ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

19 september 2013 *

„Sociale politiek — Richtlijn 92/85/EEG — Bescherming van veiligheid en gezondheid op werk van werkneemsters tijdens zwangerschap, na bevalling en tijdens lactatie — Artikel 8 — Zwangerschapsverlof — Richtlijn 76/207/EEG — Gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers — Artikel 2, leden 1 en 3 — Recht op verlof voor in loondienst werkzame moeders na geboorte van kind — Opneembaar door in loondienst werkzame moeder of in loondienst werkzame vader — Niet in loondienst werkende moeder die niet bij wettelijk socialezekerheidsstelsel is aangesloten — In loondienst werkzame vader uitgesloten van recht op verlof — Biologische vader en adoptiefvader — Beginsel van gelijke behandeling”

In zaak C-5/12,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Spanje) bij beslissing van 21 december 2011, bij het Hof ingekomen op 3 januari 2012, in de procedure

Marc Betriu Montull

tegen

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

wijst HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (rapporteur) en A. Prechal, rechters,

advocaat-generaal: M. Wathelet,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 21 februari 2013,

gelet op de opmerkingen van:

— het Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), vertegenwoordigd door P. García Perea en A. R. Trillo García als gemachtigden,

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door A. Rubio González als gemachtigde,

— de Poolse regering, vertegenwoordigd door B. Majczyna en door J. Faldyga en A. Siwek als gemachtigden,

* Procestaal: Spaans.

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. van Beek, C. Gheorghiu en S. Pardo Quintillán als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 11 april 2013,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van 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 arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40), 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 (PB L 145, blz. 4), zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997 (PB 1998, L 10, blz. 24; hierna: „richtlijn 96/34"), en het Unierechtelijke beginsel van gelijke behandeling.

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen M. Betriu Montull en het Instituto Nacional de la Seguridad Social (Nationaal instituut voor sociale zekerheid; hierna: „INSS") over de weigering om Betriu Montull een moederschapsuitkering toe te kennen op grond dat de moeder van zijn kind niet was aangesloten bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel.

Toepasselijke bepalingen

Volkenrecht

3 Artikel 10, lid 2, van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, vastgesteld door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 16 december 1966 en in werking getreden op 3 januari 1976, bepaalt:

„Aan moeders dient bijzondere bescherming te worden verleend gedurende een redelijke periode voor en na de geboorte van hun kind. Gedurende deze periode dient aan werkende moeders verlof met behoud van loon of verlof gekoppeld aan passende uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetgeving te worden toegekend."

Recht van de Unie

Richtlijn 76/207

4 Richtlijn 76/207 is gewijzigd bij richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 (PB L 269, blz. 15) en is per 15 augustus 2009 ingetrokken bij richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204, blz. 23). Gelet op het tijdstip van de feiten, wordt het hoofdgeding niettemin beheerst door de oorspronkelijke versie van richtlijn 76/207.

5 Artikel 1, lid 1, van richtlijn 76/207 luidde als volgt:

„Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna ‚beginsel van gelijke behandeling' genoemd."

6 Artikel 2, leden 1 en 3, van deze richtlijn was als volgt geformuleerd:

„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 gezinssituatie.

[...]

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft."

7 In artikel 5 van deze richtlijn werd bepaald:

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. Te dien aanzien nemen de lidstaten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft.

b) de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;

c) de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan."

Richtlijn 92/85/EEG

8 Artikel 8 van 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 (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348, blz. 1), bepaalt met betrekking tot zwangerschapsverlof:

„1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werkneemsters 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.

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."

Richtlijn 96/34

9 Richtlijn 96/34, die is ingetrokken bij richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van richtlijn 96/34/EG (PB L 68, blz. 13) zag op de tenuitvoerlegging van de door de algemene branche-overkoepelende organisaties, te weten de Unie van industrie- en werkgeversfederaties in Europa (Unice), het Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven (CEEP) en het Europees Verbond van vakverenigingen (EVV), gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

10 De op 14 december 1995 gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof die in bijlage bij richtlijn 96/34 is opgenomen (hierna: „raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof") formuleerde minimumvoorschriften om het werkende ouders gemakkelijker te maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren.

11 Punt 9 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof was in de volgende bewoordingen gesteld:

„Overwegende dat deze overeenkomst een raamovereenkomst is die minimumvoorschriften en bepalingen bevat inzake ouderschapsverlof, dat moet worden onderscheiden van moederschapsverlof [...]"

12 Clausule 2, punt 1, van die raamovereenkomst bepaalde als volgt:

„Krachtens deze overeenkomst wordt onder voorbehoud van clausule 2.2 aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij geboorte of adoptie van een kind een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend om hen in staat te stellen gedurende ten minste drie maanden tot een door de lidstaten en/of de sociale partners vast te stellen leeftijd van maximaal acht jaar voor hun kind te zorgen."

Spaans recht

13 Het werknemersstatuut, in de versie die voortvloeit uit Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetsbesluit 1/1995 houdende goedkeuring van de geconsolideerde tekst van de wet op het werknemersstatuut) van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654), is gewijzigd bij Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (wet 39/1999 ter bevordering van het combineren van het gezins- en beroepsleven van werknemers) van 5 november 1999 (BOE nr. 266 van 6 november 1999, blz. 38934; hierna: „werknemersstatuut").

14 Volgens artikel 1, lid 1, van het werknemersstatuut is dit statuut van toepassing op werknemers die vrijwillig hun diensten tegen betaling verrichten voor rekening van een ander binnen de organisatie en onder leiding van een natuurlijke of rechtspersoon, „werkgever of ondernemer" genaamd.

15 In artikel 1, lid 3, van het werknemersstatuut heet het dat werkzaamheden die worden uitgeoefend in het kader van een betrekking die afwijkt van het bepaalde in artikel 1, lid 1, van de toepassing van het werknemersstatuut zijn uitgesloten.

16 Artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut bepaalt:

„Bij een bevalling wordt de arbeidsovereenkomst geschorst voor een aaneengesloten duur van zestien weken, welke periode bij geboorte van een meerling kan worden verlengd met twee weken per kind vanaf het tweede kind. De periode van schorsing kan naar keuze van de moeder worden verdeeld, mits zes weken onmiddellijk na de bevalling wordt opgenomen. In geval van overlijden van de moeder, kan de andere ouder de hele periode of, in voorkomend geval, het overblijvende gedeelde van de schorsingsperiode opnemen.

Daarnaast en onverminderd de zes weken verlof die onmiddellijk na de bevalling verplicht door de moeder dienen te worden opgenomen, kan de moeder, wanneer de vader en de moeder werken, bij het begin van het moederschapsverlof ervoor kiezen de andere ouder gebruik te laten maken van een bepaald en aaneengesloten gedeelte van de postnatale verlofperiode, hetzij gelijktijdig met hetzij aansluitend op haar verlof, behoudens wanneer op het bestemde tijdstip de werkhervatting door de moeder een gevaar voor haar gezondheid inhoudt.

[...]

In gevallen van adoptie en pleegzorg (zowel voorafgaand aan een adoptie als permanent) van kinderen tot zes jaar wordt de overeenkomst geschorst voor een aaneengesloten duur van zestien weken, welke periode bij de adoptie of opname in het gezin van een meerling kan worden verlengd met twee weken per kind vanaf het tweede kind, naar keuze van de werknemer vanaf hetzij de datum van de gerechtelijke beslissing tot toekenning van de adoptie, hetzij de datum van de adoptie-uitspraak van de rechter. De overeenkomst wordt eveneens gedurende zestien weken geschorst bij de adoptie of opname van kinderen ouder dan zes jaar, wanneer het kinderen betreft met een handicap of minderjarigen die door hun persoonlijke omstandigheden en ervaringen of door hun buitenlandse afkomst bijzondere – door de bevoegde sociale diensten genoegzaam aangetoonde – problemen hebben bij hun integratie in de samenleving en in het gezin. Wanneer de vader en de moeder werken, kan het verlof worden verdeeld naar keuze van de betrokkenen, die er gelijktijdig of na elkaar gebruik van kunnen maken, in aaneengesloten perioden en binnen de hierboven aangegeven maximumduur.

In gevallen waarin gelijktijdig verlof wordt opgenomen, mag de som van de twee periodes de in de voorgaande alinea's voorziene zestien weken of het bij van een meerling toepasselijke aantal niet overschrijden.

De in het onderhavige artikel genoemde perioden kunnen worden opgenomen in hele dagen of in dagdelen, na overleg tussen de werkgevers en de betrokken werknemers en met inachtneming van de in de geldende bepalingen gestelde voorwaarden.

[...]"

17 Artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut is na de feiten in het hoofdgeding gewijzigd bij Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (organieke wet nr. 3/2007 voor de feitelijke gelijkheid van man en vrouw) van 22 maart 2007 (BOE nr. 71 van 23 maart 2007, blz. 12611). Deze bepaling is met name gewijzigd als volgt:

„[...]

Daarnaast en onverminderd de zes weken verplicht verlof voor de moeder onmiddellijk na de bevalling, kan de moeder, wanneer beide ouders werken, bij het begin van het moederschapsverlof ervoor kiezen de andere ouder gebruik te laten maken van een bepaald en aaneengesloten gedeelte van de postnatale verlofperiode, hetzij gelijktijdig met dan wel aansluitend op die van de moeder.

Ook wanneer de moeder op het tijdstip van de voorgenomen werkhervatting tijdelijk arbeidsongeschiktheidsverlof heeft, behoudt de andere ouder het recht gebruik te maken van de aanvankelijk overgedragen periode van het moederschapsverlof.

Wanneer de moeder niet beschikt over het recht op schorsing van haar beroepsactiviteit met recht op uitkeringen volgens de voor die activiteit geldende beroepsregels, heeft de andere ouder recht op schorsing van zijn arbeidsovereenkomst voor de periode waarop de moeder recht zou hebben gehad, onder voorbehoud van verenigbaarheid met de uitoefening van het in het volgende artikel erkende recht.

[...]"

18 De Ley General de la Seguridad Social (hierna: „algemene wet op de sociale zekerheid") is vastgesteld bij koninklijk wetsbesluit 1/1994 van 20 juni 1994 (BOE nr. 154 van 29 juni 1994, blz. 20658) en is gewijzigd bij wet 39/1999. Artikel 133 bis van deze wet luidt als volgt:

„Voor de toekenning van de moederschapsuitkering worden als beschermde situaties aangemerkt: moederschap, adoptie en opname van een kind in het gezin, zowel voorafgaand aan een adoptie als permanent, tijdens de verlofperioden die hiervoor worden opgenomen overeenkomstig het bepaalde in artikel 48, lid 4, van de geconsolideerde tekst van het werknemersstatuut, goedgekeurd bij Real Decreto Legislativo 1/1995 van 24 maart 1995, en in artikel 30, lid 3, van Ley 30/1984 van 2 augustus 1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (wet tot hervorming van de openbare dienst)."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

19 Uit de verwijzingsbeslissing en de bij het Hof ingediende opmerkingen blijkt dat Betriu Montull in loondienst werkzaam is en is aangesloten bij het algemene socialezekerheidsstelsel, dat valt onder het Spaanse wettelijke socialezekerheidsstelsel. Mevrouw Ollé is Procuradora de los Tribunales. Het beroep van Procurador de los Tribunales, dat zelfstandig wordt uitgeoefend, bestaat in het vertegenwoordigen van cliënten in gerechtelijke procedures wanneer de wet dit voorschrijft.

20 Ten tijde van de feiten in het hoofdgeding had een Procurador de los Tribunales met name de keuze om zich aan te sluiten bij het bijzondere stelsel voor zelfstandigen (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), dat valt onder het wettelijke socialezekerheidsstelsel, dan wel bij de onderlinge verzekeringsmaatschappij van procureurs (Mutualidad General de los Procuradores), die losstaat van het wettelijke socialezekerheidsstelsel. Het bijzondere stelsel voor zelfstandigen voorzag in een moederschapsverlof, wat niet het geval was voor de onderlinge verzekeringsmaatschappij van procureurs, die slechts in een uitkering voorzag. Ollé had voor aansluiting bij deze onderlinge verzekeringsmaatschappij gekozen.

21 Na de geboorte van de zoon van Ollé en Betriu Montull op 20 april 2004 te Lleida heeft Betriu Montull de in artikel 133 bis van de algemene wet op de sociale zekerheid neergelegde moederschapsuitkering aangevraagd, die is bedoeld om het verlies aan inkomsten van de ouder wiens arbeidsovereenkomst in het kader van het moederschapsverlof wordt geschorst gedurende zestien weken te op te vangen. De aanvraag van Betriu Montull betrof het in artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut bedoelde tijdvak van tien weken aansluitend op de zes weken verplicht verlof die de moeder onmiddellijk na de bevalling dient op te nemen.

22 Bij beslissingen van 28 juli en 8 augustus 2004 heeft het INSS de aanvraag van Betriu Montull voor deze moederschapsuitkering afgewezen op grond dat volgens artikel 133 bis van de algemene wet op de sociale zekerheid, juncto artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, het recht op verlof toekomt aan de moeder wanneer zij is aangesloten bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel en dat de vader, in geval van biologisch moederschap, niet over een persoonlijk recht beschikt dat autonoom en

onafhankelijk is van het recht van de moeder, maar alleen over een recht dat noodzakelijkerwijs is afgeleid van dat van de moeder. Aangezien Ollé in het onderhavige geval bij geen enkel wettelijk socialezekerheidsstelsel is aangesloten, is zij geen houdster van het oorspronkelijke recht op moederschapsverlof, zodat Betriu Montull geen recht heeft op het verlof en, bijgevolg, evenmin op de daarbij behorende uitkering.

23 Tegen deze beslissingen van het INSS heeft Betriu Montull hoger beroep aangetekend bij de Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida, waarbij hij om erkenning van zijn recht op moederschapsverlof heeft verzocht. Hij beriep zich met name op schending van het beginsel van gelijke behandeling aangezien artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut in geval van adoptie of opname van minderjarigen tot zes jaar oud bepaalt dat de twee ouders een oorspronkelijk recht op moederschapsverlof hebben.

24 Bij beschikking van 20 april 2005 heeft de Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida het Tribunal Constitucional (grondwettelijk hof) de vraag voorgelegd of artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut verenigbaar is met de Spaanse grondwet.

25 Bij arrest van 19 mei 2011 heeft het Tribunal Constitucional geoordeeld dat artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut geen schending vormt van artikel 14 van de Spaanse grondwet, dat het beginsel van gelijkheid voor de wet behelst, noch van artikel 39 van die grondwet, dat de bescherming van het gezin en de kinderen vastlegt, noch van artikel 41 ervan, betreffende de sociale zekerheid.

26 Evenwel twijfelt de Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida over de verenigbaarheid van artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut met het recht van de Unie.

27 Dienaangaande merkt de verwijzende rechter op dat deze bepaling voorziet in een periode van zes weken verplicht verlof voor de moeder na de bevalling, gedurende welke periode de vader geen recht heeft op moederschapsverlof, en dat dit verschil in behandeling tussen de vader en de moeder, dat in het kader van het hoofdgeding niet ter discussie staat, gerechtvaardigd is door de bescherming van de moeder na de bevalling.

28 Betreffende daarentegen de periode van tien weken aansluitend op deze periode van zes weken verplicht verlof van de moeder, worden de vader en de moeder, hoewel hun situatie als werknemers in loondienst vergelijkbaar is, verschillend behandeld doordat het recht van de vader wordt opgevat als een van het recht van de moeder afgeleid recht. Volgens de verwijzende rechter moet deze periode van tien weken in dit verband worden begrepen als ouderschapsverlof en een maatregel die werk en gezinsleven met elkaar beoogt te verzoenen, aangezien de biologische realiteit van de zwangerschap en de bevalling, die alleen de vrouw betreft, wordt beschermd door de periode van verplicht verlof voor de moeder. Het verlof dat aan de orde is in het hoofdgeding behoort dan ook zonder onderscheid door de moeder of de vader te kunnen worden opgenomen wanneer beiden in loondienst werkzaam zijn en komt hun toe op grond van hun hoedanigheid van ouders van het kind.

29 Overigens behandelt artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut de biologische vader en de adoptiefvader verschillend. In geval van adoptie kunnen de vader en de moeder op grond van deze bepaling immers de postnatale verlofperiode naar eigen goeddunken verdelen aangezien een dergelijk recht op verlof niet een oorspronkelijk recht van de moeder is. Zo kan de in loondienst werkzame vader die bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel is aangesloten in geval van adoptie het volledige moederschapsverlof opnemen met recht op de daarbij behorende uitkering, zelfs wanneer de in loondienst werkzame moeder niet onder een wettelijk socialezekerheidsstelsel valt, terwijl de in loondienst werkzame biologische vader na de geboorte geen aanspraak kan maken op verlof wanneer de moeder van het kind niet bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel is aangesloten.

30 Tegen deze achtergrond heeft de Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht uitspraak te doen over de volgende vragen:

„1) Is een nationale regeling, meer bepaald artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, die het recht op moederschapsverlof bij geboorte, in aansluiting op de periode van zes weken na de bevalling en behoudens de gevallen waarin er sprake is van gevaar voor de gezondheid van de moeder, als een oorspronkelijk en autonoom recht toekent aan de in loondienst werkzame moeder en als een daarvan afgeleid recht aan de in loondienst werkzame vader, die slechts aanspraak kan maken op dat verlof wanneer de moeder eveneens werkneemster is en ervoor kiest een bepaald gedeelte van het verlof door de vader te laten opnemen, in strijd met richtlijn 76/207 [...] en richtlijn 96/34 [...]?

2) Is een nationale regeling, meer bepaald artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, die bij geboorte van een kind het recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst met behoud van de arbeidsplaats en een vergoeding ten laste van de sociale zekerheid, als een oorspronkelijk recht toekent aan de moeder en niet aan de vader, ook niet nadat de periode van zes weken na de bevalling is verstreken en behoudens de gevallen waarin er sprake is van gevaar voor de gezondheid van de moeder, zodat het verlof van een werknemer in loondienst afhankelijk is van de voorwaarde dat de moeder van het kind eveneens werkneemster in loondienst is, in strijd met het beginsel van gelijke behandeling, dat elke discriminatie op grond van geslacht verbiedt?

3) Is een nationale regeling, meer bepaald artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, die in geval van adoptie van een kind het recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst met behoud van de arbeidsplaats en een vergoeding ten laste van de sociale zekerheid, als een oorspronkelijk recht toekent aan vaders die werknemer in loondienst zijn, aan vaders daarentegen die werknemer in loondienst zijn en een biologisch kind krijgen, geen eigen, autonoom en van het recht van de moeder onafhankelijk recht op die schorsing toekent, maar uitsluitend een van het recht van de moeder afgeleid recht, in strijd met het beginsel van gelijke behandeling, dat elke discriminatie verbiedt?”

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

31 De Spaanse regering voert aan dat de vragen hypothetisch zijn en dat het verzoek om een prejudiciële beslissing bijgevolg niet-ontvankelijk moet worden verklaard. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt immers dat de weigering om Betriu Montull de gevraagde moederschapsuitkering toe te kennen is gegrond op artikel 133 bis van de algemene wet op de sociale zekerheid, welke bepaling veronderstelt dat de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst recht heeft op het verlof waarin artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut voorziet. De verwijzingsbeslissing bevat geen enkele aanwijzing dat Betriu Montull een dergelijk verlof heeft genoten of dat hij dit verlof bij zijn werkgever ten minste heeft aangevraagd. Uit deze beslissing blijkt juist dat Betriu Montull dit verlof in het kader van zijn arbeidsovereenkomst niet heeft gekregen omdat het recht op verlof een oorspronkelijk recht van de moeder van het kind is.

32 Ter terechtzitting heeft het INSS overigens betoogd dat de prejudiciële vragen niet-ontvankelijk zijn aangezien een antwoord dat negen jaren na de bevalling wordt gegeven de verwijzende rechter tot geen enkel nut strekt aangezien het onmogelijk is geworden om het in artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut bepaalde verlof en de moederschapsuitkering toe te kennen.

33 In dit verband zij er meteen aan herinnerd dat het in het kader van de in artikel 267 VWEU bedoelde procedure, die op een duidelijke afbakening van de taken van de nationale rechterlijke instanties en van het Hof berust, uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid voor de te geven rechterlijke beslissing draagt, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de gestelde vragen

betrekking hebben op de uitlegging van Unierecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie met name arresten van 18 juli 2007, Lucchini, C-119/05, Jurispr. blz. I-6199, punt 43, en 30 mei 2013, Arslan, C-534/11, punt 33).

34 Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen over een prejudiciële vraag van een nationale rechter, wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is, of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die voor hem noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen (zie met name arrest Lucchini, reeds aangehaald, punt 44, en arrest van 11 april 2013, Della Rocca, C-290/12, punt 29).

35 In het onderhavige geval blijkt duidelijk uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat de uitlegging van Unierecht noodzakelijk is voor de beslechting van het hoofdgeding.

36 In artikel 133 bis van de algemene wet op de sociale zekerheid heet het immers dat voor de toekenning van de moederschapsuitkering als beschermde situaties worden aangemerkt moederschap, adoptie en opname van een kind in het gezin, tijdens de verlofperioden die hiervoor worden opgenomen overeenkomstig het bepaalde in artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, dat de voorwaarden omschrijft waarin de arbeidsovereenkomst van de vader of de moeder kan worden geschorst. Om recht te hebben op de moederschapsuitkering moet de werknemer bijgevolg, zoals de Spaanse regering overigens opmerkt, het in artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut neergelegde verlof genieten.

37 Betriu Montull heeft de in artikel 133 bis van de algemene wet op de sociale zekerheid bedoelde moederschapsuitkering niet gekregen omdat hij overeenkomstig artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut geen houder van een eigen recht op moederschapsverlof was en hij, nu Ollé niet bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel was aangesloten, geen afgeleid recht op dat verlof had.

38 Bijgevolg moet worden onderzocht of in een situatie zoals die in het hoofdgeding de vader van het kind op grond van het Unierecht het hele of gedeeltelijke verlof van artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut kan opnemen, wat hem in geval van een bevestigend antwoord recht geeft op de daarbij behorende moederschapsuitkering.

39 In die omstandigheden moet het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk worden geacht.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste en tweede vraag

Opmerkingen vooraf

40 In het kader van de bij artikel 267 VWEU ingestelde procedure van samenwerking tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof, is het de taak van het Hof om de nationale rechter een nuttig antwoord te geven aan de hand waarvan deze het bij hem aanhangige geding kan oplossen. Daartoe dient het Hof de hem voorgelegde vragen in voorkomend geval te herformuleren. Het Hof heeft immers tot taak, alle Unierechtelijke bepalingen uit te leggen die noodzakelijk zijn voor de beslechting van bij de nationale rechterlijke instanties aanhangige gedingen, ook wanneer die bepalingen niet uitdrukkelijk worden genoemd in de door die rechterlijke instanties gestelde vragen (zie met name arresten van 14 oktober 2010, Fuβ, C-243/09, Jurispr. blz. I-9849, punt 39, en 30 mei 2013, Worten, C-342/12, punt 30).

41 Derhalve belet de omstandigheid dat de verwijzende rechter zijn vragen formeel heeft beperkt tot de uitlegging van de bepalingen van richtlijn 76/207 en richtlijn 96/34, het Hof niet om hem alle uitleggingsgegevens met betrekking tot het recht van de Unie te verschaffen die van nut kunnen zijn voor de beslechting van de voor hem dienende zaak, ongeacht of deze rechter er in zijn vragen melding van maakt. Het staat in dit verband aan het Hof om uit alle door de nationale rechter verschafte gegevens, met name uit de motivering van de verwijzingsbeslissing, de elementen van Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geschil, uitlegging behoeven (zie reeds aangehaalde arresten Fuß, punt 40, en Worten, punt 31).

42 In het onderhavige geval wenst de verwijzende rechter vast te stellen of Betriu Montull recht heeft op een moederschapsuitkering voor de geboorte van zijn zoon. Zoals aangegeven in punt 38 van dit arrest, vereist deze vraag dat wordt onderzocht of Betriu Montull recht heeft op het verlof waarin artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut voorziet.

43 Deze bepaling voorziet in schorsing van de arbeidsovereenkomst van de moeder voor een aaneengesloten duur van zestien weken, waarbij deze periode van schorsing naar keuze van de moeder wordt verdeeld, mits zes weken onmiddellijk na de bevalling worden opgenomen. Voorts kan de moeder op grond van artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, wanneer beide ouders werken, ervoor kiezen de vader gebruik te laten maken van maximaal tien van de zestien weken moederschapsverlof, behoudens wanneer op het betrokken tijdstip de werkhervatting door de moeder een gevaar voor haar gezondheid inhoudt.

44 Om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te kunnen geven, dient dan ook, zoals de Spaanse regering betoogt, rekening te worden gehouden met richtlijn 92/85 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, hoewel de verwijzingsbeslissing deze richtlijn niet uitdrukkelijk vermeldt.

45 Het verlof dat aan de orde is in het hoofdgeding moet immers worden opgenomen bij de geboorte van het kind. Artikel 8 van richtlijn 92/85 verzekert echter juist het recht op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, dat een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvat. Bovendien belet het feit dat een wettelijke regeling vrouwen een zwangerschapsverlof van meer dan veertien weken toestaat, niet dat dit verlof niettemin kan worden beschouwd als zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8 van richtlijn 92/85 (zie arrest van 18 november 2004, Sass, C-284/02, Jurispr. blz. I-11143, punt 44).

46 Hoewel de verwijzende rechter kennelijk van oordeel is dat de verlofperiode aansluitend op de zes weken die de moeder na de bevalling verplicht moet opnemen, als ouderschapsverlof in de zin van richtlijn 96/34 moet worden beschouwd, ontbreekt het in de verwijzingsbeslissing aan gegevens over de inhoud van de nationale regeling inzake ouderschapsverlof op grond waarvan de vragen in het licht van die richtlijn kunnen worden beantwoord. Zoals het INSS en de Spaanse regering opmerken, betreft artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, het enige artikel waarop de drie vragen van de verwijzende rechter betrekking hebben, niet het ouderschapsverlof in de zin van richtlijn 96/34.

47 In deze context moeten de eerste en de tweede vraag aldus worden verstaan dat de verwijzende rechter daarmee in wezen beoogt te vernemen of richtlijn 82/85 en richtlijn 76/207 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die bepaalt dat de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft met instemming van de moeder, die eveneens het statuut van werknemer heeft, recht heeft op moederschapsverlof in de periode aaneensluitend op de periode van zes weken verplicht verlof van de moeder na de bevalling, behoudens de gevallen waarin er sprake is van gevaar voor de gezondheid van de moeder, terwijl de

vader van een kind die het statuut van werknemer heeft geen recht heeft op een dergelijk verlof wanneer de moeder van zijn kind niet het statuut van werknemer heeft en niet onder een wettelijk socialezekerheidsstelsel valt.

Ten gronde

48 Volgens de rechtspraak moet het recht op zwangerschapsverlof dat aan zwangere werkneemsters wordt toegekend, worden opgevat als een middel om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen. De wetgever van de Unie was aldus van oordeel dat de wezenlijke veranderingen in de leefomstandigheden van de belanghebbenden gedurende het tijdvak van veertien weken rond de bevalling een gegronde reden vormden om de uitoefening van hun beroepsactiviteit te onderbreken, zonder dat aan de gegrondheid van deze reden op enigerlei wijze kan worden getornd door de overheid of de werkgevers (zie arrest van 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, Jurispr. blz. I-7643, punt 49).

49 Een werkneemster verkeert tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie immers in een bijzonder kwetsbare situatie, die het noodzakelijk maakt dat haar een recht op zwangerschapsverlof wordt verleend, welke situatie in het bijzonder tijdens dit verlof echter niet kan worden gelijkgesteld met die van een man, of van een vrouw die ziekteverlof geniet (arrest van 27 oktober 1998, Boyle e.a., C-411/96, Jurispr. blz. I-6401, punt 40).

50 Dit moederschapsverlof dat de werkneemster geniet, dient enerzijds de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap te beschermen, en anderzijds de bijzondere relatie tussen moeder en kind in de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen, door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten doordat gelijktijdig beroepswerkzaamheden worden verricht (zie met name arrest van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, Jurispr. blz. 3047, punt 25, en arrest Kiiski, reeds aangehaald, punt 46).

51 Onderzocht moet worden of richtlijn 92/85 zich ertegen verzet dat een moeder die het statuut van werknemer heeft ervoor kan kiezen dat de vader, die eveneens het statuut van werknemer heeft, gebruikmaakt van het moederschapsverlof of een deel daarvan in de periode volgend op de zes weken verplicht verlof die de moeder na de bevalling dient op te nemen.

52 In dit verband zij opgemerkt dat de lidstaten ingevolge artikel 8, lid 1, van richtlijn 92/85 de nodige maatregelen dienen te nemen opdat werkneemsters 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.

53 In het onderhavige geval gaat artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, door te voorzien in een moederschapsverlof voor de moeder van een aaneengesloten duur van zestien weken, verder dan de minimumvoorschriften van artikel 8, lid 1, van richtlijn 92/85.

54 Luidens artikel 8, lid 2, van richtlijn 92/85 moet het zwangerschapsverlof overigens een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van „ten minste” twee weken omvatten.

55 Artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut, dat bepaalt dat de moeder onmiddellijk na de bevalling zes weken verlof dient op te nemen, gaat eveneens verder dan deze minimumvoorschriften.

56 Zoals voorts uit de in punt 48 van dit arrest aangehaalde rechtspraak voortvloeit, kunnen overheidsorganen of de werkgevers op generlei wijze tornen aan het feit dat vrouwen de uitoefening van hun beroepsactiviteit gedurende dit tijdvak van ten minste zestien weken rond de bevalling mogen

onderbreken. Bijgevolg kan het op artikel 8 van richtlijn 92/85 gebaseerde zwangerschapsverlof de moeder niet tegen haar wil worden ontzegd, om geheel of gedeeltelijk te worden toegekend aan de vader van het kind.

57 Daarentegen volgt uit de rechtspraak dat de lidstaten op grond van artikel 8 van deze richtlijn weliswaar de nodige maatregelen dienen te treffen opdat werkneemsters recht hebben op een zwangerschapsverlof van ten minste veertien weken, maar dat dit voor deze werkneemsters een recht is waarvan zij afstand kunnen doen, behalve voor de twee weken verplicht zwangerschapsverlof bedoeld in lid 2 van dit artikel (zie arrest Boyle e.a., reeds aangehaald, punt 58).

58 Derhalve verzet richtlijn 92/85 zich er niet tegen dat de moeder van het kind die het statuut van werknemer bezit beslist om de vader van het kind, die hetzelfde statuut heeft, geheel of gedeeltelijk gebruik te laten maken van het zwangerschapsverlof in de periode volgend op het verplichte zwangerschapsverlof.

59 Ook verzet deze richtlijn er zich niet tegen dat een dergelijke vader recht heeft op dit verlof wanneer de moeder van het kind, die als zelfstandige een beroep uitoefent, niet in loondienst werkzaam is en ervoor heeft gekozen om zich niet aan te sluiten bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel dat haar een dergelijk verlof verzekert. Een dergelijke situatie valt immers niet onder richtlijn 92/85, die slechts betrekking heeft op werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, die hun beroepswerkzaamheid onder leiding van een werkgever uitoefenen.

60 Betreffende richtlijn 76/207 zij opgemerkt dat de maatregel aan de orde in het hoofdgeding een verschil in behandeling op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn tussen moeders die het statuut van werknemer bezitten en vaders met hetzelfde statuut invoert. Deze maatregel behoudt het recht op moederschapsverlof dat in het hoofdgeding aan de orde is immers voor aan moeders van kinderen die het statuut van werknemer hebben, terwijl de vader van een kind dit verlof alleen kan genieten op voorwaarde dat hij eveneens het statuut van werknemer bezit en de moeder hem het beschikbare verlof geheel of gedeeltelijk overdraagt, mits de terugkeer van deze laatste naar het werk geen gevaar voor haar gezondheid oplevert.

61 Aangaande de rechtvaardiging van dit verschil in behandeling preciseert artikel 2, lid 3, van richtlijn 76/207 dat deze richtlijn geen belemmering vormt voor de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft (zie arrest van 30 september 2010, Roca Álvarez, C-104/09, Jurispr. blz. I-8661, punt 26).

62 Dienaangaande heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat artikel 2, lid 3, van richtlijn 76/207, door de lidstaten het recht toe te kennen bepalingen ter bescherming van de zwangerschap en het moederschap te handhaven of in te voeren, erkent dat het gelet op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen gerechtvaardigd is de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, alsook de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen (zie met name reeds aangehaalde arresten Hofmann, punt 25, en Roca Álvarez, punt 27).

63 Een maatregel zoals die in het hoofdgeding lijkt hoe dan ook bedoeld om de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap te beschermen.

64 Bovendien is in een zaak zoals die in het hoofdgeding de moeder van het kind, als zelfstandige die niet bij een wettelijk socialezekerheidsstelsel is aangesloten, geen houdster van een oorspronkelijk recht op moederschapsverlof. Bijgevolg beschikt de moeder van het kind niet over een recht op een dergelijk verlof dat zij zou kunnen overdragen aan de vader van dat kind.

65 Hieruit volgt dat richtlijn 76/207 zich in die omstandigheden niet verzet tegen een maatregel zoals die in het hoofdgeding.

66 Gelet op een en ander dient op de eerste en de tweede vraag, zoals geherformuleerd, te worden geantwoord dat de richtlijnen 92/85 en 76/207 aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die bepaalt dat de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft met instemming van de moeder, die eveneens het statuut van werknemer heeft, recht heeft op moederschapsverlof in de periode aaneensluitend op de periode van zes weken verplicht verlof van de moeder na de bevalling, behoudens de gevallen waarin er sprake is van gevaar voor de gezondheid van de moeder, terwijl de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft geen recht heeft op een dergelijk verlof wanneer de moeder van zijn kind niet het statuut van werknemer heeft en niet onder een wettelijk socialezekerheidsstelsel valt.

Derde vraag

67 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het in het Unierecht verankerde beginsel van gelijke behandeling aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die bepaalt dat een werknemer recht heeft op moederschapsverlof wanneer hij een kind adopteert, ook wanneer de adoptiemoeder niet het statuut van werknemer heeft, terwijl de in loondienst werkzame biologische vader alleen recht heeft op een dergelijk verlof wanneer de moeder van zijn kind eveneens het statuut van werknemer heeft.

68 In herinnering dient te worden gebracht dat het Hof in het kader van een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU het Unierecht alleen mag uitleggen binnen de grenzen van de bevoegdheden die hem zijn toegekend (zie arrest van 5 oktober 2010, McB., C-400/10 PPU, Jurispr. blz. I-8965, punt 51, en beschikking van 6 juli 2012, Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, punt 13).

69 Het is vaste rechtspraak dat wanneer een nationale wettelijke regeling binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt, het Hof, ingeval het om een prejudiciële beslissing wordt verzocht, alle uitleggingsgegevens moet verschaffen die de nationale rechter nodig heeft om te kunnen beoordelen of die regeling verenigbaar is met het Unierecht waarvan het Hof de eerbiediging verzekert. Het Hof heeft die bevoegdheid echter niet wanneer het voorwerp van het hoofdgeding geen verband houdt met het Unierecht en wanneer de regeling waarvan de uitlegging wordt gevraagd niet binnen het kader van het Unierecht valt (zie arrest van 29 mei 1997, Kremzow, C-299/95, Jurispr. blz. I-2629, punt 15, en beschikking Hermes Hitel és Faktor, reeds aangehaald, punt 14).

70 Volgens vaste rechtspraak verbinden de uit de algemene beginselen van het Unierecht en de bescherming van de grondrechten voortvloeiende vereisten de lidstaten in alle gevallen waarin zij het Unierecht moeten toepassen (zie arrest van 19 januari 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Jurispr. blz. I-365, punt 23, en beschikking Hermes Hitel és Faktor, reeds aangehaald, punt 15).

71 In het onderhavige geval betreft de derde vraag de toepassing van het in het Unierecht verankerde beginsel van gelijke behandeling op biologische vaders en adoptiefvaders ter zake van een moederschapsverlof zoals voorzien in artikel 48, lid 4, van het werknemersstatuut.

72 De op het hoofdgeding toepasselijke regeling heeft echter betrekking op een situatie die niet binnen de werkingssfeer van het Unierecht valt.

73 Zoals de advocaat-generaal immers in punt 82 van zijn conclusie heeft opgemerkt, verbood op de datum van de feiten in het hoofdgeding noch het EG-Verdrag, noch enige richtlijn van de Unie, noch enige andere bepaling van het Unierecht discriminatie van de adoptiefvader ten opzichte van de biologische vader ter zake van het moederschapsverlof.

74 Voor het overige wordt krachtens clausule 2, lid 1, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof weliswaar een individueel recht op ouderschapsverlof toegekend aan werknemers, zowel mannen als vrouwen, bij de geboorte of adoptie van een kind, maar zoals is aangegeven in punt 46 van dit arrest,

ontbreekt het in de verwijzingsbeslissing aan gegevens over de inhoud van de nationale regeling inzake ouderschapsverlof op grond waarvan de gestelde vragen in het licht van richtlijn 96/34 kunnen worden beantwoord en betreft 48, lid 4, van het werknemersstatuut niet het ouderschapsverlof in de zin van deze richtlijn.

75 In die omstandigheden is het Hof niet bevoegd om de derde vraag te beantwoorden.

Kosten

76 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

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 (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) en 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, moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die bepaalt dat de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft met instemming van de moeder, die eveneens het statuut van werknemer heeft, recht heeft op moederschapsverlof in de periode aaneensluitend op de periode van zes weken verplicht verlof van de moeder na de bevalling, behoudens de gevallen waarin er sprake is van gevaar voor de gezondheid van de moeder, terwijl de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft geen recht heeft op een dergelijk verlof wanneer de moeder van zijn kind niet het statuut van werknemer heeft en niet onder een wettelijk socialezekerheidsstelsel valt.

ondertekeningen