulelor apte să se dezvolte este o temă socială foarte sensibilă în numeroase state membre, marcată de multiplele tradiții și sisteme de valori ale acestora, Curtea nu este chemată, prin intermediul prezentei trimiteri preliminare, să abordeze probleme de natură medicală sau etică, ci trebuie să se limiteze la o interpretare juridică a dispozițiilor relevante ale Directivei 92/85, ținând seama de modul de redactare, de economia și de obiectivele directivei.

39 Or, din cel de al cincisprezecelea considerent al Directivei 92/85 rezultă că interdicția concedierii prevăzută la articolul 10 din directivă are ca obiect să evite ca riscul concedierii din motive legate de starea lor să poată avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide.

40 În aceste circumstanțe, astfel cum a arătat, de altfel, guvernul austriac, este evident că data cea mai apropiată posibil de începutul sarcinii trebuie avută în vedere pentru a asigura securitatea și protecția lucrătoarelor gravide.

41 Cu toate acestea, presupunând chiar, în ceea ce privește fertilizarea *in vitro*, că respectiva dată este cea a transferului ovulelor fecundate în uterul femeii, nu poate fi admis, pentru motive care țin de respectarea principiului securității juridice, că protecția instituită prin articolul 10 din Directiva 92/85 se aplică unei lucrătoare în cazul în care, la data la care se dispune concedierea sa, nu se realizase încă transferul ovulelor fecundate *in vitro* în uterul acesteia.

42 Într-adevăr, astfel cum rezultă din observațiile înaintate Curții și de la punctele 43-45 din concluziile avocatului general, înainte de transferul în uterul femeii, aceste ovule pot, în anumite state membre, să fie conservate pentru o perioadă mai lungă sau mai scurtă; în această privință, reglementarea națională în cauză în acțiunea principală prevede posibilitatea de a conserva ovulele fecundate o perioadă maximă de 10 ani. Prin urmare, a recunoaște beneficiul protecției împotriva concedierii consacrate la articolul 10 din Directiva 92/85 unei lucrătoare înainte de transferul ovulelor fecundate ar putea avea ca efect acordarea beneficiului acestei protecții chiar și atunci când transferul se amână, pentru un motiv oarecare, timp de mai mulți ani sau chiar dacă s-ar fi renunțat definitiv la acest transfer, fecundarea *in vitro* fiind practicată din simplă precauție.

43 Cu toate acestea, deși Directiva 92/85 nu este aplicabilă într-o situație de natura celei în cauză în acțiunea principală, nu este mai puțin adevărat că, în conformitate cu jurisprudența sa, Curtea poate fi pusă în situația de a lua în considerare norme de drept comunitar la care instanța națională nu a făcut referire în întrebarea sa (Hotărârea din 12 decembrie 1990, SARPP, C-241/89, Rec., p. I-4695, punctul 8, și Hotărârea din 26 aprilie 2007, Alevizos, C-392/05, Rep., p. I-3505, punctul 64).

44 În cadrul procedurii în fața Curții, guvernele elen și italian, precum și Comisia au sugerat că dacă protecția împotriva concedierii unui lucrătoare într-o situație precum cea în cauză în acțiunea principală nu poate fi dedusă din Directiva 92/85, o astfel de lucrătoare ar putea, eventual, să se prevaleze de protecția împotriva discriminării pe criterii de sex recunoscută prin Directiva 76/207.

45 În această privință, trebuie amintit că articolul 2 alineatul (1) din Directiva 76/207 prevede că „[…] principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială”. Potrivit articolului 5 alineatul (1) din aceeași directivă, „[a]plicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex”.

46 Astfel cum rezultă de la punctul 33 din prezenta hotărâre, Curtea a apreciat deja că, în temeiul principiului nediscriminării și în special al articolului 2 alineatul (1) și al articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, trebuie să i se recunoască femeii o protecție împotriva concedierii nu numai în cursul concediului de maternitate, ci și pe toată durata sarcinii. Potrivit Curții, concedierea unei lucrătoare din cauza sarcinii sau dintr-o cauză întemeiată în mod esențial pe această stare nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, punctul 13, Brown, punctele 16, 24 și 25, McKenna, punctul 47, precum și Paquay, punctul 29).

47 Întrucât decizia de trimitere nu precizează care sunt motivele pentru care Flöckner a concediat-o pe doamna Mayr, revine instanței de trimitere atribuția de a stabili circumstanțele relevante ale litigiului cu care este sesizată și, în măsura în care concedierea reclamantei din acțiunea principală a intervenit în perioada în care aceasta se afla în concediu medical pentru a efectua un tratament de fertilizare *in vitro*, de a verifica dacă o astfel de concediere este întemeiată în mod esențial pe faptul că reclamanta efectua tratamentul respectiv.

48 În ipoteza în care acesta ar fi motivul concedierii reclamantei din acțiunea principală, trebuie stabilit dacă acest motiv se aplică fără distincție lucrătorilor de ambele sexe sau, dimpotrivă, dacă acesta se aplică exclusiv unuia dintre sexe.

49 Curtea a arătat deja că, întrucât lucrătorii de sex feminin și cei de sex masculin sunt expuși în egală măsură la boală, dacă un lucrător de sex feminin este concediat din cauza absenței datorate unei boli în aceleași condiții ca și lucrătorul de sex masculin, nu există discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea Hotărârea citată anterior Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, punctul 17).

50 Este cert că lucrătorii de ambele sexe pot fi temporar împiedicați să efectueze munca din cauza tratamentelor medicale pe care trebuie să le urmeze. Totuși, intervențiile în cauză în acțiunea principală, mai precis puncția foliculară și transferul în uterul femeii al ovulelor rezultate din această puncție imediat după fecundarea lor, nu privesc în mod direct decât femeile. Prin urmare, concedierea unei lucrătoare întemeiată în mod esențial pe faptul că efectuează această etapă importantă a unui tratament de fertilizare *in vitro* constituie o discriminare directă pe criterii de sex.

51 A admite că un angajator poate concedia o lucrătoare în circumstanțe precum cele în cauză în acțiunea principală ar fi, de altfel, contrar obiectivului de protecție pe care îl urmărește articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207, desigur, în măsura în care concedierea s-ar întemeia în mod esențial pe existența tratamentului de fertilizare *in vitro* și, în special, pe intervențiile specifice, menționate la punctul precedent, pe care le presupune un astfel de tratament.

52 În consecință, articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 se opun concedierii unei lucrătoare care, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, se găsește într-un stadiu avansat al tratamentului de fertilizare *in vitro*, mai precis între puncția foliculară și transferul imediat al ovulelor fecundate *in vitro* în uterul său, în măsura în care se dovedește că această concediere se întemeiază în mod esențial pe faptul că respectiva persoană a efectuat un astfel de tratament.

53 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că Directiva 92/85 și, în special, interdicția concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 punctul 1 din directivă trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei lucrătoare care recurge la fertilizarea *in vitro* în cazul în care, la data la care se dispune concedierea sa, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de spermatozoizii partenerului său s-a realizat deja, astfel încât există ovule fecundate *in vitro*, dar acestea nu i-au fost încă transferate în uter.

54 Totuși, articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 se opun concedierii unei lucrătoare care, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, se găsește într-un stadiu avansat al tratamentului de fertilizare *in vitro*, mai precis între puncția foliculară și transferul imediat al ovulelor fecundate *in vitro* în uterul său, în măsura în care se dovedește că această concediere se întemeiază în mod esențial pe faptul că respectiva persoană a efectuat un astfel de tratament.

Cu privire la cheltuielile de judecată

55 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 (Marea Cameră) declară:

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] și, în special, interdicția concedierii lucrătoarelor gravide prevăzută la articolul 10 punctul 1 din directivă trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei lucrătoare care recurge la fertilizarea *in vitro* în cazul în care, la data la care se dispune concedierea sa, fecundarea ovulelor acestei lucrătoare de spermatozoizii partenerului său s-a realizat deja, astfel încât există ovule fecundate *in vitro*, dar acestea nu i-au fost încă transferate în uter.

Articolul 2 alineatul (1) și articolul 5 alineatul (1) 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 se opun concedierii unei lucrătoare care, în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, se găsește într-un stadiu avansat al tratamentului de fertilizare *in vitro*, mai precis între puncția foliculară și transferul imediat al ovulelor fecundate *in vitro* în uterul său, în măsura în care se dovedește că această concediere se întemeiază în mod esențial pe faptul că respectiva persoană a efectuat un astfel de tratament.

Semnături