



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
JULIANE KOKOTT
prezentate la 16 aprilie 2015¹

Cauza C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
împotriva
Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton
[cerere de decizie preliminară formulată de

Symvoulío tis Epikrateias (Republica Elenă)]

„Politica socială — Directiva 96/34/CE — Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului — Dreptul judecătorilor la concediu pentru creșterea copilului — În situația în care mama nu este încadrată în muncă, acordarea concediului de creștere a copilului tatălui, care este încadrat în muncă — Directiva 2006/54/CE — Egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă”

I – Introducere

1. Prezenta cerere de decizie preliminară se referă la interpretarea Directivei 96/34/CE², care pune în aplicare Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.
2. Procedura principală, care are ca obiect o situație de fapt din anii 2010 și 2011, se referă la drepturile judecătorilor la concediu pentru creșterea copilului. Potrivit dreptului elen, acestora nu li se acorda concediu pentru creșterea copilului dacă, din punctul de vedere al sănătății, soția putea să se ocupe de creșterea copiilor și nu era încadrată în muncă.
3. Instanța de trimitere dorește să afle dacă această restricționare privind concediul pentru creșterea copilului trebuie armonizată cu Directiva privind concediul pentru creșterea copilului sau dacă reprezintă o discriminare inadmisibilă pe criteriul sexului în sensul Directivei 2006/54/CE³.

1 — Limba originală: germana.

2 — Directiva Consiliului din 3 iunie 1996 privind Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31, denumită în continuare „Directiva privind concediul pentru creșterea copilului”). Articolul 4 din Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE a abrogat Directiva privind concediul pentru creșterea copilului de la 8 martie 2012; Directiva 2010/18 s-a aplicat până la 8 martie 2012, potrivit articolului 3. Având în vedere că procedura principală are ca obiect o situație de fapt din anii 2010 și 2011, se va aplica Directiva privind concediul pentru creșterea copilului, și nu Directiva 2010/18. Aceasta nu cuprinde însă modificări grave în ceea ce privește problema ridicată prin întrebarea principală.

3 — Directiva 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, denumită în continuare „Directiva privind egalitatea de tratament”).

II – Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

4. Cadrul juridic al Uniunii este determinat, pe de o parte, de Directiva privind concediul pentru creșterea copilului și, pe de altă parte, de Directiva privind egalitatea de tratament.

1. Directiva privind concediul pentru creșterea copilului

5. Directiva privind concediul pentru creșterea copilului pune în aplicare Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 între partenerii sociali europeni – Uniunea Generală a Patronatelor (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor de Servicii Publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) – și care este anexat la directivă.

6. Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului este menit să permită bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale⁴.

7. Clauza 1 din acordul-cadru („Obiectul și domeniul de aplicare”) prevede:

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

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

8. Clauza 2 din acordul-cadru („Concediul pentru creșterea copilului”) prevede:

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

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

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

(a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului este acordat integral [sau] parțial, [...];

(b) să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu poate depăși un an;

(c) [...]

4 — A se vedea punctul 4 din „Considerațiile generale” ale acordului-cadru.

- (d) să stabilească perioadele de notificare a angajatorilor de către lucrători atunci când aceștia își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului, cu specificarea începutului și sfârșitului perioadei de concediu;
- (e) să definească condițiile în care angajatorul [...] este autorizat să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii [...]
- (f) [...]”

2. Directiva privind egalitatea de tratament

9. Considerentul (11) al Directivei privind egalitatea de tratament are următorul cuprins:

„Statele membre ar trebui [...] să lupte în continuare împotriva [...] segregării între sexe, problemă care este și rămâne evidentă pe piața muncii, în special prin intermediul unor reglementări flexibile în ceea ce privește durata timpului de lucru, care să permită atât bărbaților, cât și femeilor să îmbine mai bine viața profesională și viața familială. Aceasta ar putea include, de asemenea, reglementări corespunzătoare în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, care ar putea fi cerut de oricare dintre părinți [...]”

10. Articolul 1 din directivă are următorul conținut:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

[...]

- (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

[...]”

11. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În sensul prezentei directive, se înțelege prin:

- (a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă; [...]”

12. Articolul 3 din directivă prevede:

„Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională.”

13. Articolul 14 din directivă are următorul conținut:

„(1) Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[...]

(c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația;

[...]”

14. Articolul 28 din directivă prevede:

„(1) Prezenta directivă nu interzice dispozițiile referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și maternitate.

(2) Prezenta directivă se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor Directivelor 96/34/CE și 92/85/CEE.”

B – Dreptul național

15. Potrivit dreptului elen, în versiunea determinantă la data situației de fapt din procedura principală, o femeie care exercită funcția de judecător și care este însărcinată are dreptul la concediu înainte și după naștere, conform dispozițiilor aplicabile funcționarilor publici de stat. În plus, la cerere, aceasta beneficiază de nouă luni de concediu plătit pentru îngrijirea copilului.

16. Potrivit jurisprudenței naționale, de un drept corespunzător la concediu pentru creșterea copilului beneficiază în principiu – prin analogie cu textul de lege redactat pentru femei – și bărbații judecători atunci când devin tați.

17. Articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice⁵, care, în lipsa existenței la momentul determinant a unor reglementări specifice pentru judecători⁶, se aplica în mod corespunzător⁷, a cuprins, cu toate acestea, următoarea restricționare:

„Dacă soția funcționarului public nu este încadrată în muncă sau nu exercită o profesie, soțul nu are dreptul la înlesnirile prevăzute la alineatul 2 [printre care și concediul remunerat pentru creșterea copilului], în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea copilului din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.”

III – Procedura principală și întrebarea preliminară

18. Reclamantul din procedura principală este un judecător elen. În luna decembrie 2010, el a solicitat concediu plătit pentru creșterea copilului său, născut la 24 octombrie 2010.

⁵ — Legea 3528/2007 privind statutul funcționarilor din administrația publică și al funcționarilor juriști de drept public.

⁶ — A se vedea punctul 7 din cererea de decizie preliminară.

⁷ — În anul 2012 s-a adoptat special pentru judecători o reglementare al cărei conținut corespundea articolului 53 alineatul 3 al treilea paragraf și care se aplică și în continuare. În schimb, pentru funcționarii publici, după inițierea împotriva Republicii Elene a unei proceduri de încălcare a obligațiilor care îi revin în temeiul tratatelor, articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf a fost abrogat prin Legea din 21 noiembrie 2013 (nr. 4210/2013) (conform punctelor 6-9 din observațiile scrise ale Republicii Elene).

19. În anul 2011, autoritatea competentă a respins această cerere, făcând trimitere la articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice, întrucât soția reclamantului ar fi șomeră și, pentru acest motiv, reclamantul nu ar avea dreptul la concediu pentru creșterea copilului.

20. Reclamantul a atacat această decizie de respingere la Symvoulío tis Epikrateias (Consiliul de Stat). În opinia Consiliului de Stat, reclamantului i s-ar putea acorda concediul solicitat numai dacă articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice nu ar fi compatibil cu Directiva 96/34/CE și cu Directiva 2006/54/CE.

21. Pentru acest motiv, Consiliul de Stat a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Prevederile pertinente ale Directivelor 96/34 și 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale – cum este prevederea în litigiu de la articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice – potrivit căreia funcționarul nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului atunci când soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea copilului din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități?”

22. În procedura în fața Curții, guvernul elen, Comisia Europeană și reclamantul din procedura principală au prezentat observații scrise.

IV – **Aprecieri**

23. În esență, prin intermediul întrebării sale, instanța de trimitere dorește să afle dacă Directiva privind concediul pentru creșterea copilului și Directiva privind egalitatea de tratament trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un judecător nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului atunci când soția sa nu este încadrată în muncă⁸, în afara cazului în care nu poate face față creșterii copilului din motive de sănătate.

A – Interpretarea și admisibilitatea întrebării preliminare

24. Întrebarea preliminară nu se referă direct la *judecători*, ci mai degrabă la *funcționari*. Cu toate acestea, având în vedere că reclamantul din procedura principală este judecător, și nu funcționar public, pentru ca răspunsul dat instanței de trimitere să fie pertinent în cauză, se va interpreta că întrebarea preliminară se referă la judecători.

25. Cererea de decizie preliminară este admisibilă. În special obiecția⁹ formulată de reclamantul din procedura principală, potrivit căreia, în speță, articolul 53 din Codul funcției publice nu s-ar aplica în speță, nu ar putea justifica inadmisibilitatea cererii de decizie preliminară.

26. Astfel, pentru ca aceasta să fie admisibilă, potrivit articolului 267 TFUE, decizia preliminară trebuie să fie necesară instanței de trimitere pentru a pronunța o hotărâre. În ceea ce privește aprecierea relevanței, instanța de trimitere are prerogativa aprecierii care, cu excepția unor erori evidente¹⁰, nu este examinată de Curte.

8 — Din punctul de vedere al terminologiei germane, cea de a doua variantă din întrebarea preliminară, și anume că soția „nu exercită nicio activitate profesională”, ar fi inclusă în prima variantă, privind lipsa încadrării în muncă.

9 — Acesta nu formulează în mod explicit o excepție de inadmisibilitate.

10 — A se vedea în acest sens Hotărârile Křižan și alții (C-416/10, EU:C:2013:8, punctul 54) și Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, punctul 19 și urm.), precum și Concluziile noastre prezentate în cauzele conexe Airport Shuttle Express și alții (C-162/12 și C-163/12, EU:C:2013:617, punctul 18 și urm.).

27. Astfel de erori nu pot fi identificate în considerațiile instanței de trimitere, în special deoarece aceasta motivează detaliat rațiunile pentru care pornește de la premisa aplicabilității prevederii în discuție privind dreptul funcționarilor publici și în cazul judecătorilor. Astfel, întrebarea preliminară nu este ipotetică, ci există o legătură cu obiectul litigiului din procedura principală.

B – Cu privire la Directiva privind concediul pentru creșterea copilului

28. Instanța de trimitere dorește să afle în primul rând dacă Directiva privind concediul pentru creșterea copilului permite ca unui judecător să nu i se acorde concediu pentru creșterea copilului în situația în care soția sa nu este încadrată în muncă și este aptă, din punctul de vedere al sănătății, să se ocupe de creșterea copilului.

1. Aplicarea Directivei privind concediul pentru creșterea copilului în cazul judecătorilor eleni

29. Potrivit jurisprudenței Curții, domeniul de aplicare al Directivei privind concediul pentru creșterea copilului nu este limitat la raporturi de muncă de drept privat. Mai mult, directiva se aplică și în cazul funcționarilor publici. În cazul funcționarilor, Curtea a precizat acest aspect în mod clar, prin invocarea principiului egalității pe care se întemeiază această directivă, în ceea ce privește noțiunea de lucrător definită la clauza 1 alineatul (2) din acordul-cadru¹¹.

30. Aceleași aspecte trebuie să se aplice și în cazul judecătorilor. În mod similar cu cazul funcționarilor publici, Directiva privind concediul pentru creșterea copilului nu cuprinde niciun indiciu din care să se poată deduce că judecătorii ar fi excluși în general de la domeniul de aplicare al Directivei privind concediul pentru creșterea copilului. Având în vedere că prin Hotărârea Chatzi s-a recunoscut în mod expres¹² că Directiva privind concediul pentru creșterea copilului se aplică în cazul funcționarilor publici eleni, acest aspect trebuie să se aplice și în cazul judecătorilor eleni, în care, pentru drepturile lor la concediu pentru creșterea copilului, se aplică în mod corespunzător prevederi ale dreptului privind funcționarii publici.

31. Nici natura juridică specială a funcției de judecător, caracterizată prin numirea pe viață și independența în cadrul exercitării profesiei, nu se opune unei includeri a judecătorilor în domeniul de aplicare al Directivei privind concediul pentru creșterea copilului, întrucât nu este evident în ce măsură din această imagine specifică a profesiei ar putea rezulta aspecte speciale cu privire la problematica concediului pentru creșterea copilului, care ar justifica aplicarea unui tratament diferit în cazul judecătorilor în raport cu funcționarii publici și cu alți lucrători.

32. În pofida faptului că, în ceea ce privește judecătorii, în contextul Acordului-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, în Hotărârea O'Brien, Curtea a decis¹³ că legiuitorul național are un spațiu larg de apreciere cu privire la problema¹⁴ dacă și în ce măsură aceștia trebuie considerați lucrători incluși în Directiva privind concediul pentru creșterea copilului, pentru o punere în aplicare a directivei în conformitate cu dreptul Uniunii, aceasta ar trebui totuși „să nu aibă ca rezultat excluderea arbitrară a acestei categorii de persoane de la posibilitatea de a beneficia de protecția oferită de [d]irectiv[ă] [...] și de [...] acord[ul]-cadru. O excludere de la posibilitatea de a beneficia de

11 — A se vedea Hotărârea Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctele 27-30), precum și Luarea noastră de poziție în această cauză (EU:C:2010:407, punctele 20 și 21, precum și jurisprudența citată).

12 — A se vedea nota de subsol 11.

13 — Hotărârea O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 41 și urm.), referitoare la interpretarea Directivei 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO L 131, p. 10).

14 — În Concluziile noastre prezentate în cauza O'Brien am atras atenția asupra faptului că noțiunea de lucrător din Directiva 96/34/CE trebuie determinată autonom din perspectiva dreptului Uniunii, având în vedere ponderea deosebită a principiului egalității de tratament, în timp ce în cazul Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, legiuitorului național îi rămâne spațiu de manevră (Concluzii prezentate în cauza O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, punctele 25 și urm.).

această protecție nu poate fi admisă decât dacă raportul [...] [care caracterizează profesia de judecător] este, prin natura sa, substanțial diferit de cel dintre angajatori și angajații care intră, potrivit dreptului național, în categoria lucrătorilor”¹⁵. În cazul judecătorilor eleni și al drepturilor lor la concediu pentru creșterea copilului nu se constată asemenea aspecte speciale care să derive în mod substanțial din imaginea profesională a judecătorului, cu atât mai mult cu cât în perioada din litigiu trebuie aplicat în mod corespunzător Codul elen al funcției publice și astfel similitudinea situațiilor de fapt este evidentă, inclusiv din perspectiva dreptului național.

2. Dreptul la concediu pentru creșterea copilului potrivit acordului-cadru din Directiva privind concediul pentru creșterea copilului

33. Guvernul Republicii Elene dorește să deducă din modul de redactare a clauzei 1 alineatul (1), prin care se intenționează să se ușureze viața profesională și de familie a „părinților încadrați în muncă”, că, potrivit modelului Directivei privind concediul pentru creșterea copilului, pentru ca să aibă dreptul la concediu pentru creșterea copilului, ambii părinți ar trebui să fie încadrați în muncă. În ceea ce privește situația în care numai unul dintre părinți este încadrat în muncă, guvernul are îndoieli că s-ar pune problema concilierii între viața profesională și de familie și că respectiva situație ar afecta obiectivul Directivei privind concediul pentru creșterea copilului.

34. Totuși, nu este obligatoriu ca modul de redactare a directivei să fie înțeles astfel.

35. La clauza 1 alineatul (1) din acordul-cadru, directiva menționează „părinți” la plural, și nu *părintele* încadrat în muncă. Totuși, clauza 2 alineatul (1) din acordul-cadru face referire la „lucrători, bărbați și femei”, aspect care vizează luarea în considerare în mod separat a fiecărui părinte, fără să indice dacă persoanele respective sunt căsătorite sau nu sunt căsătorite una cu cealaltă.

36. De altfel, abordarea guvernului elen suscită și îndoieli de natură teleologică și sistematică, mai ales având în vedere că o interpretare după cum este sugerată în articolul 53 din Codul elen al funcției publice ar condiționa chiar dreptul unui *soț* la concediul pentru creșterea copilului de poziția profesională a celuilalt, fără să prezinte relevanță *calitatea de părinte* a acestuia.

37. Pe de o parte, acest aspect se opune clauzei 2 alineatul (1) din acordul-cadru, potrivit căruia fiecărui părinte îi revine „un drept individual la concediu pentru creșterea copilului”¹⁶. În plus, conform clauzei 2 alineatul (2) din acordul-cadru, în principiu acest drept nu este transferabil, aspect care subliniază caracterul său de drept personal¹⁷, căruia i s-ar opune situația în care existența dreptului ar depinde de situația profesională a soțului/soției sau a celuilalt părinte.

38. Pe de altă parte, acordul-cadru urmărește să realizeze egalitatea de șanse a părinților atunci când preiau responsabilități în familie și să încurajeze bărbații să ia concediu pentru creșterea copilului¹⁸. Astfel, ambii părinți, însă în special bărbații, trebuie să aibă posibilitatea de a contribui la educația copiilor, fără să fie dezavantajați din punct de vedere profesional sau să fie obligați să renunțe la activitatea profesională.

15 — Hotărârea O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punctul 51).

16 — Hotărârea Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctul 33).

17 — În Directiva 2010/08, care o succedă, la clauza 2 alineatul (2) din versiunea revizuită a Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului se precizează în mod clar că cel puțin o lună a concediului pentru creșterea copilului trebuie să fie acordată pe bază netransferabilă.

18 — A se vedea punctul 8 din „Considerații generale” ale Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

39. Această interpretare a Directivei privind concediul pentru creșterea copilului se poate întemeia pe Hotărârea Chatzi, unde Curtea precizează că beneficiarii dreptului la concediul pentru creșterea copilului sunt exclusiv părinții¹⁹ și că acesta nu este un drept al copilului. Prin urmare, Directiva privind concediul pentru creșterea copilului trebuie analizată în primul rând din punctul de vedere al respectivului părinte, și nu din cel al copilului. Astfel, nu se ridică în mod determinant problema dacă creșterea copilului este asigurată și fără concediu pentru creșterea copilului. Mai mult, prin directivă se dorește ca fiecare părinte să aibă posibilitatea de a decide pe cont propriu dacă dorește să concilieze responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale, independent de situația profesională²⁰. Astfel se urmărește abaterea de la repartizarea tradițională a rolurilor în cadrul creșterii copiilor, în special în cazul taților. Așadar, în măsura în care, atunci când soția sa nu este încadrată în muncă, tatălui i se refuză dreptul la concediu pentru creșterea copilului, se riscă tocmai o consolidare a repartizării rolurilor între bărbați și femei²¹, aspect care s-ar opune și obiectivului de a promova participarea femeilor la viața activă²² și de a permite „o revenire mai ușoară la viața profesională”²³.

40. Aspectul că legiuitorul Uniunii a urmărit modelul unui drept individual care revine fiecărui părinte clarifică o dată în plus geneza normei.

41. Deja de la începutul anilor '80, Comisia a intenționat să prezinte o primă Propunere de directivă a Consiliului privind concediul pentru creșterea copilului și concediul pentru motive familiale²⁴, dar aceasta nu a fost adoptată. Nici proiectul revizuit din 1984²⁵ nu a beneficiat de susținere suficientă. Totuși, aceste propuneri care nu au fost adoptate suscită interes din perspectiva genezei dreptului, precum și din considerente teleologice. Astfel, articolul 4 din propunerea din 24 noiembrie 1983 prevedea în mod expres că scopul acordării concediului pentru creșterea copilului ar fi ca un părinte să poată rămâne acasă pentru a putea prelua creșterea copilului, „în mod individual sau preponderent”. În plus, propunerea modificată din 1984 a prevăzut la articolul 4 alineatul (2) că nu ar fi posibil să se acorde concediu pentru creșterea copilului „concomitent ambilor părinți”. Asemenea restricționări nu se regăsesc în acordul-cadru în discuție, însă acesta nici nu interzice în mod explicit statelor membre să reglementeze drepturile la concediu pentru creșterea copilului ale celor doi părinți încadrați în muncă, astfel încât să nu poată beneficia concomitent de concediu pentru creșterea copilului. Întrebarea dacă Directiva privind concediul pentru creșterea copilului s-ar opune unei prevederi naționale în acest sens poate rămâne deschisă, întrucât articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul elen al funcției publice nu se referă la repartizarea în timp a două drepturi ale celor doi părinți încadrați în muncă, ci la aspectul că singurului părinte încadrat în muncă i se refuză în general dreptul la concediu pentru creșterea copilului pentru motivul că soțul/soția nu este încadrat/ă în muncă. O asemenea prevedere se opune obiectivelor urmărite de legiuitorul Uniunii și exprimate în acordul-cadru, de a acorda părinților un drept individual la concediul pentru creșterea copilului.

42. Reglementarea elenă nu se poate întemeia nici pe clauza 2 alineatul (3) din acordul-cadru, care lasă „condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului” la aprecierea statelor membre, întrucât prevederea nu împuternicește statele membre să interzică în general unui părinte beneficiul concediului pentru creșterea copilului, ci ține cont în esență, în mod exemplar, de interesele legitime ale organizării întreprinderii *angajatorului*, care trebuie armonizate cu acordarea concediului pentru creșterea copilului. Nu se ridică problema că încadrarea în muncă a soțului/soției ar reprezenta o condiție a acordării dreptului la concediu pentru creșterea copilului.

19 — Hotărârea Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctul 34).

20 — A se vedea punctul 5 din „Considerații generale” ale Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

21 — A se vedea, cu privire la 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, Hotărârea Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punctul 34).

22 — A se vedea punctele 4 și 7 din „Considerații generale” ale acordului-cadru și alineatul (1) din preambulul acordului-cadru.

23 — A se vedea punctul 5 din „Considerații generale” ale acordului-cadru.

24 — COM(83) 686 final.

25 — COM(84) 631 final.

43. Interpretarea elenă a directivei nu poate fi admisă nici din perspectiva prevenirii abuzului de drept. În principiu, s-a recunoscut, într-adevăr²⁶, că abuzul de drept poate conduce la excluderea unor drepturi prevăzute de dreptul Uniunii. Există de asemenea posibilitatea ca un părinte să nu își utilizeze acest concediu pentru creșterea copilului și să îl utilizeze în alt scop. Cu toate acestea, din cererea de decizie preliminară nu rezultă indicii potrivit cărora tatăl ar dori să utilizeze concediul pentru creșterea copilului în alte scopuri decât cel recunoscut prin acordul-cadru.

44. Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se rețină că clauza 2 din acordul-cadru pus în aplicare prin Directiva privind concediul pentru creșterea copilului se opune unei reglementări care prevede că un judecător nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului atunci când soția sa nu este încadrată în muncă sau nu desfășoară nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea copilului din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.

C – Cu privire la Directiva privind egalitatea de tratament

45. În continuare, se ridică întrebarea dacă Directiva privind egalitatea de tratament se opune reglementării naționale.

46. Scopul acestei directive este aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în context profesional în statele membre. În consecință, aceasta interzice atât discriminarea indirectă, cât și discriminarea directă pe criteriul sexului. Articolul 14 alineatul (1) litera (c) interzice în special orice discriminare cu privire la condițiile de muncă.

47. În ceea ce privește aplicabilitatea directivei și în cazul judecătorilor, se poate face trimitere la observațiile privind domeniul de aplicare al Directivei privind concediul pentru creșterea copilului²⁷ și trebuie să se verifice dacă prevederea elenă în discuție, care prin intermediul concediului pentru creșterea copilului se referă la o scutire de la muncă și astfel la condiții de muncă, în sensul prevăzut în Directiva privind egalitatea de tratament, are ca rezultat o discriminare pe criteriul sexului.

48. Potrivit articolului 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice, tatăl beneficiază de concediu pentru creșterea copilului numai în situația în care soția sa fie este încadrată în muncă, fie, din cauza problemelor de sănătate, se află în incapacitatea de a face față necesităților legate de creșterea copilului, în timp ce în cazul mamei nu este prevăzută o restricționare comparabilă a concediului pentru creșterea copilului.

49. Având în vedere că această dispoziție prevede în mod expres o restricționare în ceea ce privește acordarea concediului de creștere a copilului numai în cazul tatălui, există o discriminare directă pe criteriul sexului în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din directivă²⁸.

50. Această discriminare nu se poate justifica prin intermediul articolului 28 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament, care prevede că această directivă nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea. Cu toate acestea, reglementarea elenă în discuție nu se încadrează la această normă, întrucât nu acordă protecție specială femeii în ceea ce privește sarcina și maternitatea, ci, dimpotrivă, interzice soțului un drept la concediul pentru creșterea copilului.

26 — A se vedea Hotărârea Cadbury Schweppes și Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, punctele 34-38).

27 — A se vedea punctul 30 și următoarele din prezentele concluzii.

28 — A se vedea Hotărârea Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punctele 46 și 56).

51. Prevederea elenă nu reprezintă nici o măsură pozitivă de promovare a egalității de șanse în sensul articolului 3 din Directiva privind egalitatea de tratament. Astfel, nu se poate constata că restricționarea concediului pentru creșterea copilului în detrimentul tatălui ar putea fi de natură să îndepărteze sau să reducă inegalități faptice cu privire la femei. Mai mult, există chiar riscul ca printr-o astfel de reglementare să se consolideze o repartizare tradițională a rolurilor în familie și soției neîncadrate în muncă să i se îngreuneze integrarea sau reintegrarea în muncă. De altfel, prin considerentul (11), Directiva privind egalitatea de tratament impune statelor membre să adopte reglementări care să permită atât bărbaților, cât și femeilor să îmbine mai bine viața profesională și viața familială în forma concediului pentru creșterea copilului pentru *ambii* părinți, fără să fie prevăzută vreo diferențiere pentru motive de sex.

52. La articolul 28 alineatul (2) din directivă se menționează în sfârșit în mod expres Directiva privind concediul pentru creșterea copilului, în sensul că Directiva privind egalitatea de tratament se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor Directivei privind concediul pentru creșterea copilului. De aici rezultă că la aplicarea Directivei privind egalitatea de tratament nu se poate anula un drept la concediu pentru creșterea copilului acordat în temeiul Directivei privind concediul pentru creșterea copilului și nu este vizibilă nicio justificare a unei asemenea discriminări directe.

53. Astfel, se consemnează pe scurt că și articolul 14 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament se opune unei reglementări naționale cum este cea în discuție.

V – Concluzie

54. Având în vedere considerațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară după cum urmează:

„Clauza 2 din Acordul-cadru pus în aplicare prin Directiva 96/34 privind concediul pentru creșterea copilului și articolul 14 din Directiva privind egalitatea de tratament trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un bărbat judecător nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului atunci când soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea copilului din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.”