Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 19 september 2013*

”Socialpolitik — Direktiv 92/85/EEG — Skydd av säkerhet och hälsa för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Artikel 8 — Mammaledighet — Direktiv 76/207/EEG — Likabehandling av manliga och kvinnliga arbetstagare — Artikel 2.1 och 2.3 — Rätt till ledighet för anställda mödrar med anledning av ett barns födelse — Rätt som kan utnyttjas av en mor som är anställd eller en far som är anställd — Mor som inte är anställd och som inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem — En far som är anställd har inte rätt till ledighet — Biologisk far och adoptivfar — Principen om likabehandling”

I mål C-5/12,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Spanien) genom beslut av den 21 december 2011, som inkom till domstolen den 3 januari 2012, i målet

Marc Betriu Montull,

mot

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden L. Bay Larsen samt domarna J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (referent) och A. Prechal,

generaladvokat: M. Wathelet,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 21 februari 2013,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), genom P. García Perea och A. R. Trillo García, båda i egenskap av ombud,

— Spaniens regering, genom A. Rubio González, i egenskap av ombud,

— Polens regering, genom B. Majczyna, J. Faldyga och A. Siwek, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: spanska.

— Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, C. Gheorghiu och S. Pardo Quintillán, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 11 april 2013 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191), rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, s. 4), i dess ändrade lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, 1998, s. 24) (nedan kallat direktiv 96/34), samt av den unionsrättsliga principen om likabehandling.

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Marc Betriu Montull och Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Nationella institutet för social trygghet). Målet rör INSS beslut att avslå hans ansökan om föräldrapenning med anledning av att hans barns mor inte omfattades av ett offentligt socialförsäkringssystem.

Tillämpliga bestämmelser

Internationell rätt

3 Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter antogs av Förenta nationernas generalförsamling den 16 december 1966 och trädde i kraft den 3 januari 1976. I artikel 10.2 däri föreskrivs följande:

”särskilt skydd skall lämnas mödrar under skälig tidsperiod före och efter barnsbörd. Under denna period skall yrkesarbetande mödrar åtnjuta avlönad ledighet eller ledighet, under vilken utgår socialförsäkringsförmåner i tillräcklig omfattning.”

Unionsrätt

Direktiv 76/207

4 Direktiv 76/207 har ändrats genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 (EGT L 269, s. 15) och upphävts genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, s. 23). Med hänsyn till tidpunkten för de faktiska omständigheterna i det nationella målet är det emellertid direktiv 76/207 i dess ursprungliga lydelse som ska tillämpas i det målet.

5 I artikel 1.1 i direktiv 76/207 föreskrevs följande:

”Syftet med detta direktiv är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas härefter *likabehandlingsprincipen*.”

6 Artikel 2.1 och 2.3 i direktivet hade följande lydelse:

”1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.

...

3. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap.”

7 I artikel 5 i direktivet föreskrevs följande:

”1. Tillämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön.

2. För detta ändamål skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att

a) alla lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen avskaffas,

b) alla bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen och som ingår i kollektivavtal, individuella anställningsavtal, interna bestämmelser i företag eller i bestämmelser som reglerar all självständig yrkesverksamhet skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,

c) de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen omarbetas, när det behov av skydd som ursprungligen gav upphov till dem inte längre är välgrundat, och när liknande bestämmelser ingår i kollektivavtal, arbetstagare och arbetsgivare anmodas att utföra den önskade omarbetningen.”

Direktiv 92/85/EEG

8 Artikel 8 i rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3) föreskriver följande i fråga om mammaledighet:

”1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

2. Av den barnledighet som föreskrivs i punkt 1 skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.”

Direktiv 96/34

9 Direktiv 96/34 upphävdes genom rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG (EUT L 68, s. 13). Syftet med direktiv 96/34 var att genomföra det ramavtal om föräldraledighet som ingåtts mellan de allmänna branschövergripande organisationerna, nämligen Europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (ECPE), och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS).

10 Ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 14 december 1995 och som återfanns i bilagan till direktiv 96/34 (nedan kallat ramavtalet om föräldraledighet) föreskrev minimiföreskrifter för att göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv för föräldrar som arbetar.

11 Punkt 9 i de allmänna övervägandena i ramavtalet om föräldraledighet hade följande lydelse:

”Detta avtal är ett ramavtal som ger minimiföreskrifter och bestämmelser för föräldraledighet, till skillnad från mammaledighet …”

12 I 2 § punkt 1 i ramavtalet föreskrevs följande:

”Om inte annat följer av punkt 2.2 ges arbetstagare, kvinnor och män, genom detta avtal en individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse eller vid adoption av ett barn för att vårda detta barn under minst tre månader och upp till en bestämd ålder som får vara upp till åtta år och som skall fastställas av medlemsstaterna och/eller av arbetsmarknadens parter.”

Spansk rätt

13 Lagen om arbetstagare, i sin lydelse enligt kungligt lagstiftningsdekret nr 1/1995 om antagande av den konsoliderade versionen av lagen om arbetstagare (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) av den 24 mars 1995 (BOE nr 75 av den 29 mars 1995, s. 9654), ändrades genom lag nr 39/1999 om främjande av arbetstagarnas möjligheter att förena familjeliv med arbetsliv (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE nr 266 av den 6 november 1999, s. 38934) av den 5 november 1999 (BOE nr 266, av den 6 november 1999, s. 38934) (nedan kallad lagen om arbetstagare).

14 I artikel 1.1 i den lagen föreskrivs att lagen är tillämplig på personer som av egen vilja utför tjänster mot betalning för annans räkning inom ramen för en organisation och under ledning av en fysisk eller juridisk person, vilken kallas arbetsgivare.

15 I artikel 1.3 i lagen preciseras att arbete som sker under andra förhållanden än dem som beskrivs i artikel 1.1 inte omfattas av lagens tillämpningsområde.

16 I artikel 48.4 i lagen om arbetstagare föreskrivs följande:

”En arbetstagare är i samband med förlossning berättigad till sammanhängande ledighet under sexton veckor. Denna ledighet kan förlängas när fler än ett barn föds med två veckor per barn från och med det andra barnet. Ledigheten förläggs i enlighet med den berördas önskemål. Minst sex veckor ska emellertid förläggas omedelbart efter förlossningen. För det fall modern avlider kan den andra föräldern utnyttja hela eller, i förekommande fall, den del som återstår av ledigheten.

Utan hinder av det föregående, och med förbehåll för de sex veckors obligatorisk ledighet för modern som följer omedelbart efter förlossningen, kan modern när mammaledigheten inletts, för det fall båda föräldrarna arbetar, bestämma att den andra föräldern ska komma i åtnjutande av en bestämd och oavbruten del av ledighetsperioden efter förlossningen, antingen samtidigt som eller efter modern, förutsatt att moderns återgång i arbete inte utgör en risk för hennes hälsa.

...

I samband med adoption och mottagande, såväl före adoption som permanent, av barn upp till sex år, är en arbetstagare berättigad till sammanhängande ledighet under sexton veckor. Denna ledighet kan förlängas när fler än ett barn adopteras eller mottages med två veckor per barn från och med det andra barnet. Arbetstagaren väljer om ledigheten ska inledas vid adoptionsbeslutet eller vid det provisoriska eller definitiva administrativa eller rättsliga beslutet om mottagande. Ledighetens längd är också sexton veckor vid adoption eller mottagande av barn över sex år när det rör sig om barn som är handikappade eller som, på grund av personliga omständigheter och upplevelser eller på grund av att de kommer från ett annat land, har särskilda svårigheter, som vederbörligen har bekräftats av behöriga sociala myndigheter, att integreras socialt eller i familjen. För det fall båda föräldrarna arbetar fördelas ledigheten enligt de berördas önskemål. De berörda kan ta ut ledigheten samtidigt eller efter varandra. Ledighetsperioderna måste dock vara oavbrutna och inom angivna gränser.

För det fall båda föräldrarna är lediga samtidigt kan den sammanlagda ledigheten inte överstiga de sexton veckor som föreskrivs i tidigare stycken eller det antal veckor som föreskrivs vid födsel, adoption eller mottagande av flera barn.

De perioder som avses i denna artikel kan tas ut i form av hela dagar eller delar av dagar enligt överenskommelse mellan berörda arbetsgivare och arbetstagare, i enlighet med gällande bestämmelser.

...”

17 Efter tiden för de faktiska omständigheterna i det nationella målet ändrades artikel 48.4 i lagen om arbetstagare genom lag 3/2007 av den 22 mars 2007 om faktisk jämlikhet mellan kvinnor och män (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE nr 71 av den 23 mars 2007, s. 12611). Bestämmelsen ändrades bland annat enligt följande:

”...

Utan hinder av det föregående, och med förbehåll för de sex veckors obligatorisk ledighet för modern som följer omedelbart efter förlossningen, kan modern när mammaledigheten inletts, för det fall båda föräldrarna arbetar, bestämma att den andra föräldern ska komma i åtnjutande av en bestämd och oavbruten del av ledighetsperioden efter förlossningen, antingen samtidigt som eller efter modern.

Den andra föräldern kan fortsätta att åtnjuta den mammaledighetsperiod som inledningsvis har överlåtits även om modern, vid den tidpunkt hon ska återgå i arbete, är tillfälligt arbetsoförmögen.

För det fall modern inte har rätt att vara ledig från sitt arbete med ersättning enligt de regler som gäller för det arbetet, har den andra föräldern rätt att vara ledig under den period som modern skulle ha haft rätt till, i överensstämmelse med den rätt som erkänns i följande artikel.

...”

18 Den allmänna lagen om social trygghet (Ley General de la Seguridad Social) antogs genom kungligt lagstiftningsdekret 1/1994 av den 20 juni 1994 (BOE nr 154 av den 29 juni 1994, s. 20658) och ändrades genom lag 39/1999 (nedan kallad allmänna lagen om social trygghet). Artikel 133a i den lagen har följande lydelse:

”Vid beslut i frågor om föräldrapenning anses som skyddade situationer moderskap, adoption och mottagande, såväl inför adoption som permanent, under de ledighetsperioder som beviljas för sådana situationer, i överensstämmelse med vad som föreskrivs i artikel 48.4 i den konsoliderade lagen om arbetstagare, antagen genom kungligt lagstiftningsdekret 1/1995 av den 24 mars, och i artikel 30.3 i lagen om åtgärder för reform av den offentliga förvaltningen (ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública).”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

19 Det framgår av beslutet om hänskjutande och av de yttranden som avgetts vid domstolen att Marc Betriu Montull arbetar som anställd och är ansluten till det allmänna systemet för social trygghet, vilket ingår i det spanska offentliga socialförsäkringssystemet. Macarena Ollé är Procuradora de los Tribunales (juridiskt ombud). Yrket Procurador de los Tribunales utövas av självständigt yrkesverksamma personer, och innebär företrädande av klienter i rättsliga förfaranden för det fall det föreskrivs i lag.

20 Vid tiden för omständigheterna i det nationella målet kunde en Procurador de los Tribunales bland annat välja att vara ansluten till ett särskilt system för självständigt yrkesverksamma (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), vilket ingår i det offentliga socialförsäkringssystemet, eller till den allmänna försäkringskassan för juridiska ombud (Mutualidad General de los Procuradores), som är ett från det offentliga socialförsäkringssystemet fristående yrkesbaserat försäkringssystem. Det särskilda systemet för självständigt yrkesverksamma ger rätt till mammaledighet. När det gäller den allmänna försäkringskassan för juridiska ombud ger den endast rätt till ersättning. Macarena Ollé hade valt att ansluta sig till denna.

21 Efter att Macarena Ollés och Marc Betriu Montulls son fötts i Lleida den 20 april 2004 ansökte Marc Betriu Montull om föräldrapenning enligt artikel 133a i den allmänna lagen om social trygghet, vilken har till syfte att kompensera förälderns inkomstförlust som följer av mammaledigheten på 16 veckor. Marc Betriu Montulls ansökan avsåg den period på tio veckor som avses i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare och som följer efter de första sex veckorna av obligatorisk ledighet som en mor måste ta ut omedelbart efter förlossningen.

22 INSS avslog Marc Betriu Montulls ansökan genom beslut av den 28 juli 2004 och den 8 augusti 2004 med hänvisning till att det framgår av artikel 133a i den allmänna lagen om social trygghet, jämförd med artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, att rätten till ledighet tillkommer en mor som omfattas av ett offentligt socialförsäkringssystem och att fadern, vid biologiskt moderskap, inte har en egen, självständig rätt som är oberoende av moderns rätt, utan endast en rätt som härleds från moderns rätt. I förekommande fall hade inte Macarena Ollé någon ursprunglig rätt till mammaledighet, eftersom hon inte var ansluten till något offentligt socialförsäkringssystem. På grund av detta kunde inte Marc Betriu Montull komma i åtnjutande av någon ledighet och därför heller inte någon därtill hörande föräldrapenning.

23 Marc Betriu Montull väckte talan vid Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida mot INSS beslut och yrkade att domstolen skulle fastställa att han hade rätt till föräldrapenning. Till grund härför åberopade han bland annat att likabehandlingsprincipen hade åsidosatts, eftersom det i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare föreskrivs att rätten till mammaledighet vid adoption och mottagande av barn upp till sex år är en ursprunglig rätt för båda föräldrarna.

24 Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida hänsköt den 20 april 2005 en fråga till Tribunal Constitucional (konstitutionsdomstol) avseende huruvida artikel 48.4 i lagen om arbetstagare är förenlig med den spanska konstitutionen.

25 I dom av den 19 maj 2011 slog Tribunal Constitucional fast att artikel 48.4 i lagen om arbetstagare inte strider mot artikel 14, som innehåller principen om likhet inför lagen, eller artikel 39, om skydd för familj och barn, eller artikel 41, om social trygghet, i den spanska konstitutionen.

26 Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida anser dock att det är oklart huruvida artikel 48.4 i lagen om arbetstagare är förenlig med unionsrätten.

27 Den hänskjutande domstolen har påpekat att denna bestämmelse föreskriver en obligatorisk ledighetsperiod på sex veckor för modern efter förlossningen. Under den perioden kan fadern inte erhålla mammaledighet. Denna skillnad i behandling av fadern och modern är motiverad av skyddet för modern efter förlossningen och har inte heller varit föremål för någon diskussion mellan parterna i det nationella målet.

28 När det däremot gäller den senare perioden på tio veckor efter den obligatoriska ledighetsperioden på sex veckor för modern är situationen för den anställde fadern och den anställda modern jämförbar. Emellertid behandlas de olika genom att faderns rätt härleds från moderns. Enligt den hänskjutande domstolen är denna period på tio veckor att anse som föräldraledighet och en åtgärd för att förena familjeliv med arbetsliv, eftersom den biologiska omständigheten som graviditeten och förlossningen innebär, och som endast rör kvinnan, redan skyddas genom hennes obligatoriska ledighet. Den hänskjutande domstolen anser att ledigheten som är i fråga i det nationella målet därför måste kunna tas ut utan åtskillnad av modern eller fadern för det fall båda är anställda och med anledning av att de är föräldrar till barnet.

29 I artikel 48.4 i lagen om arbetstagare finns det en skillnad i behandling mellan den biologiske fadern och adoptivfadern. Vid adoption ges i artikel 48.4 föräldrarna möjligheten att fördela ledighetsperioden efter förlossningen mellan sig på det sätt de finner lämpligt, eftersom rätten till ledighet i detta fall inte är en rätt som härleds från modern. Vid adoption kan sålunda en arbetande far, som omfattas av ett offentligt socialförsäkringssystem, komma i åtnjutande av mammaledigheten i dess helhet och få motsvarande föräldrapenning även om modern inte är en arbetstagare som omfattas av ett offentligt socialförsäkringssystem. När det gäller biologiska barn kan däremot fadern inte komma i åtnjutande av någon ledighet för det fall modern inte är ansluten till något offentligt socialförsäkringssystem.

30 Det är mot bakgrund av dessa omständigheter som Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida beslutade att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Utgör [direktiven 76/207 och 96/34] hinder för nationell lagstiftning, såsom artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, enligt vilken rätten, när det gäller biologiska barn, till mammaledighet – efter perioden på sex veckor efter förlossningen och när det inte föreligger fara för moderns hälsa – tillerkänns mödrar som är anställda som en ursprunglig och självständig rättighet men anställda fäder som en härledd rättighet, vilket innebär att en far endast kan komma i åtnjutande av nämnda ledighet när modern också är anställd och väljer att låta fadern komma i åtnjutande av en del av ledigheten?

2) Utgör likabehandlingsprincipen, som förbjuder all diskriminering på grund av kön, hinder för nationell lagstiftning, såsom artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, i vilken, när det gäller biologiska barn, föreskrivs ledighet med behållande av tjänsten och ersättning från socialförsäkringen som en ursprunglig rättighet för modern men inte för fadern – även efter perioden på sex veckor efter förlossningen och när det inte föreligger fara för moderns hälsa – på så sätt att den ledighet som en anställd far kan få är beroende av att också modern är anställd?

3) Utgör likabehandlingsprincipen, som förbjuder all diskriminering, hinder för nationell lagstiftning, såsom artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, i vilken den ursprungliga rätten till ledighet med behållande av tjänsten och ersättning från socialförsäkringen tillerkänns anställda fäder när de adopterar ett barn men vilken, när det gäller biologiska barn, inte tillerkänner anställda fäder en egen, självständig rätt till sådan ledighet, som är oberoende av moderns rättighet, utan endast en rättighet som härleds från moderns rättighet?”

Upptagande till sakprövning av begäran om förhandsavgörande

31 Enligt den spanska regeringen kan begäran om förhandsavgörande inte tas upp till sakprövning, eftersom frågorna är hypotetiska. Det framgår nämligen av beslutet om hänskjutande att beslutet att neka Marc Betriu Montull föräldrapenning grundade sig på artikel 133a i den allmänna lagen om social trygghet, vilken förutsätter att arbetstagaren inom ramen för sitt anställningskontrakt har rätt till ledighet enligt artikel 48.4 i lagen om arbetstagare. Begäran om förhandsavgörande innehåller inte någon uppgift om huruvida Marc Betriu Montull har åtnjutit någon sådan ledighet eller åtminstone begärt en sådan ledighet av sin arbetsgivare. Det framgår dock av beslutet att Marc Betriu Montull inte har erhållit denna ledighet inom ramen för anställningskontraktet med anledning av att rätten till ledighet är en ursprunglig rätt som tillkommer barnets mor.

32 Vid förhandlingen gjorde dessutom INSS gällande att tolkningsfrågorna inte kan tas upp till sakprövning, eftersom ett svar nio år efter födseln inte är användbart för den hänskjutande domstolen. Det är nämligen inte längre möjligt att bevilja ledighet, enligt artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, och föräldrapenning.

33 Domstolen erinrar om att det i ett förfarande enligt artikel 267 FEUF, som vilar på en tydlig funktionsfördelning mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen, uteslutande ankommer på den nationella domstol vid vilken målet anhängiggjorts och vilken har ansvaret för det rättsliga avgörandet att, mot bakgrund av de särskilda omständigheterna i målet bedöma såväl om ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken som relevansen av de frågor som ställs till domstolen. Domstolen är följaktligen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som ställts avser tolkningen av unionsrätten (se, bland annat, dom av den 18 juli 2007 i mål C-119/05, Lucchini, REG 2007, s. I-6199, punkt 43, och av den 30 maj 2013 i mål C-534/11, Arslan, punkt 33).

34 En fråga från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i målet vid den nationella domstolen eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (se, bland annat, domen i det ovannämnda målet Lucchini, punkt 44, och dom av den 11 april 2013 i mål C-290/12, Della Rocca, punkt 29).

35 I förevarande fall framgår det tydligt av begäran om förhandsavgörande att tolkningen av unionsrätten är nödvändig för att målet vid den nationella domstolen ska kunna avgöras.

36 I artikel 133a i den allmänna lagen om social trygghet föreskrivs nämligen att vid beslut i frågor om föräldrapenning anses som skyddade situationer moderskap, adoption och mottagande, såväl inför adoption som permanent, under de ledighetsperioder som beviljas för sådana situationer, i överensstämmelse med vad som föreskrivs i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, vilken fastställer villkoren för när en mor eller en far kan beviljas ledighet från arbetet. Såsom den spanska regeringen har påpekat måste följaktligen arbetstagaren, för att ha rätt till föräldrapenning, ha rätt till ledighet enligt artikel 48.4 i lagen om arbetstagare.

37 Marc Betriu Montull nekades föräldrapenning enligt artikel 133a i den allmänna lagen om social trygghet med hänvisning till att han, enligt artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, inte hade någon egen rätt till mammaledighet och att han inte hade någon härledd rätt till mammaledighet med anledning av att Macarena Ollé inte var ansluten till något offentligt socialförsäkringssystem.

38 Det ska således prövas huruvida unionsrätten, i en sådan situation som avses i det nationella målet, kan möjliggöra för fadern till ett barn att helt eller delvis komma i åtnjutande av den mammaledighet som föreskrivs i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare. Vid ett jakande svar skulle han få rätt att erhålla motsvarande föräldrapenning.

39 Mot bakgrund av det ovan anförda kan begäran om förhandsavgörande tas upp till sakprövning.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första och den andra frågan

Inledande synpunkter

40 Inom ramen för det i artikel 267 FEUF inrättade samarbetet mellan de nationella domstolarna och EU-domstolen ankommer det på EU-domstolen att ge den nationella domstolen ett användbart svar, så att den kan avgöra det mål som är anhängigt vid den. I detta syfte åligger det domstolen att i förekommande fall omformulera de frågor som har ställts till den. Domstolen ska nämligen tolka alla bestämmelser i unionsrätten som de nationella domstolarna behöver tillämpa för att avgöra de mål som är anhängiga vid dem, även om dessa bestämmelser inte anges uttryckligen i de frågor som dessa domstolar har ställt (se, bland annat, dom av den 14 oktober 2010 i mål C-243/09, Fuß, REU 2010, s. I-9849, punkt 39, och av den 30 maj 2013 i mål C-342/12, Worten, punkt 30).

41 Även om den hänskjutande domstolen formellt sett endast har ställt frågor avseende tolkningen av bestämmelser i direktiven 76/207 och 96/34, utgör denna omständighet inte hinder för att EU-domstolen tillhandahåller den hänskjutande domstolen alla uppgifter om unionsrättens tolkning som kan vara användbara för att avgöra det mål som är anhängigt vid den, oberoende av om denna domstol har hänvisat till dessa i sina frågor. EU-domstolen ska härvid, av samtliga uppgifter som den hänskjutande domstolen tillhandahållit, särskilt skälen till begäran om förhandsavgörande, utläsa vilka unionsrättsliga normer som behöver tolkas, med hänsyn tagen till saken i målet (se domen i de ovannämnda målen Fuß, punkt 40, och Worten, punkt 31).

42 I förevarande fall avser den nationella domstolen att avgöra huruvida Marc Betriu Montull har rätt att uppbära föräldrapenning för sin son. Såsom redan har påpekats i punkt 38 i förevarande dom förutsätter emellertid detta att Marc Betriu Montull har rätt till mammaledighet enligt artikel 48.4 i lagen om arbetstagare.

43 I denna bestämmelse föreskrivs en sammanhängande ledighet för modern under sexton veckor, som förläggs i enlighet med den berördas önskemål. Minst sex veckor ska emellertid förläggas omedelbart efter förlossningen. Enligt bestämmelsen kan modern, för det fall båda föräldrarna arbetar, bestämma att fadern ska komma i åtnjutande av upp till tio veckor av mammaledigheten på 16 veckor, förutsatt att moderns återgång i arbete inte utgör en risk för hennes hälsa.

44 För att kunna lämna ett användbart svar till den nationella domstolen ska EU-domstolen under dessa förhållanden, såsom den spanska regeringen har gjort gällande, beakta direktiv 92/85 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, även om detta direktiv inte uttryckligen nämns i beslutet om hänskjutande.

45 Den ledighet som är i fråga i målet vid den nationella domstolen måste nämligen tas ut vid barnets födelse. I artikel 8 i direktiv 92/85 garanteras emellertid en sammanhängande mammaledighet under minst 14 veckor, inklusive en obligatorisk period på minst två veckor före eller efter förlossningen, enligt nationell lagstiftning eller praxis. Den omständigheten att kvinnor enligt viss lagstiftning har rätt till mer än fjorton veckors mammaledighet hindrar inte att denna ledighet ändå betraktas som sådan mammaledighet som avses i artikel 8 i direktiv 92/85 (se dom av den 18 november 2004 i mål C-284/02, Sass, REG 2004, s. I-11143, punkt 44).

46 Den nationella domstolen tycks vara av uppfattningen att ledighetsperioden efter de sex veckor som modern måste ta ut efter förlossningen ska anses utgöra föräldraledighet i den mening som avses i direktiv 96/34. Beslutet om hänskjutande innehåller dock inte några uppgifter om innehållet i den nationella lagstiftningen om föräldraledighet som gör det möjligt att svara på de frågor som ställts när det gäller detta direktiv. Såsom INSS och den spanska regeringen har påpekat berör inte artikel 48.4 i lagen om arbetstagare, som är den enda bestämmelse som nämns i den nationella domstolens tre frågor, föräldraledighet i den mening som avses i direktiv 96/34.

47 Mot bakgrund av detta ska den första och den andra frågan förstås på så sätt att de har ställts för att få klarhet i huruvida direktiven 92/85 och 76/207 ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är i fråga i det nationella målet, vilken föreskriver att ett barns far, som är anställd, med samtycke från modern, som också är anställd, kan åtnjuta mammaledighet under en period efter den ledighet på sex veckor efter förlossningen som är obligatorisk för modern, med undantag för det fall då det föreligger fara för moderns hälsa, medan en anställd far inte kan komma i åtnjutande av en sådan ledighet när barnets mor inte är anställd och inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem.

Prövning i sak

48 Enligt domstolens praxis ska den rätt till mammaledighet som tillerkänns gravida arbetstagare anses som en socialrättslig skyddsåtgärd av särskild betydelse. Unionslagstiftaren har sålunda ansett att de grundläggande förändringar av gravida arbetstagares levnadsvillkor som inträffar under en begränsad period på minst 14 veckor under tiden före och efter förlossningen utgör en godtagbar anledning för dem att avbryta utövandet av sin yrkesverksamhet, utan att detta på något sätt kan ifrågasättas av offentliga myndigheter eller av arbetsgivaren (se dom av den 20 september 2007 i mål C-116/06, Kiiski, REG 2007, s. I-7643, punkt 49).

49 Gravida arbetstagare, arbetstagare som nyligen har fött barn och arbetstagare som ammar befinner sig nämligen i en särskilt utsatt situation som kräver att de beviljas mammaledighet. Denna situation kan emellertid, särskilt under denna ledighet, inte likställas med situationen för vare sig en man eller en kvinna som är sjukskriven (dom av den 27 oktober 1998 i mål C-411/96, Boyle m.fl., REG 1998, s. I-6401, punkt 40).

50 Denna rätt till mammaledighet för en anställd kvinna har till syfte att säkerställa dels skyddet av kvinnans fysiska tillstånd under och efter graviditeten, dels skyddet av det särskilda förhållandet mellan modern och hennes barn under den tid som följer efter graviditeten och förlossningen genom att förhindra att förhållandet störs genom den ökade belastning som ett samtidigt utövande av en yrkesverksamhet innebär (se, bland annat, dom av den 12 juli 1984 i mål 184/83, Hofmann, REG 1984, s. 3047, punkt 25, och domen i det ovannämnda målet Kiiski, punkt 46).

51 Det ska prövas huruvida direktiv 92/85 utgör hinder för att en anställd mor kan bestämma att fadern, som också är anställd, ska komma i åtnjutande av hela eller en del av föräldraledigheten under en period efter den ledighet efter förlossningen som är obligatorisk för modern.

52 Enligt artikel 8.1 i direktiv 92/85 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att kvinnliga arbetstagare är berättigade till sammanhängande mammaledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

53 I förevarande fall går den nationella lagstiftningen längre än vad som krävs enligt artikel 8.1 i direktiv 92/85, eftersom det i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare föreskrivs 16 veckors sammanhängande mammaledighet för modern.

54 Enligt artikel 8.2 i direktiv 92/85 ska dessutom mammaledigheten innefatta ”minst” två veckors obligatorisk mammaledighet före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

55 Artikel 48.4 i lagen om arbetstagare går även längre än dessa minimikrav, eftersom det däri föreskrivs att modern måste ta ut sex veckors ledighet direkt efter förlossningen.

56 Såsom framgår av den rättspraxis som nämnts i punkt 48 i förevarande dom kan rätten för kvinnor att avbryta utövandet av sin yrkesverksamhet under denna begränsade period på minst 14 veckor efter förlossningen inte ifrågasättas på något sätt av offentliga myndigheter eller av arbetsgivaren. Följaktligen kan inte den mammaledighet som föreskrivs i artikel 8 i direktiv 92/85 fråntas modern mot hennes vilja för att helt eller delvis tilldelas barnets far.

57 Även om medlemsstaterna enligt artikel 8 i nämnda direktiv ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att kvinnliga arbetstagare är berättigade till mammaledighet under minst fjorton veckor, är det dock enligt domstolens praxis för mödrarna fråga om en rättighet som de kan avstå från, med undantag av den obligatoriska mammaledigheten på två veckor som föreskrivs i artikel 8.2 (se domen i det ovannämnda målet Boyle m.fl., punkt 58).

58 Följaktligen utgör inte direktiv 92/85 hinder för att en anställd mor kan bestämma att fadern, som också är anställd, kan ta ut hela eller en del av mammaledigheten under en period efter den ledighet som är obligatorisk för modern.

59 Detta direktiv utgör inte heller hinder för att en anställd far inte kan åtnjuta en sådan ledighet för det fall barnets mor, som är självständigt yrkesverksam, inte är anställd och har valt att inte ansluta sig till ett offentligt socialförsäkringssystem som ger henne rätt till sådan ledighet. En sådan situation omfattas nämligen inte av tillämpningsområdet för direktiv 92/85, vilket endast rör arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och som utövar yrkesverksamhet under en arbetsgivares ledning.

60 Domstolen påpekar att den aktuella bestämmelsen medför en skillnad i behandling på grund av kön, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 76/207, mellan anställda mödrar och anställda fäder. Denna bestämmelse förbehåller anställda mödrar rätten till mammaledighet, medan barnets far endast kan komma i åtnjutande av denna ledighet om han också är anställd och modern helt eller delvis överlåter ledighet till honom, förutsatt att moderns återgång i arbete inte utgör en risk för hennes hälsa.

61 Vad avser rättfärdigandet av en sådan skillnad i behandling preciseras, i artikel 2.3 i direktiv 76/207, att direktivet inte utgör hinder för bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap (se dom av den 30 september 2010 i mål C-104/09, Roca Álvarez, REU 2010, s. I-8661, punkt 26).

62 Domstolen har vid flera tillfällen påpekat att genom att medlemsstaterna förbehålls rätten att upprätthålla eller införa bestämmelser som har till syfte att skydda kvinnor vid graviditet och moderskap innebär artikel 2.3 i direktiv 76/207, med avseende på principen om likabehandling av könen, ett erkännande av det berättigade i att skydda dels kvinnors fysiska tillstånd under och efter

graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnor och deras barn under den period som följer efter förlossningen (se, bland annat, domarna i de ovannämnda målen Hofmann, punkt 2, och Roca Álvarez, punkt 27).

63 En sådan bestämmelse som den som är aktuell i det nationella målet torde i vart fall ha till syfte att skydda kvinnors fysiska tillstånd under och efter graviditeten.

64 I det nationella målet är barnets mor, i egenskap av självständigt yrkesverksam person som inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem, inte heller innehavare av en ursprunglig rätt till mammaledighet. Följaktligen har barnets mor inte någon rätt till sådan ledighet som hon kan överlåta till barnets far.

65 Av detta följer att direktiv 76/207 under dessa förhållanden inte utgör hinder för en sådan bestämmelse som är i fråga i det nationella målet.

66 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första och den andra frågan, såsom de omformulerats, besvaras på följande sätt. Direktiv 92/85 och direktiv 76/207 ska tolkas på så sätt att de inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är i fråga i det nationella målet, vilken föreskriver att ett barns far, som är anställd, med godkännande från modern, som också är anställd, kan åtnjuta mammaledighet under en period efter den ledighet på sex veckor efter förlossningen som är obligatorisk för modern, med undantag för de fall då det föreligger fara för moderns hälsa, medan en anställd far inte kan komma i åtnjutande av en sådan ledighet när barnets mor inte är anställd och inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem.

Den tredje frågan

67 Den nationella domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida likabehandlingsprincipen i unionsrätten ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för nationell lagstiftning, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken en manlig anställd har rätt till mammaledighet när han adopterar ett barn, även om adoptivmodern inte är anställd, medan en manlig anställd som är far till ett biologiskt barn endast har en sådan rätt till ledighet när barnets mor också är anställd.

68 Domstolen erinrar om att den med anledning av en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF enbart får tolka unionsrätten inom gränserna för den behörighet den tilldelats (se dom av den 5 oktober 2010 i mål C-400/10 PPU, McB, REU 2010, s. I-8965, punkt 51, och beslut av den 6 juli 2012 i mål C-16/12, Hermes Hitel és Faktor, punkt 13).

69 Enligt fast rättspraxis är domstolen, när nationella bestämmelser omfattas av unionsrättens tillämpningsområde och när förhandsavgörande har begärts, skyldig att tillhandahålla alla uppgifter om unionsrättens tolkning som den nationella domstolen behöver för att pröva huruvida den nationella rätten är förenlig med unionsrätten, vars iakttagande domstolen ska säkerställa. Domstolen har dock inte en sådan behörighet när det saknas samband mellan saken i målet och unionsrätten eller när den lagstiftning som ska tolkas inte omfattas av unionsrättens tillämpningsområde (se dom av den 29 maj 1997 i mål C-299/95, Kremzow, REG 1997, s. I-2629, punkt 15, och beslutet i det ovannämnda målet Hermes Hitel és Faktor, punkt 14).

70 När det gäller de krav som följer av de allmänna principerna i unionsrätten och av skyddet för de grundläggande rättigheterna, framgår det av fast rättspraxis att de binder medlemsstaterna i samtliga fall när dessa ska tillämpa unionsrätten (se dom av den 19 januari 2010 i mål C-555/07, Kücükdeveci, REU 2010, s. I-365, punkt 23, och beslutet i det ovannämnda målet Hermes Hitel és Faktor, punkt 15).

71 I förevarande fall rör den tredje frågan tillämpningen av likabehandlingsprincipen i unionsrätten på biologiska fäder och adoptivfäder med avseende på den mammaledighet som föreskrivs i artikel 48.4 i lagen om arbetstagare.

72 Domstolen konstaterar att den lagstiftning som är tillämplig i det nationella målet rör en situation som inte omfattas av tillämpningsområdet för unionsrätten.

73 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 82 i sitt förslag till avgörande, förbjöd, vid tidpunkten för de faktiska omständigheterna i det nationella målet, varken EG-fördraget eller något direktiv från unionen eller någon annan unionsbestämmelse diskriminering mellan en adoptivfar och en biologisk far när det gäller mammaledighet.

74 Även om det enligt 2 § punkt 1 i ramavtalet om föräldraledighet föreskrivs en individuell rätt till föräldraledighet för både manliga och kvinnliga arbetstagare med anledning av ett barns födelse eller vid adoption, ska det påpekas dels att beslutet om hänskjutande, såsom angetts i punkt 46 i förevarande dom, inte innehåller några uppgifter om innehållet i den nationella lagstiftningen om föräldraledighet som gör det möjligt att svara på de frågor som ställts när det gäller direktiv 96/34, dels att artikel 48.4 i lagen om arbetstagare inte rör föräldraledighet i den mening som avses i direktivet.

75 Under dessa förhållanden är domstolen inte behörig att besvara den tredje frågan.

Rättegångskostnader

76 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) och rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ska tolkas på så sätt att de inte utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom den som är i fråga i det nationella målet, vilken föreskriver att ett barns far, som är anställd, med godkännande från modern, som också är anställd, kan åtnjuta mammaledighet under en period efter den ledighet på sex veckor efter förlossningen som är obligatorisk för modern, med undantag för de fall då det föreligger fara för moderns hälsa, medan en anställd far inte kan komma i åtnjutande av en sådan ledighet när barnets mor inte är anställd och inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem.

Underskrifter