CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
J. KOKOTT
van 16 april 2015 [1]

Zaak C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
tegen
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

[verzoek van het Symvoulio tis Epikrateias (Helleense Republiek) om een prejudiciële beslissing]

„Sociale politiek — Richtlijn 96/34/EG — Raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof — Recht op ouderschapsverlof van rechters — Toekenning van ouderschapsverlof aan de werkende vader indien de moeder niet werkt — Richtlijn 2006/54/EG — Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in beroep”

I – **Inleiding**

1. Dit verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 96/34/EG [2], waarmee uitvoering wordt gegeven aan de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

2. In het hoofdgeding, dat betrekking heeft op feiten uit de jaren 2010 en 2011, gaat het om het recht op ouderschapsverlof van rechters. Volgens het Griekse recht mocht hun geen ouderschapsverlof worden toegekend als de gezondheid van hun echtgenote laatstgenoemde toeliet voor het kind te zorgen en zij geen beroep uitoefende.

3. De verwijzende rechter wenst te vernemen of die beperking van het ouderschapsverlof verenigbaar is met de richtlijn ouderschapsverlof en of zij dient te worden aangemerkt als een ontoelaatbare discriminatie op grond van geslacht als bedoeld in richtlijn 2006/54/EG. [3]

1 — Oorspronkelijke taal: Duits.

2 — Richtlijn 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 L 10, blz. 24) (hierna: „richtlijn ouderschapsverlof”). De richtlijn ouderschapsverlof is met ingang van 8 maart 2012 ingetrokken op grond van artikel 4 van 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. Op grond van artikel 3 van richtlijn 2010/18 moest deze richtlijn uiterlijk op 8 maart 2012 worden omgezet. Aangezien het hoofdgeding betrekking heeft op feiten uit 2010 en 2011, dient de richtlijn ouderschapsverlof en niet richtlijn 2010/18 te worden toegepast. Laatstgenoemde richtlijn bevat evenwel geen wijzigingen die fundamenteel zijn voor de thematiek die met de prejudiciële vraag aan de orde wordt gesteld.

3 — Richtlijn 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 (PB L 204, blz. 23; hierna: „richtlijn gelijke behandeling”).

II – **Toepasselijke bepalingen**

A – *Unierecht*

4. Het Unierechtelijke kader wordt ten eerste gevormd door de richtlijn ouderschapsverlof en ten tweede door de richtlijn gelijke behandeling.

1. Richtlijn ouderschapsverlof

5. Met de richtlijn ouderschapsverlof wordt uitvoering gegeven aan de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die op 14 december 1995 werd gesloten door de Europese sociale partners – de Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties in Europa (UNICE), het Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven en bedrijven van algemeen economisch belang (CEEP), en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) – en in de bijlage bij de richtlijn is opgenomen.

6. De raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof strekt ertoe mannen en vrouwen in staat te stellen hun beroeps- en gezinstaken met elkaar te verenigen. [4]

7. Clausule 1 van de raamovereenkomst („doel en werkingssfeer") luidt als volgt:

„1. Deze overeenkomst behelst minimumvoorschriften die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken hun beroeps- en gezinstaken te combineren.

2. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken."

8. Clausule 2 van de raamovereenkomst („ouderschapsverlof") bepaalt:

„1. 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.

2. Om gelijke kansen en de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, zijn de partijen bij deze overeenkomst van mening dat het in clausule 2.1 bedoelde recht op ouderschapsverlof in beginsel niet overdraagbaar is.

3. De voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof worden in de lidstaten vastgesteld bij de wet en/of bij collectieve overeenkomsten, met inachtneming van de minimumvoorschriften van deze overeenkomst. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen onder meer:

   a) beslissen of het ouderschapsverlof als vol- of deeltijdverlof [...] wordt toegekend;

   b) het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- en/of anciënniteitsperiode van ten hoogste één jaar;

[...]

4 — Zie punt 4 van de „algemene overwegingen" van de raamovereenkomst.

d) perioden vaststellen waarbinnen de werknemer die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruik maakt, zijn werkgever van zijn voornemen in kennis moet stellen, onder vermelding van het begin en het einde van de verlofperiode;

e) de omstandigheden vaststellen waarin de werkgever [...] het recht heeft de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bedrijf [...];

[...]”

2. Richtlijn gelijke behandeling

9. Overweging 11 van de richtlijn gelijke behandeling luidt:

„De lidstaten dienen samen met de sociale partners [...] de nog steeds duidelijke segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken door middel van flexibele arbeidstijdregelingen, die zowel mannen als vrouwen in staat stellen gezin en werk beter te combineren. Dit kan ook adequate regelingen omvatten voor ouderschapsverlof, dat door beide ouders kan worden genomen [...].”

10. Artikel 1 van de richtlijn luidt:

„Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

[...]

b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning [...].”

11. Artikel 2 van de richtlijn bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) ‚directe discriminatie’: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld

[...].”

12. Artikel 3 van de richtlijn bepaalt:

„De lidstaten kunnen maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag, handhaven of aannemen om volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen.”

13. Artikel 14 van de richtlijn luidt:

„1. Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

[...]

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

[...].”

14. Artikel 28 van de richtlijn bepaalt:

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

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

B – *Nationaal recht*

15. Volgens het Griekse recht – zoals dat ten tijde van de feiten van het hoofdgeding gold – heeft een zwangere rechter recht op verlof vóór en na de bevalling overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op de burgerlijke ambtenaren van de Staat. Bovendien wordt haar op verzoek negen maanden bezoldigd verlof toegekend om voor het kind te zorgen.

16. Een dergelijk recht op ouderschapsverlof behoort volgens de nationale rechtspraak – niettegenstaande de op vrouwen afgestemde bewoordingen van de wet – in beginsel ook toe te komen aan mannelijke rechters die vader zijn geworden.

17. Artikel 53, lid 3, derde alinea, van de ambtenarenwet [5], dat ten tijde van de feiten bij gebreke van specifieke bepalingen voor rechters [6] van overeenkomstige toepassing was [7], hield evenwel de volgende beperking in:

„Wanneer de echtgenote van de ambtenaar niet werkt of geen beroep uitoefent, is de echtgenoot niet gerechtigd om gebruik te maken van de voorzieningen van lid 2 [waaronder de verlening van bezoldigd ouderschapsverlof voor de verzorging van een kind], tenzij [...] de echtgenote wegens een ernstige aandoening of een ernstig letsel niet in staat is om naar behoren voor het kind te zorgen.”

III – **Hoofdgeding en prejudiciële vraag**

18. Verzoeker in het hoofdgeding is een Griekse rechter. Hij vroeg in december 2010 betaald verlof aan om voor zijn op 24 oktober 2010 geboren kind te zorgen.

19. Die aanvraag werd in 2011 door de bevoegde instantie onder verwijzing naar artikel 53, lid 3, derde alinea, van de ambtenarenwet afgewezen omdat verzoekers echtgenote werkloos was en verzoeker derhalve geen recht had op verlof voor kinderopvang.

20. Tegen dat afwijzende besluit stelde verzoeker beroep in bij het Symvoulio tis Epikrateias (hierna: „Raad van State”). De Raad van State is van oordeel dat verzoeker het door hem gewenste verlof slechts kan worden toegekend wanneer artikel 53, lid 3, derde alinea, van de ambtenarenwet niet verenigbaar is met richtlijn 96/34 en richtlijn 2006/54.

5 — Wet 3528/2007 betreffende het statuut van de burgerlijke overheidsambtenaren en het personeel van publiekrechtelijke rechtspersonen.

6 — Zie punt 7 van het verzoek om een prejudiciële beslissing.

7 — In 2012 werd speciaal voor rechters een bepaling vastgesteld die inhoudelijk overeenstemt met artikel 53, lid 3, derde alinea, en overigens nog steeds van kracht is. Wat ambtenaren betreft, werd artikel 53, lid 3, derde alinea, van de ambtenarenwet daarentegen – nadat tegen de Helleense Republiek een niet-nakomingsprocedure was ingesteld – bij wet van 21 november 2013 (nr. 4210/2013) ingetrokken (aldus punten 6-9 van de schriftelijke opmerkingen van de Helleense Republiek).

21. Om die reden heeft de Raad van State besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moeten de toepasselijke bepalingen van richtlijn 96/34/EG en richtlijn 2006/54/EG aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die, zoals het litigieuze artikel 53, lid 3, derde alinea, van de ambtenarenwet, bepaalt dat een werknemer geen recht heeft op ouderschapsverlof wanneer zijn echtgenote niet werkt of geen beroep uitoefent, tenzij laatstgenoemde wegens een ernstige aandoening of ernstig letsel geacht wordt niet in staat te zijn om naar behoren voor het kind te zorgen?"

22. In de procedure voor het Hof werden schriftelijke opmerkingen ingediend door de regering van de Helleense Republiek, de Europese Commissie en verzoeker in het hoofdgeding.

IV – **Beoordeling**

23. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de richtlijn ouderschapsverlof en de richtlijn gelijke behandeling aldus dienen te worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een rechter geen recht op ouderschapsverlof heeft wanneer zijn echtgenote niet werkt[8], tenzij laatstgenoemde om gezondheidsredenen niet in staat is voor het kind te zorgen.

A – *Uitlegging en ontvankelijkheid van de prejudiciële vraag*

24. Het klopt dat in de prejudiciële vraag geen sprake is van *rechters* en dat integendeel naar *ambtenaren* wordt verwezen. Aangezien verzoeker in het hoofdgeding echter een rechter en geen ambtenaar is, dient de prejudiciële vraag, om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven, aldus te worden uitgelegd dat zij op rechters betrekking heeft.

25. Het verzoek om een prejudiciële beslissing is ontvankelijk. Met name levert het bezwaar[9] van verzoeker in het hoofdgeding dat artikel 53 van de ambtenarenwet in zijn geval in het geheel niet van toepassing is, geen grond op voor de niet-ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing.

26. Hoewel krachtens artikel 267 VWEU voor de ontvankelijkheid van een verzoek om een prejudiciële beslissing is vereist dat de prejudiciële vraag relevant is voor de uitspraak, beschikt de verwijzende rechter ten aanzien van de relevantie voor de uitspraak over een beoordelingsprerogatief, waarvan de uitoefening behoudens kennelijke fouten[10] in beginsel niet door het Hof wordt getoetst.

27. De overwegingen van de verwijzende rechter geven geen blijk van dergelijke fouten, temeer daar hij uitdrukkelijk motiveert waarom hij de litigieuze bepaling van het ambtenarenrecht ook op rechters toepasselijk acht. Daarom is de prejudiciële vraag niet hypothetisch, maar bestaat er een verband met de geschilpunten van het hoofdgeding.

8 — Volgens de Duitse terminologie is het tweede alternatief van de prejudiciële vraag, namelijk dat de echtgenote „geen beroep uitoefent", mede vervat in het eerste alternatief, waarbij zij niet werkt.

9 — Een exceptie van niet-ontvankelijkheid wordt door hem niet met zoveel woorden opgeworpen.

10 — Zie in dit verband bijvoorbeeld arresten Križan e.a. (C-416/10, EU:C:2013:8, punt 54) en Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, punten 19 e.v.), alsook mijn conclusie in de gevoegde zaken Airport Shuttle Express (C-162/12 en C-163/12, EU:C:2013:617, punten 18 e.v.).

B – *Richtlijn ouderschapsverlof*

28. De verwijzende rechter wenst allereerst te vernemen of de richtlijn ouderschapsverlof toestaat dat geen ouderschapsverlof wordt toegekend aan een rechter wanneer zijn echtgenote niet werkt en haar gezondheid haar toelaat voor het kind te zorgen.

1. Toepassing van de richtlijn ouderschapsverlof op Griekse rechters

29. De werkingssfeer van de richtlijn ouderschapsverlof is volgens de rechtspraak van het Hof niet beperkt tot privaatrechtelijke arbeidsverhoudingen. De richtlijn is integendeel ook op de openbare dienst van toepassing. Dat heeft het Hof op basis van het beginsel van gelijke behandeling, dat aan die richtlijn ten grondslag ligt, voor ambtenaren uitdrukkelijk gepreciseerd in verband met het begrip „werknemer" van clausule 1, punt 2, van de raamovereenkomst.[11]

30. Hetzelfde moet eveneens voor rechters gelden. Evenmin als ten aanzien van ambtenaren bevat de richtlijn ouderschapsverlof enige aanwijzing waaruit zou kunnen worden afgeleid dat rechters in het algemeen zouden zijn uitgesloten van de werkingssfeer van de richtlijn ouderschapsverlof. Indien Griekse ambtenaren, zoals uitdrukkelijk is erkend in het arrest Chatzi[12], binnen de werkingssfeer van de richtlijn ouderschapsverlof vallen, moet dit ook gelden voor Griekse rechters, op wier recht op ouderschapsverlof bepalingen van het ambtenarenrecht overeenkomstige toepassing vinden.

31. Ook de bijzondere juridische aard van het rechterlijke beroepsprofiel, dat wordt gekenmerkt door de benoeming van rechters voor het leven en hun onafhankelijkheid bij de beroepsuitoefening, staat niet eraan in de weg rechters onder de richtlijn ouderschapsverlof te laten vallen. Het valt immers niet in te zien dat uit dit specifieke beroepsprofiel met betrekking tot de problematiek van het ouderschapsverlof bijzondere kenmerken zouden kunnen voortvloeien die grond zouden opleveren om rechters anders te behandelen dan ambtenaren en andere werknemers.

32. Zelfs indien het de bedoeling was aan de nationale wetgever een ruime beoordelingsmarge toe te kennen ten aanzien van de vraag of en in hoeverre rechters dienen te worden aangemerkt als werknemers die onder de richtlijn ouderschapsverlof vallen[13], zoals het Hof in verband met de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid in het arrest O'Brien heeft geoordeeld[14], zou niettemin voor een uitvoering van de richtlijn in overeenstemming met het Unierecht dienen te worden gewaarborgd dat rechters „niet [...] willekeurig [worden] uitgesloten van de bij [de] richtlijn [...] en [de] raamovereenkomst verleende bescherming. Een uitsluiting van die bescherming kan slechts worden aanvaard indien de [rechtsverhouding] [waardoor het rechterlijke beroepsprofiel wordt bepaald], naar de aard ervan wezenlijk anders is dan die welke werkenden die naar nationaal recht in de categorie werknemers vallen, aan hun werkgevers bindt."[15] Dergelijke bijzondere kenmerken die hun oorsprong vinden in het wezen van het rechterlijke beroepsprofiel, kunnen ten aanzien van Griekse rechters en hun recht op ouderschapsverlof niet worden vastgesteld, temeer daar de Griekse ambtenarenwet ten tijde van de feiten op dat recht overeenkomstige toepassing diende te vinden en de situaties dus ook uit het oogpunt van het nationale recht duidelijk vergelijkbaar zijn.

11 — Zie arrest Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punten 27-30), alsook het door mij in die zaak ingenomen standpunt (EU:C:2010:407, punten 20 en 21 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

12 — Zie voetnoot 11.

13 — – In mijn conclusie in de zaak O'Brien heb ik erop gewezen dat het begrip „werknemer" van de richtlijn ouderschapsverlof, gelet op het bijzondere belang van het beginsel van gelijke behandeling, autonoom volgens het Unierecht dient te worden bepaald, terwijl bij de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid de nationale wetgever over beleidsruimte blijft beschikken (conclusie in zaak O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, punten 25 e.v.).

14 — Arrest O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punten 41 e.v.), dat betrekking had op de uitlegging van richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (PB 1998, L 14, blz. 9), zoals gewijzigd bij richtlijn 98/23/EG van de Raad van 7 april 1998 (PB L 131, blz. 10).

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

2. Recht op ouderschapsverlof krachtens de raamovereenkomst van de richtlijn ouderschapsverlof

33. De regering van de Helleense Republiek wenst uit de bewoordingen van clausule 1, punt 1, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, dat het beroeps- en gezinsleven van „werkende ouders" beoogt te vergemakkelijken, de gevolgtrekking te maken dat volgens de richtlijn ouderschapsverlof beide ouders moeten werken opdat enig recht op ouderschapsverlof bestaat. Wanneer slechts één ouder werkt, betwijfelt die regering of de vraag naar de combinatie van werk en gezin rijst en het doel van de richtlijn ouderschapsverlof in het geding is.

34. De bewoordingen van de richtlijn hoeven evenwel niet noodzakelijkerwijs zo te worden begrepen.

35. Hoewel de richtlijn in clausule 1, punt 1, van de raamovereenkomst spreekt van „ouders" in het meervoud en niet van een werkende „ouder", verwijst zij in clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst naar „werknemers, zowel mannen als vrouwen", wat erop neerkomt dat iedere ouder afzonderlijk wordt beschouwd en in het midden wordt gelaten of de betrokken personen al dan niet met elkaar gehuwd zijn.

36. Overigens kleven aan de benadering van de Griekse regering ook teleologische en systematische bezwaren, temeer daar een uitlegging zoals die in artikel 53 van de Griekse ambtenarenwet doorklinkt, er zelfs zou toe leiden dat het recht op ouderschapsverlof van de ene *echtgenoot* afhankelijk wordt gemaakt van de beroepsstatus van de andere, zonder dat daarbij zijn *ouderschap* van belang zou zijn.

37. Dat is, ten eerste, in tegenspraak met clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst, op grond waarvan iedere ouder „een individueel recht op ouderschapsverlof" heeft.[16] Dat recht is bovendien volgens clausule 2, punt 2, van de raamovereenkomst in beginsel niet-overdraagbaar, wat de vanaf het begin hoogstpersoonlijke[17] aard ervan beklemtoont. Het zou daarmee in strijd zijn dat het bestaan van het recht afhankelijk zou zijn van de beroepsstatus van de huwelijkspartner of andere ouder.

38. Ten tweede heeft de raamovereenkomst tot doel te bewerkstelligen dat ouders een gelijk aandeel in de gezinstaken op zich nemen, en met name mannen aan te moedigen om ouderschapsverlof te nemen.[18] Beide ouders, maar in het bijzonder mannen, moeten dus de mogelijkheid hebben aan de opvoeding van hun kinderen bij te dragen zonder professionele nadelen te ondervinden, laat staan zich gedwongen te zien hun beroepsactiviteit op te geven.

39. Deze uitlegging van de richtlijn ouderschapsverlof vindt steun in het arrest Chatzi. Het Hof merkt in dat arrest op dat het recht op ouderschapsverlof geen recht van het kind is, maar een recht van de ouders.[19] De richtlijn ouderschapsverlof dient bijgevolg in eerste instantie te worden beschouwd vanuit het oogpunt van de betrokken ouder en niet vanuit het oogpunt van het kind. Het is dus niet relevant of de verzorging van het kind ook zonder ouderschapsverlof gewaarborgd is. De richtlijn wil integendeel iedere ouder de mogelijkheid bieden zelf te beslissen of hij of zij – ongeacht zijn of haar beroepsstatus – binnen het gezin verantwoordelijkheid wil opnemen door te zorgen voor het kind.[20] Juist wat vaders betreft, moet dus de traditionele rolverdeling bij de opvoeding van kinderen worden

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

17 — In de daaropvolgende richtlijn 2010/18 wordt in clausule 2, punt 2, van de herziene versie van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof gepreciseerd dat ten minste één maand ouderschapsverlof niet-overdraagbaar moet zijn.

18 — Zie punt 8 van de „algemene overwegingen" van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

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

20 — Zie punt 5 van de „algemene overwegingen" van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

doorbroken. Indien de vader het recht op ouderschapsverlof wordt ontzegd wanneer zijn echtgenote niet werkt, dreigt echter juist een bestendiging van de traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen [21], wat tevens zou indruisen tegen de doelstelling om de deelname van vrouwen aan het arbeidsproces te bevorderen [22] en de „re-integratie in de arbeidsmarkt" [23] te vergemakkelijken.

40. Dat de Uniewetgever het model van een individueel recht van iedere ouder voor ogen stond, blijkt bovendien uit de ontstaansgeschiedenis van de bepaling.

41. Reeds aan het begin van de jaren 1980 vatte de Commissie het voornemen op een eerste voorstel voor een richtlijn van de Raad inzake ouderschapsverlof en verlof om gezinsredenen in te dienen. [24] Dat voorstel werd echter niet goedgekeurd. Ook het herziene ontwerp uit 1984 [25] kreeg niet voldoende steun. In rechtshistorisch en teleologisch opzicht zijn die uiteindelijk niet aangenomen voorstellen evenwel van belang. Zo bepaalde artikel 4 van het voorstel van 24 november 1983 uitdrukkelijk dat ouderschapsverlof werd toegekend opdat een ouder zou kunnen thuisblijven om „alleen of hoofdzakelijk" voor het kind te zorgen. Artikel 4, lid 2, van het gewijzigde voorstel uit 1984 bepaalde daarenboven dat ouderschapsverlof „niet tegelijkertijd aan beide ouders" kon worden toegekend. Dergelijke beperkingen komen in de hier aan de orde zijnde raamovereenkomst niet voor. Daarin wordt de lidstaten echter evenmin uitdrukkelijk verboden het recht op ouderschapsverlof van twee werkende ouders aldus te regelen dat zij hun volledige ouderschapsverlof niet tegelijkertijd mogen opnemen. De vraag of de richtlijn ouderschapsverlof aan een nationale bepaling in die zin aan de weg zou staan, hoeft niet te worden beantwoord. In artikel 53, lid 3, derde alinea, van de Griekse ambtenarenwet gaat het immers niet om de verdeling in de tijd van de respectievelijke rechten van twee werkende ouders, maar om de algemene weigering aan de enige werkende ouder ouderschapsverlof toe te kennen omdat zijn/haar echtgenoot/echtgenote niet werkt. Een dergelijke bepaling is in strijd met de doelstelling die door de Uniewetgever wordt nagestreefd en in de raamovereenkomst tot uitdrukking komt, namelijk de toekenning aan ouders van een individueel recht op ouderschapsverlof.

42. De Griekse regeling kan evenmin worden gebaseerd op clausule 2, punt 3, van de raamovereenkomst, dat het aan de lidstaten overlaat de „voorwaarden en wijze van toepassing van het ouderschapsverlof" vast te stellen. Die bepaling verleent de lidstaten immers niet de bevoegdheid om de toekenning van ouderschapsverlof aan een ouder geheel en al te weigeren, maar houdt in de vorm van een niet-limitatieve opsomming in wezen rekening met de gerechtvaardigde belangen in verband met de bedrijfsorganisatie van de *werkgever*, die met de toekenning van ouderschapsverlof dienen te worden verzoend. Er is geen sprake van dat het recht op ouderschapsverlof alleen bestaat als de echtgenoot/echtgenote werkt.

43. De wijze waarop Griekenland de richtlijn uitlegt, is evenmin verdedigbaar vanuit het oogpunt van de voorkoming van rechtsmisbruik. In beginsel wordt inderdaad erkend dat rechtsmisbruik op het Unierecht gebaseerde rechtsposities kan doen vervallen. [26] Tevens is het mogelijk dat een ouder zijn ouderschapsverlof niet gebruikt om voor het kind te zorgen en het dus oneigenlijk gebruikt. Het verzoek om een prejudiciële beslissing bevat evenwel geen aanwijzingen dat de vader van het kind het ouderschapsverlof wil gebruiken voor andere doeleinden dan die welke in de raamovereenkomst worden erkend.

21 — Zie in verband met 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 arrest Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punt 34).

22 — Zie punten 4 en 7 van de „algemene overwegingen" en de eerste alinea van de preambule van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

23 — Zie punt 5 van de „algemene overwegingen" van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

24 — COM(83) 686 def.

25 — COM(84) 631 def.

26 — Zie bijvoorbeeld arrest Cadbury Schweppes en Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, punten 34-38).

44. Gelet op een en ander dient daarom te worden geconcludeerd dat clausule 2 van de bij de richtlijn ouderschapsverlof ten uitvoer gelegde raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof zich verzet tegen een regeling die bepaalt dat een rechter geen recht heeft op ouderschapsverlof wanneer zijn echtgenote niet werkt of geen beroep uitoefent, tenzij laatstgenoemde wegens een ernstige aandoening of ernstig letsel geacht wordt niet in staat te zijn om naar behoren voor het kind te zorgen.

C – *Richtlijn gelijke behandeling*

45. Voorts rijst de vraag of ook de richtlijn gelijke behandeling zich tegen de nationale regeling verzet.

46. Die richtlijn heeft tot doel om in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in professionele context te verwezenlijken. Daarom verbiedt zij zowel directe als indirecte discriminatie op grond van geslacht. Artikel 14, lid 1, onder c), van de richtlijn verbiedt met name iedere discriminatie inzake arbeidsvoorwaarden.

47. In verband met de vraag of de richtlijn ook op rechters van toepassing is, kan worden verwezen naar de overwegingen omtrent de werkingssfeer van de richtlijn ouderschapsverlof.[27] Onderzocht moet worden of de litigieuze Griekse bepaling, die het recht op ouderschapsverlof betreft en in zoverre betrekking heeft op een vrijstelling van werk en dus op arbeidsvoorwaarden in de zin van de richtlijn gelijke behandeling, discriminatie op grond van geslacht tot gevolg heeft.

48. Artikel 53, lid 3, derde alinea, van de ambtenarenwet kent de vader van het kind het recht op ouderschapsverlof alleen toe wanneer zijn echtgenote ofwel zelf werkt ofwel door gezondheidsproblemen niet in staat is voor het kind te zorgen, terwijl het recht op ouderschapsverlof van de moeder niet op vergelijkbare wijze wordt beperkt.

49. Aangezien die bepaling de toekenning van het ouderschapsverlof uitdrukkelijk enkel beperkt voor de vader van het kind, is sprake van directe discriminatie op grond van geslacht in de zin van artikel 2, lid 1, onder a), van de richtlijn.[28]

50. Die discriminatie kan niet worden gerechtvaardigd met een beroep op artikel 28, lid 1, van de richtlijn gelijke behandeling, op grond waarvan de richtlijn bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet laat. De litigieuze Griekse regeling valt niet onder die bepaling, aangezien zij de vrouw geen bijzondere bescherming wegens zwangerschap en moederschap biedt, maar integendeel haar echtgenoot het recht op ouderschapsverlof ontzegt.

51. De Griekse regeling betreft evenmin positieve maatregelen om gelijke kansen te bevorderen in de zin van artikel 3 van de richtlijn gelijke behandeling. Het valt namelijk niet in te zien dat de beperking van het ouderschapsverlof ten nadele van de vader zou kunnen bijdragen tot de opheffing of vermindering, ten voordele van vrouwen, van bestaande feitelijke ongelijkheden. Integendeel bestaat het risico dat een dergelijke regeling een traditionele rolverdeling binnen het gezin bestendigt en dat het voor de niet-werkende vrouw moeilijker wordt gemaakt tot de arbeidsmarkt toe te treden of op de arbeidsmarkt herin te treden. Overigens roept overweging 11 van de richtlijn gelijke behandeling de lidstaten juist op om regelingen voor de combinatie van gezin en werk tot stand te brengen in de vorm van ouderschapsverlof voor *beide* ouders, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar geslacht.

27 — Zie punten 30 e.v. van deze conclusie.

28 — Zie arrest Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punten 46 en 56).

52. In artikel 28, lid 2, van de richtlijn wordt ten slotte uitdrukkelijk verwezen naar de richtlijn ouderschapsverlof, waarvan de bepalingen door de richtlijn gelijke behandeling onverlet dienen te worden gelaten. Daaruit vloeit voort dat een krachtens de richtlijn ouderschapsverlof aan de vader toegekend recht op ouderschapsverlof niet kan vervallen ten gevolge van de richtlijn gelijke behandeling en dat dus niet blijkt van een rechtvaardiging van dergelijke directe discriminatie.

53. Samenvattend kan derhalve worden geconcludeerd dat ook artikel 14, lid 1, van de richtlijn gelijke behandeling zich tegen een nationale bepaling als de onderhavige verzet.

V – **Conclusie**

54. Gelet op en ander geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vraag te beantwoorden als volgt:

„Clausule 2 van de bij richtlijn 96/34 ten uitvoer gelegde raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en artikel 14 van richtlijn 2006/54 dienen aldus te worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een regeling die bepaalt dat een rechter geen recht heeft op ouderschapsverlof wanneer zijn echtgenote niet werkt of geen beroep uitoefent, tenzij laatstgenoemde wegens een ernstige aandoening of ernstig letsel geacht wordt niet in staat te zijn om naar behoren voor het kind te zorgen."