

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

J. KOKOTT

van 15 maart 2007¹

I — Inleiding

1. De onderhavige zaak stelt het Hof in de gelegenheid de status van zwangere werknemers volgens het gemeenschapsrecht verder te verduidelijken.

2. Een Finse lerares, S. Kiiski, werd op haar verzoek opvoedingsverlof² toegekend om voor haar eerste kind te kunnen zorgen. Nog voor ingang van het opvoedingsverlof bleek Kiiski echter opnieuw zwanger te zijn. Derhalve besloot zij haar oorspronkelijke plannen voor de zorg voor de kinderen te wijzigen en verzocht zij om verkorting van de duur van het haar reeds toegekende opvoedingsverlof. Haar werkgever weigerde echter dit verzoek in te willigen met het argument dat de duur van reeds toegekend

verlof slechts om gegronde redenen kan worden gewijzigd en een nieuwe zwangerschap niet als dergelijke reden kan worden beschouwd. Om dezelfde reden werd ook een later verzoek afgewezen, dat Kiiski tijdens het reeds lopende opvoedingsverlof had ingediend om dat verlof af te breken en zwangerschapsverlof aan te vragen.

3. Tegen deze achtergrond is Kiiski van mening dat zij op grond van haar geslacht gediscrimineerd wordt en dat afbreuk wordt gedaan aan haar rechten van zwangere werknemster. In wezen dringt zij onder verwijzing naar haar zwangerschap aan op een specifieke behandeling ten opzichte van andere werknemers van om het even welk geslacht.

II — Rechtskader

A — Gemeenschapsrecht

4. Het gemeenschapsrechtelijk kader van de onderhavige zaak wordt enerzijds gevormd

¹ — Oorspronkelijke taal: Duits.

² — In het Fins: „hoitovapaa”. Tijdens de terechtzitting is duidelijk geworden dat dit verlof in Finland in de categorie van het gezinsverlof valt, waartoe ook het ouderschapsverlof (Fins: „vanhempainloma”) en het zwangerschapsverlof behoren.

door richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden³, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG⁴, en anderzijds door richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.⁵ Relevant is voorts richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.⁶

5. Artikel 2 van richtlijn 76/207, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73, bepaalt:

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

3 — PB L 39, blz. 40 (hierna: „richtlijn 76/207”).

4 — Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 269, blz. 15; hierna: „richtlijn 2002/73”).

5 — PB L 348, blz. 1 (hierna: „richtlijn 92/85”).

6 — PB L 145, blz. 4 (hierna: „richtlijn 96/34” c.q. „raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof”).

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

- ‚directe discriminatie’: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- ‚indirecte discriminatie’: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

[...]

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

Een vrouw die zwangerschaps- en bevalingsverlof heeft, heeft na afloop van haar

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

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

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

7. Artikel 11 van richtlijn 92/85 bepaalt onder meer:

„Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst

Deze richtlijn laat tevens de bepalingen van richtlijn 96/34/EG [...] en van richtlijn 92/85/EEG [...] onverlet. [...]”

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

6. Artikel 8 van richtlijn 92/85 bepaalt:

[...]

„Zwangerschapsverlof

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

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

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

- b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werknemers in de zin van artikel 2;
3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werknemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;
4. de lidstaten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, onder b), bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werknemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.
9. Clausule 2, lid 3, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof bepaalt dat de voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof in de lidstaten bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten worden vastgesteld, met inachtneming van de minimumvoorschriften van die overeenkomst. Overeenkomstig het bepaalde sub e kunnen de lidstaten en/of de sociale partners in het bijzonder:

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

8. De bij richtlijn 96/34 gevoegde raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof bepaalt in algemene overweging nr. 6:

„[...] dat de maatregelen om het beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren de invoering van nieuwe flexibele organisatievormen van de arbeid en de tijd moeten stimuleren, die beter op de veranderende behoeften van de samenleving zijn afgestemd en rekening houden met de behoeften van het bedrijfsleven en van de werknemers”.

„de omstandigheden vaststellen waarin de werkgever, na raadpleging overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken, het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf (bij voorbeeld wanneer het seizoensarbeid betreft, wanneer gedurende de kennisgevingsperiode geen vervanger kan worden gevonden, wanneer een groot deel van het personeel voor dezelfde periode ouderschapsverlof aanvraagt, wanneer een bijzondere functie van strategisch belang is) [...]”.

10. Clausule 2, lid 7, van de raamovereenkomst bepaalt ten slotte:

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

verleende opvoedingsverlof op verzoek van de ambtenaar wegens niet te voorziene en gegronde redenen worden aangepast. Een gegronde reden wordt aangenomen als zich in de opvoedingsvoorwaarden van het kind een niet te voorziene en ingrijpende wijziging heeft voorgedaan waarmee de ambtenaar geen rekening had kunnen houden toen hij om verlof verzocht.¹⁰

B — Nationaal recht

11. Volgens § 29 van de Finse wet betreffende gemeenteamtensaren⁷ kan een gemeenteamtenaar aanspraak maken op vrijstelling van de arbeid om overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk IV, §§ 1 tot en met 8, van de Finse wet op de arbeidsovereenkomsten⁸ opvoedingsverlof te kunnen opnemen.

12. De in de stad Tampere toepasselijke algemene collectieve dienst- en arbeidsovereenkomst⁹ 2003/2004 van de gemeenten (hierna: „cao”) verwijst met betrekking tot het opvoedingsverlof naar de wet op de arbeidsovereenkomsten. Bovendien kunnen volgens §§ 11 en 12 van hoofdstuk V van deze cao het tijdstip en de duur van het

13. Volgens de richtsnoeren ter uitvoering van deze cao is een gegronde reden bijvoorbeeld een ernstige ziekte of het overlijden van het kind of de andere ouder of een echtscheiding. Een verlegging van de woonplaats, een nieuwe betrekking of een nieuwe zwangerschap worden daarentegen principieel niet als gegronde redenen beschouwd. Wanneer het opvoedingsverlof wordt afgebroken, dient de werknemer zijn werk te hervatten.

14. De cao bepaalt blijkens de verwijzingsbeschikking voorts dat een werknemer bij ziekte gedurende 60 dagen recht heeft op zijn volledige loon en gedurende 120 dagen op twee derde van zijn loon.

7 — Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 — Työsopimuslaki.

9 — Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 — Dit lijkt ook in overeenstemming te zijn met de stukken ter voorbereiding van § 4 hoofdstuk IV van de wet op de arbeidsovereenkomsten, waarin het recht op opvoedingsverlof is geregeld. De verwijzende rechter en de Finse regering verwijzen in dit verband naar wetsontwerp nr. 37/1998.

15. De Finse regering heeft bovendien meegedeeld dat vrouwen in Finland aanspraak kunnen maken op een moederschapsuitkering en dit los van de vraag of de werkneemster opvoedingsverlof is toegekend. Deze uitkering is afhankelijk van het inkomen en wordt volgens dezelfde regels berekend als de dagvergoedingen bij ziekte. Zij bedraagt minimaal 15,20 EUR per dag.

zijn. Zij deelde de schoolrector vervolgens op 1 juli 2004 mee dat zij slechts van 11 augustus 2004 tot en met 22 december 2004 van het opvoedingsverlof gebruik wenste te maken en verzocht de beslissing over de toekenning van dit verlof dienovereenkomstig te wijzigen. Aangezien zij voor dit verzoek geen gegronde redenen noemde, wees de schoolrector het af.

III — Feiten en hoofdgeding

16. Kiiski is lerares aan een stedelijk gymnasium in de Finse stad Tampere¹¹ en heeft in die hoedanigheid de status van gemeenteambtenaar in de zin van de relevante cao.

17. Op 3 mei 2004 verleende de schoolrector haar, op haar verzoek, voor de periode van 11 augustus 2004 tot en met 4 juni 2005 opvoedingsverlof voor de zorg voor haar op 24 augustus 2003 geboren eerste kind.

19. Op 9 augustus 2004 vulde Kiiski haar verzoek van 1 juli 2004 aan met de mededeling dat zij zwanger was en dat dit feit de opvoedingsomstandigheden van haar in 2003 geboren kind ingrijpend wijzigde. Zij liet weten met ingang van 23 december 2004 het werk te willen hervatten. Haar echtgenoot, de vader van het kind, was voornemens om in het voorjaar van 2005 opvoedingsverlof op te nemen. De schoolrector wees dit verzoek van Kiiski bij beslissing van 19 augustus 2004 opnieuw af met het argument dat een nieuwe zwangerschap geen gegronde reden was voor een wijziging van de duur van het reeds toegekende opvoedingsverlof. Hij verwees in dit verband naar de richtsnoeren betreffende de uitvoering van de cao en de rechtspraak van de Finse rechtbanken.

18. Nog voor ingang van dit opvoedingsverlof bleek Kiiski opnieuw in verwachting te

20. Vervolgens bleek dat de echtgenoot van Kiiski in het voorjaar van 2005 geen opvoedingsverlof werd toegekend omdat volgens

¹¹ — Tampereen Lyseon Lukio.

de staatsambtenaren-cao¹² slechts aan één van de ouders tegelijk opvoedingsverlof wordt verleend.¹³ Kiiski kondigde derhalve op 22 november 2004 aan het opvoedingsverlof per 31 januari 2005 te willen afbreken en met ingang van dezelfde datum zwangerschapsverlof aan te vragen. Op die manier zou de vader van het kind het gewenste opvoedingsverlof kunnen opnemen. De schoolrector wees op 10 december 2004 ook dit verzoek af met het argument dat het feit dat de vader van het kind anders geen opvoedingsverlof zou krijgen, geen gegronde reden is om de duur van het opvoedingsverlof te wijzigen.

21. Het tweede kind van Kiiski werd op 29 maart 2005 geboren.

22. Deze feiten liggen ten grondslag aan het hoofddeding, dat thans aanhangig is bij de Tampereen käräjäoikeus¹⁴ (hierna: „verwijzende rechter”). Hierin vordert Kiiski van haar werkgever, de stad Tampere, 5 000 EUR bij wijze van schadevergoeding, 17 354,10

EUR wegens loonderving¹⁵ en 94 EUR in verband met andere verliezen, vermeerderd met vertragingsrente.

23. In wezen stelt Kiiski te zijn gediscrimineerd omdat haar zwangerschap niet als gegronde reden voor een wijziging van de duur van haar opvoedingsverlof is aanvaard.

24. De stad Tampere stelt daarentegen dat Kiiski in geen enkel opzicht op grond van haar geslacht of haar zwangerschap is gediscrimineerd, maar dat haar nieuwe zwangerschap alleen geen gegronde reden was om de duur van het haar reeds verleende opvoedingsverlof te wijzigen. In de opvoedingsvoorwaarden van het kind hadden zich als gevolg van de nieuwe zwangerschap geen onvoorziene en ingrijpende wijzigingen voorgedaan waardoor Kiiski langdurig niet in staat zou zijn om van het opvoedingsverlof gebruik te maken. Een vroegtijdige hervatting van het werk door Kiiski zou haar werkgever bovendien bij de planning van het onderwijs voor organisatorische problemen hebben geplaatst. Daarnaast zou de werkgever met een aansprakelijkheidsrisico zijn geconfronteerd, aangezien voor de duur van Kiiski's opvoedingsverlof reeds een plaatsvervanger in dienst was genomen, wiens loon mogelijk anderszins had moeten worden doorbetaald.

12 — Valtion virkaehtosopimus.

13 — Volgens de Finse regering volgt ook uit § 4, lid 3, van de Finse wet op de arbeidsovereenkomsten dat niet aan beide ouders tegelijk ouderschapsverlof kan worden toegekend.

14 — Rechtbank van eerste aanleg van Tampere.

15 — De looneis heeft betrekking op de periode van 23 december 2004 tot en met 18 mei 2005. Indien zou zijn ingestemd met de wijziging van het ouderschapsverlof, zou Kiiski op 23 december 2004 het werk hebben hervat, en zou het zwangerschapsverlof van 72 werkdagen een aanvang hebben genomen op 19 februari 2005 en tot 18 mei 2005 hebben geduurd.

25. De verwijzende rechter deelt mee dat Kiiski volgens eigen zeggen van 29 december 2004 tot en met 18 mei 2005 in totaal 9 506,92 EUR aan financiële prestaties heeft ontvangen. Hiertoe behoorden ziektegeld, een kinderverzorgingstoelage en een moederschaps- en ouderschapsuitkering. In het tijdvak 19 februari 2005 tot en met 18 mei 2005 heeft zij voor een totaalbedrag van 5 699,11 EUR alleen aan moederschaps- en ouderschapsuitkering ontvangen.¹⁶ In de periode na 18 mei 2005 ontving Kiiski een ouderschapsuitkering ter hoogte van 1 951,75 EUR per maand. Haar loon zou, met alle toelagen en verhogingen, 3 572,90 EUR per maand hebben bedragen.

IV — Prejudiciële beschikking en procesverloop voor het Hof

26. Bij besluit van 24 februari 2006, ingeschreven ter griffie van het Hof op 28 februari 2006, heeft de Tampereen käräjäoikeus de procedure geschorst en de volgende drie prejudiciële vragen voorgelegd aan het Hof:

- „1) Is er sprake van een directe of indirecte discriminatie die in strijd is met artikel 2 van richtlijn 76/207, wanneer een werkgever weigert om het tijdstip van een aan een werknemer verleend opvoedingsverlof wegens een voor de aanvang van het opvoedingsverlof ter kennis gekomen zwangerschap te wijzigen of niet toestaat dat het opvoedingsverlof om die reden wordt afgebroken, met een beroep op de vaste interpretatie van de nationale bepalingen, volgens welke een nieuwe zwangerschap in het algemeen geen niet te voorzien en gegronde reden vormt op grond waarvan het tijdstip en de duur van het opvoedingsverlof kunnen worden gewijzigd?
- 2) Kan een werkgever op grond van de genoemde richtlijn als voldoende rechtvaardiging voor de in de eerste vraag geschetste en misschien indirect discriminerende handelwijze aanvoeren dat, als een werknemer met opvoedingsverlof het werk zou hervatten, dit de gebruikelijke problemen voor de inroosting van de docenten en de continuïteit van het onderwijs zou meebrengen, zonder dat er sprake zou zijn van ernstige verstoringen, en de werkgever op grond van de nationale voorschriften de loonderving van de vervanger van de met opvoedingsverlof zijnde leerkracht zou moeten compenseren?
- 3) Is richtlijn 92/85/EEG betreffende de bescherming van zwangere en bepaalde andere werkneemsters van toepassing en, zo ja, is de in de eerste vraag geschetste handelwijze in strijd met de

¹⁶ — 73 dagen à 78,07 EUR.

artikelen 8 en 11 van de richtlijn wanneer de werkneemster in de loop van het opvoedingsverlof de mogelijkheid van financiële uitkeringen tijdens het zwangerschapsverlof uit hoofde van de dienstbetrekking verliest?”

om de zorg voor de kinderen anders dan oorspronkelijk gepland te regelen en aanspraak te kunnen maken op zwangerschapsverlof.

27. Tijdens de procedure voor het Hof hebben naast Kiiski en de stad Tampere¹⁷ de Italiaanse en de Finse regering evenals de Commissie schriftelijke opmerkingen ingediend. Aan de terechtzitting op 8 februari 2007 is deelgenomen door de stad Tampere, de Finse regering en de Commissie.

A — *Mogelijke discriminatie in de zin van richtlijn 76/207 (eerste en tweede prejudiciële vraag)*

V — Beoordeling

28. Met de drie prejudiciële vragen wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een werkneemster wordt gediscrimineerd op grond van het geslacht en afbreuk wordt gedaan aan haar rechten van zwangere werkneemster wanneer om gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het bedrijf wordt geweigerd reeds verleend opvoedingsverlof op grond van een nieuwe zwangerschap in te korten

29. De eerste twee vragen hebben betrekking op de problematiek van eventuele discriminatie op grond van het geslacht. De verwijzende rechter wenst te vernemen of een zwangere werkneemster wordt gediscrimineerd op grond van het geslacht wanneer om gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het bedrijf geweigerd wordt, reeds toegekend opvoedingsverlof in te korten.

30. Het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden omvat volgens artikel 2, leden 1 en 2, van richtlijn 76/207 een verbod op directe evenals indirecte discriminatie op grond van het geslacht. Daarbij kan volgens de richtlijn alleen een indirecte discriminatie objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel (artikel 2, lid 2, tweede gedachtstreefje, van richtlijn 76/207).

¹⁷ — Tampereen kaupunki.

1. Directe discriminatie op grond van het geslacht

31. Van *directe discriminatie* is sprake wanneer een persoon op grond van zijn geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld (artikel 2, lid 2, eerste gedachtestreepje, van richtlijn 76/207).

32. In de rechtspraak wordt erkend dat een dergelijke discriminatie erin kan bestaan dat een werkgever bij een een werknemster betreffende beslissing in haar nadeel rekening houdt met haar zwangerschap of de met de zwangerschap verband houdende risico's.¹⁸ Uitgaande van deze gedachte heeft ook de communautaire wetgever bij de actualisering van artikel 2 van richtlijn 76/207 in het zevende lid van die bepaling uitdrukkelijk vastgelegd dat het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof discriminatie in de zin van die richtlijn vormt.

33. Kenmerkend voor een geval als het onderhavige is echter dat de werkgever de nieuwe zwangerschap van de betrokken werknemster juist niet in aanmerking heeft genomen en haar ook niet ongunstiger heeft

behandeld dan andere werknemers. Bij de weigering om haar verschillende verzoeken om verkorting van de duur van haar opvoedingsverlof in te willigen, ging de schoolrector uit van objectieve redenen in verband met het functioneren van het bedrijf, die niets met haar zwangerschap of hiermee gepaard gaande risico's te maken hadden, maar die veeleer op iedere werknemer van om het even welk geslacht hadden kunnen worden toegepast: een man of een niet zwangere vrouw zouden in haar plaats niet anders zijn behandeld. De nieuwe zwangerschap van Kiiski lag niet ten grondslag aan de weigering om de duur van het opvoedingsverlof zoals door haar gewenst te wijzigen.

34. In wezen komen de verschillende verzoeken van Kiiski om verkorting van de duur van haar opvoedingsverlof dan ook neer op een poging om onder verwijzing naar haar nieuwe zwangerschap in het genot te komen van een bijzondere behandeling waarop andere werknemers in die vorm geen recht zouden hebben.

35. Een dergelijke bijzondere behandeling is echter slechts gerechtvaardigd indien en voor zover de situatie van een werknemster als Kiiski zich op grond van haar zwangerschap wezenlijk van die van andere werknemers onderscheidt. Volgens vaste rechtspraak is namelijk sprake van discriminatie, wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties of wanneer

18 — Zie bijvoorbeeld arresten van 8 november 1990, Dekker (C-177/88, Jurispr. blz. I-3941, punt 12) en Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (C-179/88, Jurispr. blz. I-3979, punt 13); 4 oktober 2001, Tele Danmark (C-109/00, Jurispr. blz. I-6993, punt 25); 8 september 2005, McKenna (C-191/03, Jurispr. blz. I-7631, punt 47), en 27 februari 2003, Busch (C-320/01, Jurispr. blz. I-2041, punten 39 en 40).

dezelfde regel wordt toegepast op verschillende situaties, voor zover een dergelijke behandeling niet objectief is gerechtvaardigd.¹⁹ In dezelfde zin refereert ook de wettelijke definitie van de directe discriminatie in artikel 2, lid 2, eerste gedachte-streepje, van richtlijn 76/207 uitdrukkelijk aan de vergelijkbaarheid van de situaties.

de bevalling. Maar er kan geenszins zonder meer van worden uitgegaan dat de betrokken werknemster door haar zwangerschap gedurende het opvoedingsverlof algemeen niet in staat zou zijn dit verlof zoals bedoeld voor de zorg van haar eerste kind te benutten.

36. Om te kunnen beoordelen of en in hoeverre de zwangerschap van een werknemster bij de beslissing over een door haar gewenste verkorting van de duur van het opvoedingsverlof in aanmerking moet worden genomen, moet worden uitgegaan van de ratio van het opvoedings- respectievelijk het ouderschapsverlof. Volgens het Hof wordt „ouderschapsverlof [...] aan de ouders toegekend om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen”.²⁰

38. Kiiski suggereert weliswaar dat de opvoedingsomstandigheden van haar eerste kind door de nieuwe zwangerschap ingrijpend zijn veranderd, maar zij onderbouwt deze stelling op geen enkel punt. Uit de verwijzingsbeschikking valt op te maken dat Kiiski met haar verschillende verzoeken om verkorting van het haar reeds verleende opvoedingsverlof in wezen beoogt, de zorg voor de kinderen anders te organiseren dan oorspronkelijk gepland. Zij wilde in het bijzonder haar echtgenoot in staat stellen om zelf ook opvoedingsverlof op te nemen.

37. In dit opzicht onderscheidt de situatie van een zwangere werknemster zich echter niet wezenlijk van die van andere werknemers van om het even welk geslacht, waaraan eveneens opvoedingsverlof is toegekend. Het is weliswaar een feit dat de nieuwe zwangerschap tijdens het zwangerschapsverlof een cumulatie van lasten voor de werknemster tot gevolg kan hebben, vooral in de laatste fase van de zwangerschap en kort na

39. Maar ook vanuit dit oogpunt bestaat er geen wezenlijk verschil tussen haar situatie en die van andere werknemers van om het even welk geslacht, die hun oorspronkelijke planning met het oog op de doelmatigheid willen bijstellen, met name om de andere ouder sterker bij de zorg voor de kinderen te betrekken. De gewenste algemene verkorting van de duur van het opvoedingsverlof is in geen enkel opzicht een dwingend gevolg van de nieuwe zwangerschap en houdt in het bijzonder geen verband met de met een zwangerschap gepaard gaande risico's voor de werknemster. En ook het feit dat volgens

19 — Zie arresten van 30 maart 2004, *Alabaster* (C-147/02, Jurispr. blz. I-3101, punt 45); 14 december 2004, *Swedish Match* (C-210/03, Jurispr. blz. I-11893, punt 70); 14 april 2005, *België/Commissie* (C-110/03, Jurispr. blz. I-2801, punt 71), en 12 september 2006, *Eman en Sevinger* (C-300/04, Jurispr. blz. I-8055, punt 57).

20 — Arrest van 14 april 2005, *Commissie/Luxemburg* (C-519/03, Jurispr. blz. I-3067, punt 32); zie ook artikel 2, lid 1, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

de relevante nationale bepalingen niet tegelijkertijd ook aan de andere ouder opvoedingsverlof kan worden toegekend, is geen gevolg van de zwangerschap van de werknemster. Dat de ene ouder hieraan wordt gehinderd, houdt integendeel uitsluitend verband met het feit dat de andere ouder opvoedingsverlof geniet, en dit volledig onafhankelijk van het geslacht van de betrokkene en een eventuele zwangerschap.

40. Aangezien er met betrekking tot het opvoedingsverlof geen wezenlijk verschil bestaat tussen de situatie van een zwangere werknemster zoals Kiiski en die van andere werknemers²¹, behoeft de werkgever bij de beslissing over de aangevraagde verkorting van het opvoedingsverlof ook uit het oogpunt van het beginsel van gelijke behandeling dus niet specifiek rekening te houden met de zwangerschap van de betrokkene.

41. Dit volgt ook uit arrest Busch²², waarnaar Kiiski in het hoofdgeding heeft verwezen. Die rechtszaak vertoont slechts op het eerste gezicht gelijkenissen met de onderhavige zaak. In beide gevallen gaat het om een zwangere werknemster die haar opvoedingsverlof vroegtijdig wenst te beëindigen en haar werk wenst te hervatten om kort daarop zwangerschapsverlof te kunnen opnemen. Maar de twee zaken verschillen principieel van elkaar: terwijl in het geval

Busch de werkgever de werknemster juist vanwege haar zwangerschap wilde beletten haar werk te hervatten, speelde de zwangerschap in het onderhavige geval voor de negatieve beslissing van de werkgever geheel geen rol. Aangezien voor de duur van het opvoedingsverlof van Kiiski reeds een vervanger in dienst was genomen, had haar werkgever er organisatorisch simpelweg geen belang bij dat zij haar werk vroegtijdig zou hervatten, ongeacht de vraag of Kiiski al dan niet in verwachting was. Derhalve is de zwangerschap ook niet door de werkgever, maar door Kiiski zelf — ten onrechte — in het spel gebracht om op basis hiervan rechten te doen gelden.

42. In het arrest Busch benadrukt het Hof uitsluitend dat een werknemster op grond van haar geslacht wordt gediscrimineerd wanneer haar werkgever haar juist vanwege haar zwangerschap of vanwege de met de zwangerschap verband houdende risico's wil beletten haar opvoedingsverlof vroegtijdig af te breken. Dit sluit echter niet uit dat de werkgever binnen het kader van zijn beoordelingsbevoegdheid de vroegtijdige terugkeer van de werknemster om gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het bedrijf en die losstaan van de zwangerschap, kan weigeren. Uit het arrest Busch kan niet zonder meer worden afgeleid dat een nieuwe zwangerschap een werknemster automatisch een op het gemeenschapsrecht stoelend recht verleent om op een door haar gewenst tijdstip vroegtijdig haar opvoedingsverlof af te breken en haar werk te hervatten.

21 — De vraag of de werknemster reeds voor ingang van het opvoedingsverlof op de hoogte was van haar zwangerschap en de werkgever hiervan in kennis stelde of dit pas op een later tijdstip deed, speelt in dit verband overigens geen wezenlijke rol.

22 — Aangehaald in voetnoot 18.

43. Ook bij inaanmerkingneming van het arrest Busch zijn er derhalve in het onderhavige geval geen aanwijzingen voor directe discriminatie op grond van het geslacht.

2. Indirecte discriminatie op grond van het geslacht

44. Van *indirecte discriminatie* op grond van het geslacht kan sprake zijn wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder kan benadelen (artikel 2, lid 2, tweede gedachtestreepje, van richtlijn 76/207).

45. De bepalingen en criteria op basis waarvan in Finland beslissingen over een eventuele verkorting van de duur van reeds toegekend opvoedingsverlof moeten worden genomen, zijn inderdaad wat het geslacht betreft neutraal. In een geval als in casu zijn er echter geen aanwijzingen dat dergelijke bepalingen en criteria personen van het ene geslacht — vrouwen — in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder *benadelen*.²³ Volgens de beschikbare informatie betreffende de feiten van het hoofdge-

ding is dus in het onderhavige geval geen sprake van indirecte discriminatie.

46. Volledigheidshalve wijs ik erop dat mijns inziens een nationale regeling die werkgevers de mogelijkheid biedt om van de werknemer een gegronde reden voor de verkorting van reeds verleend opvoedingsverlof te verlangen en anders een dergelijke verkorting om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf te weigeren, ook inhoudelijk gerechtvaardigd is. Ik verwijs in dit verband met name naar de standpunten die de Europese sociale partners — daarin gevolgd door de gemeenschapswetgever — ten grondslag hebben gelegd aan de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en die ook in het kader van richtlijn 76/207 uitdrukkelijk van toepassing zijn.²⁴

47. Zo wordt in algemene overweging nr. 6 van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof de nadruk gelegd op de belangen van zowel het bedrijfsleven als de werknemers. In clause 2, lid 3, sub e, van deze raamovereenkomst wordt voorts gesuggereerd dat er gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het bedrijf kunnen bestaan, die de werkgever het recht geven om ouderschapsverlof uit te stellen, bijvoorbeeld omdat op korte termijn geen vervanger voor de betrokken werknemer kan worden gevonden. Dit is een reden te meer waarom de werkgever later de

23 — Uit het loutere feit dat in voorkomend geval meer vrouwen dan mannen gebruik maken van opvoedingsverlof, kan in elk geval niet worden opgemaakt dat sprake is van indirecte discriminatie.

24 — Zie artikel 2, lid 7, vierde alinea, van richtlijn 76/207, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73, waarin is bepaald dat die richtlijn de bepalingen van richtlijn 96/34 onverlet laat.

mogelijkheid moet hebben om op grond van gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het bedrijf de verkorting van het oorspronkelijk verleende ouderschapsverlof te weigeren, bijvoorbeeld omdat hij inmiddels een vervanger voor de betrokken werknemer heeft gevonden die hij niet zonder meer weer kan ontslaan.

3. Voorlopige conclusie

48. In dit stadium stel ik ten aanzien van de eerste en de tweede prejudiciële vraag het volgende vast:

Een nationale regeling op grond waarvan een werkgever om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf kan weigeren, een onder verwijzing naar een nieuwe zwangerschap ingediend verzoek van een werknemster om reeds toegekend opvoedingsverlof in te korten teneinde zwangerschapsverlof te kunnen opnemen, in te willigen, heeft noch een directe, noch een indirecte discriminatie op grond van het geslacht in de zin van artikel 2 van richtlijn 76/207, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73, tot gevolg.

B — *Bescherming van zwangere werknemers in de zin van richtlijn 92/85 (derde prejudiciële vraag)*

49. Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of afbreuk wordt gedaan aan de rechten van een werknemster in haar hoedanigheid van zwangere werknemster volgens richtlijn 92/85, wanneer om gerechtvaardigde redenen die verband houden met het functioneren van het bedrijf haar verzoek om reeds toegekend opvoedingsverlof te verkorten ten gunste van een zwangerschapsverlof, niet wordt ingewilligd.

50. Richtlijn 76/207 laat de bepalingen van richtlijn 92/85 onverlet.²⁵ Zelfs wanneer het beginsel van gelijke behandeling in de zin van eerstgenoemde richtlijn in een geval als in casu dus niet wordt geschonden, kan afbreuk worden gedaan aan de rechten van een werknemster in haar hoedanigheid van zwangere werknemster in de zin van de laatstgenoemde richtlijn. Voorwaarde is echter dat richtlijn 92/85 zowel personeel als materieel van toepassing is.

²⁵ — Zie artikel 2, lid 7, vierde alinea, van richtlijn 76/207, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73.

1. De personele werkingssfeer van richtlijn 92/85

51. De vraag of een persoon in de situatie van Kiiski ook gedurende haar ouderschapsverlof als *werkneemster* moet worden beschouwd en dus binnen de personele werkingssfeer van richtlijn 92/85 valt, hangt in doorslaggevende mate af van de regeling die gedurende een dergelijk verlof op haar arbeidsovereenkomst van toepassing is.

52. Hier is het nationale recht relevant. Het gemeenschapsrecht bevat geen bepalingen ter zake, ongeacht de vraag of het door Kiiski opgenomen *opvoedingsverlof*²⁶ nu moet worden gelijkgesteld met het *ouderschapsverlof*²⁷ in de zin van richtlijn 96/34 dan wel verder gaat dan dit. Zelfs wanneer het hier om *ouderschapsverlof* gaat, ten aanzien waarvan de raamovereenkomst tenminste in bepaalde gemeenschapsrechtelijke minimumbepalingen voorziet, dienen volgens clause 2, lid 7, van die overeenkomst de lidstaten en/of de sociale partners de regeling vast te stellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.

53. Derhalve staat het aan de verwijzende rechter om aan de hand van het nationale

recht te onderzoeken welke regeling gedurende het opvoedingsverlof op de arbeidsverhouding van Kiiski van toepassing was. De gegevens in de verwijzingsbeschikking duiden erop dat deze arbeidsverhouding ook gedurende het opvoedingsverlof bestond en dat uitsluitend de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende primaire verplichtingen geschorst waren. In een dergelijk geval zou Kiiski ook gedurende deze periode binnen de personele werkingssfeer van richtlijn 92/85 vallen.

2. De materiële werkingssfeer van richtlijn 92/85

54. In casu rijst de vraag of een werkneemster ook dan recht heeft op zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8 van richtlijn 92/85 wanneer zij in de periode waarin zij aanspraak maakt op het zwangerschapsverlof, niet in actieve dienst is, maar opvoedingsverlof heeft opgenomen. Dit hangt af van de materiële werkingssfeer van richtlijn 92/85 en de bepalingen hiervan inzake zwangerschapsverlof.

55. Aangezien de bewoordingen van artikel 8 van richtlijn 92/85 in zoverre geen uitsluitel geven, kan de ratio van het in het gemeenschapsrecht verankerde recht op zwangerschapsverlof alleen tegen de achtergrond van

26 — Fins: „hoitovapaa”.

27 — Fins: „vanhempainloma”.

de met richtlijn 92/85 nagestreefde doelstellingen en de context ervan worden afgebakend.²⁸

reeds opvoedings- of ouderschapsverlof heeft opgenomen en zich niet in actieve dienst bevindt, staat echter *juist niet* bloot aan *die specifieke* cumulatie van lasten.

56. Het zwangerschapsverlof heeft tot doel de biologische gesteldheid van de vrouw en de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen, door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten als gevolg van een gelijktijdige beroepsuitoefening.²⁹ Door de toekenning van zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8 van richtlijn 92/85 in combinatie met de financiële garanties van artikel 11, lid 2, van diezelfde richtlijn moet worden voorkomen dat een werkneemster door voortzetting van haar werkzaamheden zichzelf en haar kind blootstelt aan bijzondere belastingen en risico's.

58. Het lijkt geen twijfel dat tijdens het opvoedingsverlof gedurende bepaalde periodes eveneens een cumulatie van lasten kan optreden wanneer de werkneemster in die tijd (opnieuw) zwanger is. Vooral in de laatste fase van de zwangerschap en kort na de geboorte van het tweede kind is de kans groot dat de moeder de zorg voor het eerste kind tijdelijk niet volledig op zich kan nemen.

57. Het zwangerschapsverlof is dus specifiek afgestemd op de cumulatie van lasten door een zwangerschap en de uitoefening van een beroep. Een werkneemster die in de periode waarvoor zij zwangerschapsverlof aanvraagt,

59. Maar tegen die laatstgenoemde cumulatie van lasten kan ook het zwangerschapsverlof geen bescherming bieden. De werkneemster zou namelijk ook gedurende het zwangerschapsverlof eventueel tegelijkertijd geconfronteerd worden met de zwangerschap en de zorg voor haar eerste kind en in zoverre blootstaan aan een cumulatie van lasten.

28 — Zie in die zin arresten van 7 juni 2005, VEMW e.a. (C-17/03, Jurispr. blz. I-4983, punt 41); 4 juli 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, Jurispr. blz. I-6057, punt 60), en 26 oktober 2006, Commissie/Spanje (C-36/05, Jurispr. blz. I-10313, punt 25).

29 — Arrest Commissie/Luxemburg (aangehaald in voetnoot 20, punt 32); zie ook arresten van 27 oktober 1998, Boyle e.a. (C-411/96, Jurispr. blz. I-6401, punt 41), en 18 maart 2004, Merino Gómez (C-342/01, Jurispr. blz. I-2605, punt 32); zie in deze zin ook arrest van 29 november 2001, Griesmar (C-366/99, Jurispr. blz. I-9383, punt 43).

60. Overigens bestrijkt de met richtlijn 92/85 en het hierdoor gewaarborgde zwangerschapsverlof nagestreefde bescherming deze vorm van cumulatie van lasten ook niet. Uit haar rechtsgrondslag, artikel 118 A EEG-Verdrag, alsook de eerste, de vijfde en de zesde overweging van haar

considerans, blijkt dat richtlijn 92/85 tot doel heeft de verbetering van de werkomgeving te bevorderen en daarbij in het bijzonder de veiligheid en gezondheid van zwangere werknemers *op het werk* te beschermen.

de betrokken werknemster gedurende deze periode toch al geen recht heeft op door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof, kan aan een dergelijk recht ook geen afbreuk worden gedaan door de voortzetting van een ander verlof, met name opvoedings- of ouderschapsverlof.

61. De — zonder enige twijfel belangrijke — bescherming van de veiligheid en gezondheid van zwangere werknemers *buiten* de rechtstreekse context van hun werk, bijvoorbeeld gedurende opvoedings- of ouderschapsverlof, valt daarentegen niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 92/85. Die bescherming kan — althans bij de huidige stand van het gemeenschapsrecht — alleen op basis van het nationale recht, dat wil zeggen door de lidstaten en/of de sociale partners, worden gewaarborgd.

62. Ook uit het arrest Commissie/Luxemburg³⁰ kan niets anders worden afgeleid. Het Hof oordeelde hierin weliswaar dat „een door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof niet [kan] afdoen aan het recht om een ander door dit recht gewaarborgd verlof te nemen”. Maar zoals ik reeds heb uiteengezet, is het zwangerschapsverlof voor werknemers die niet in actieve dienst zijn, maar opvoedings- of ouderschapsverlof hebben opgenomen, om te beginnen al geen „door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof”. Aangezien

63. Het arrest Commissie/Luxemburg verduidelijkt alleen maar dat een werknemster het recht op het gedeelte van het ouderschapsverlof dat zij niet heeft opgenomen, niet mag verliezen, *indien* haar in die periode — volgens nationaal recht — zwangerschapsverlof wordt toegekend.³¹ Op deze manier moet worden voorkomen dat een deel van reeds toegekend ouderschapsverlof onbenut komt te vervallen. Mijns inziens duidt echter niets in het arrest erop dat het gemeenschapsrecht werknemers die opvoedings- of ouderschapsverlof hebben opgenomen, altijd een *recht* op zwangerschapsverlof zou toekennen. De lidstaten of de sociale partners kunnen het zwangerschapsverlof — bij inaanmerkingneming van het arrest Commissie/Luxemburg — ook tot dergelijke gevallen uitbreiden³², maar zijn hiertoe krachtens het gemeenschapsrecht niet verplicht.

30 — Aangehaald in voetnoot 20, punt 33. Zie in deze zin reeds arrest Merino Gómez (aangehaald in voetnoot 29, punt 41).

31 — Het Hof oordeelde in het betrokken arrest dat Luxemburg zijn verplichtingen niet was nagekomen „[door] te eisen dat het ouderschapsverlof moet worden beëindigd wanneer het wordt onderbroken door een zwangerschapsverlof of een adoptieverlof zonder dat de ouder de mogelijkheid krijgt om het gedeelte van het ouderschapsverlof dat hij niet heeft kunnen opnemen, uit te stellen” (arrest Commissie/Luxemburg, aangehaald in voetnoot 20, punt 34, juncto punt 1 van het dictum ervan).

32 — Richtlijn 92/85 legt alleen een gemeenschappelijke minimumnorm vast. Dit blijkt reeds uit haar rechtsgrondslag (zie artikel 118 A, lid 2, EEG-Verdrag) en komt ook tot uitdrukking in de bewoordingen van artikel 8 van de richtlijn („ten minste”).

64. Dit betekent dat artikel 8 van richtlijn 92/85 zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf kan weigeren, een onder verwijzing naar een nieuwe zwangerschap ingediend verzoek van een werkneemster om reeds toegekend opvoedingsverlof in te korten teneinde zwangerschapsverlof te kunnen opnemen, in te willigen.

3. De financiële garanties gedurende het zwangerschapsverlof overeenkomstig artikel 11 van richtlijn 92/85

65. Maar zelfs wanneer men ervan zou uitgaan dat een werkneemster als Kiiski, die opvoedingsverlof heeft opgenomen, gedurende deze periode recht zou hebben op zwangerschapsverlof, zou nog moeten worden onderzocht welke financiële garanties uit richtlijn 92/85 voor een dergelijk zwangerschapsverlof voortvloeien.

66. Uit de schriftelijke opmerkingen van Kiiski volgt dat zij voor de duur van 72 dagen voor een eventueel zwangerschapsverlof aanspraak maakt op haar volledige bezoldiging.³³ Of een dergelijke aanspraak — voor het geval dat zwangerschapsverlof wordt toegekend — daadwerkelijk zou

bestaan, is een vraagstuk van nationaal recht, dat in voorkomend geval door de verwijzende rechter zou moeten worden onderzocht. Volgens het gemeenschapsrecht is doorbetaling van het loon in deze omvang in elk geval niet geboden.

67. Overeenkomstig artikel 11, lid 2, sub b, en lid 3, van richtlijn 92/85 behoeft gedurende het zwangerschapsverlof namelijk niet per se de volledige bezoldiging te worden uitbetaald, maar kunnen de lidstaten ook alleen voorzien in *het genot van een adequate uitkering*. Als adequaat wordt een uitkering beschouwd wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen.

68. Volgens de huidige stand van het gemeenschapsrecht houdt geen enkele bepaling of algemeen beginsel daarvan de verplichting in om een vrouwelijke werknemer tijdens haar zwangerschapsverlof haar volledige loon door te betalen, op voorwaarde dat het bedrag van de uitkeringen niet zo gering is dat het door het gemeenschapsrecht nagestreefde doel van de bescherming van de vrouwelijke werknemers met name vóór de bevalling, daardoor op de helling komt te staan.³⁴

33 — Kiiski verwijst in dit verband naar de toepasselijke cao.

34 — Arrest McKenna (aangehaald in voetnoot 18, punt 59); zie in die zin reeds het arrest van 13 februari 1996, Gillespie e.a. (C-342/93, Jurispr. blz. I-475, punt 20).

69. Alhoewel werknemers gedurende het zwangerschapsverlof ongetwijfeld behoefte hebben aan bijzondere bescherming, kan hun situatie toch niet worden gelijkgesteld met die van personen die hun arbeid daadwerkelijk verrichten, dat wil zeggen die in actieve dienst zijn.³⁵ Dit geldt des te meer in gevallen als het onderhavige, waarin de werknemer reeds voor het eigenlijke begin van haar zwangerschapsverlof geen actieve dienst meer verrichtte, maar reeds opvoedings- of ouderschapsverlof had opgenomen. In dat geval is haar situatie namelijk eerder vergelijkbaar met die van een persoon die geen arbeid verricht dan met die van een persoon die actief arbeid verricht.

70. Indien een werknemer als Kiiski dus — anders dan hierboven³⁶ gesuggereerd — een recht op zwangerschapsverlof wordt toegekend, is althans volgens het gemeenschapsrecht niet vereist dat gedurende dit verlof het loon volledig wordt doorbetaald.

71. Dit betekent dat artikel 11 van richtlijn 92/85 zich niet verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever om gerechtvaardigde redenen in verband

met het functioneren van het bedrijf kan weigeren, een onder verwijzing naar een nieuwe zwangerschap ingediend verzoek van een werknemer om reeds toegekend opvoedingsverlof in te korten, in te willigen.

4. Voorlopige conclusie

72. In dit stadium stel ik ten aanzien van de derde prejudiciële vraag derhalve het volgende vast:

De artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85 verzetten zich ook dan niet tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf kan weigeren, een onder verwijzing naar een nieuwe zwangerschap ingediend verzoek van een werknemer om reeds toegekend opvoedingsverlof in te korten, in te willigen, wanneer de werknemer daardoor bepaalde financiële uitkeringen voor een zwangerschapsverlof die verband houden met de dienstbetrekking verliest.

35 — Zie in deze zin arrest Gillespie (aangehaald in voetnoot 34, punt 17); arrest van het Gerecht van 21 oktober 1999, Lewen (C-333/97, Jurispr. blz. I-7243, punt 37), en McKenna (aangehaald in voetnoot 18, punten 50 en 59); zie bovendien mijn conclusie van 12 februari 2004 in de zaak Oostenrijksche Gewerkschaftsbund (arrest van 8 juni 2004, C-220/02, Jurispr. blz. I-5907, punten 95-96).

36 — Zie punten 54-64 van deze conclusie.

VI — Conclusie

73. In het licht van het voorgaande geef ik het Hof in overweging, de vragen van de Tampereen käräjäoikeus als volgt te beantwoorden:

- „1) Een nationale regeling op grond waarvan een werkgever om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf kan weigeren, een onder verwijzing naar een nieuwe zwangerschap ingediend verzoek van een werkneemster om reeds toegekend opvoedingsverlof in te korten, in te willigen, heeft noch een directe, noch een indirecte discriminatie op grond van het geslacht in de zin van artikel 2 van richtlijn 76/207/EEG, zoals gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG, tot gevolg.

- 2) De artikelen 8 en 11 van richtlijn 92/85/EEG verzetten zich ook dan niet tegen een dergelijke regeling wanneer de werkneemster daardoor bepaalde financiële uitkeringen voor een zwangerschapsverlof die verband houden met de dienstbetrekking verliest.”