Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
JULIANE KOKOTT
föredraget den 16 april 2015 [1]

Mål C-222/14

Konstantinos Maïstrellis
mot
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(begäran om förhandsavgörande från Symvoulio tis Epikrateias (Republiken Grekland)

”Socialpolitik — Direktiv 96/34/EG — Ramavtalet om föräldraledighet — Rätt till föräldraledighet för domare — Huruvida en far som arbetar ska beviljas föräldraledighet om modern inte arbetar — Direktiv 2006/54/EG — Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet”

I – **Inledning**

1. Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av direktiv 96/34/EG [2], genom vilket ramavtalet om föräldraledighet har genomförts.

2. Målet vid den nationella domstolen som rör faktiska omständigheter från år 2010 och år 2011, avser rätt till föräldraledighet för domare. Enligt grekisk lagstiftning kunde domare inte beviljas föräldraledighet om makan ur hälsosynpunkt hade förmåga att sköta om barnet och inte arbetade.

3. Den hänskjutande domstolen önskar få klarhet i huruvida denna begränsning av föräldraledigheten är förenlig med direktiv 96/34 och huruvida detta kan anses utgöra en otillbörlig diskriminering på grund av kön i den mening som avses i direktiv 2006/54 [3].

II – **Tillämpliga bestämmelser**

A – *Unionslagstiftningen*

4. De unionsrättsliga bestämmelserna utgörs av direktiv 96/34 och direktiv 2006/54.

1 — Originalspråk: tyska.

2 — 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 lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, s. 24) (nedan kallat direktiv 96/34). Direktiv 96/34 har enligt artikel 4 i 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 upphävts från och med den 8 mars 2012. Direktiv 2010/18 skulle enligt artikel 3 i nämnda direktiv ha införlivats senast den 8 mars 2012. Eftersom målet vid den nationella domstolen rör faktiska omständigheter från år 2010 och år 2011 ska direktiv 96/34 och inte direktiv 2010/18 tillämpas. Sistnämnda direktiv innehåller emellertid inte några stora förändringar som är relevanta för tolkningsfrågan.

3 — 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) (nedan kallat direktiv 2006/54).

1. Direktiv 96/34

5. Genom direktiv 96/34 genomförs ramavtalet om föräldraledighet, vilket ingicks mellan arbetsmarknadens parter på europeisk nivå den 14 december 1995 – takorganisationen för de europeiska arbetsgivarförbunden (Unice), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) – den 14 december 1995 och som är bifogat i bilagan till direktivet.

6. Ramavtalet om föräldraledighet ska göra det möjligt för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv. [4]

7. I punkt 1 i ramavtalet ”syfte och tillämpningsområde” föreskrivs följande:

”1. I detta avtal anges minimiföreskrifter som avser att underlätta för föräldrar som arbetar att förena åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

2. Detta avtal skall tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat.”

8. I punkt 2 i ramavtalet ”föräldraledighet” anges följande:

”1. 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.

2. För att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män anser de undertecknande parterna att den rätt till föräldraledighet som föreskrivs i punkt 2.1 i princip bör beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas.

3. Kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet skall fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i detta avtal. Medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter får bland annat

   a) besluta om huruvida föräldraledigheten beviljas på heltid, deltid …,

   b) göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid som inte får överskrida ett år,

   …

   d) fastställa anmälningsperioder inom vilka den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet för arbetsgivaren skall uppge tidpunkterna för föräldraledighetens början och slut,

   e) fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren … av skäl som kan rättfärdigas och som sammanhänger med företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten …

   …”

4 — Se punkt 4 i de allmänna övervägandena till ramavtalet.

2. Direktiv 2006/54

9. I skäl 11 i direktiv 2006/54 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna bör … söka lösa problemet med … att det finns en könssegregerad arbetsmarknad med hjälp av system för flexibel arbetstid som gör det lättare för såväl män som kvinnor att förena familjeliv och arbetsliv. Detta kan även inbegripa rimlig föräldraledighet som båda föräldrarna kan utnyttja …”

10. I artikel 1 i direktivet föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att säkerställa att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet genomförs.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

…

b) Arbetsvillkor, inklusive lön.

…”

11. I artikel 2 i direktivet föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med

a) direkt diskriminering: när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

…”

12. I artikel 3 i direktivet föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för artikel 141.4 i fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.”

13. Artikel 14 i direktivet har följande lydelse:

”1. Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

…”

14. I artikel 28 i direktivet föreskrivs följande:

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

2. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 96/34/EG och direktiv 92/85/EEG.”

B – *Nationell rätt*

15. Enligt grekisk lagstiftning – i dess lydelse vid tidpunkten för omständigheterna i det nationella målet – hade en gravid kvinnlig domare rätt till ledighet före och efter förlossningen, enligt de tillämpliga bestämmelserna för tjänstemän inom den statliga förvaltningen. Efter ansökan beviljas även nio månaders betald ledighet för att sköta om barnet.

16. En motsvarande rätt till föräldraledighet skulle enligt nationell rättspraxis – utöver den för kvinnor skräddarsydda ordalydelsen i lagtexten – i princip även tillkomma manliga domare som har blivit föräldrar.

17. Artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning,[5] som i brist på speciella bestämmelser för manliga domare vid den aktuella tidpunkten[6] var tillämplig i motsvarande mån,[7] innehåller emellertid följande begränsning:

”[o]m makan till den offentliganställde tjänstemannen inte arbetar eller utövar något yrke, har maken inte rätt till de förmåner som avses i punkt 2 [däribland betald föräldraledighet], såvida inte makan anses vara olämplig att sköta om barnet på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning …”

III – **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan**

18. Klaganden i målet vid den nationella domstolen är grekisk domare. Han ansökte i december 2010 om betald föräldraledighet för att sköta om sitt barn, som föddes den 24 oktober 2010.

19. Den ansvariga myndigheten avslog denna ansökan år 2011 med hänvisning till artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning, eftersom klagandens maka var arbetslös och klaganden därför inte hade någon rätt till föräldraledighet.

20. Klaganden överklagade detta avslag till Symvoulio tis Epikrateias (högsta förvaltningsdomstolen). Symvoulio tis Epikrateias anser att klaganden endast kan beviljas den begärda ledigheten om artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning inte är förenlig med direktiven 96/34 och 2006/54.

21. Mot denna bakgrund beslutade den hänskjutande domstolen att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Ska bestämmelserna i direktiven 96/34/EG och 2006/54/EG, vilka är tillämpliga i förevarande fall, tolkas så, att de utgör hinder för sådana nationella bestämmelser såsom den omtvistade bestämmelsen i artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning, vilken föreskriver att om makan till den offentliganställda tjänstemannen inte arbetar eller utövar något yrke, har maken inte rätt till föräldraledighet, såvida inte makan anses vara olämplig att sköta om barnet på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning?”

22. Vid förfarandet vid domstolen har den grekiska regeringen, Europeiska kommissionen och klaganden i det nationella målet inkommit med skriftliga yttranden.

5 — Lag 3528/2007 om tjänsteföreskrifter för anställning inom förvaltningen och anställda i offentligrättsliga juridiska personer.

6 — Se punkt 7 i begäran om förhandsavgörande.

7 — År 2012 antogs en särskild bestämmelse för manliga domare som till sitt innehåll motsvarar artikel 53.3 tredje stycket vilken fortfarande gäller. För tjänstemän upphävdes däremot artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning – efter det att ett fördragsbrottsförfarande inletts mot Republiken Grekland – genom lag av den 21 november 2013 (nr 4210/2013) (enligt punkterna 6–9 i Republiken Greklands skriftliga yttrande).

IV – **Bedömning**

23. Den hänskjutande domstolen har främst ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida direktiv 96/34 och direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de utgör hinder mot en nationell bestämmelse enligt vilken en domare inte har rätt till föräldraledighet om hans maka inte arbetar,[8] såvida hon inte kan sköta om barnet av hälsoskäl.

A – *Tolkning samt huruvida tolkningsfrågan kan tas upp till sakprövning*

24. I tolkningsfrågan hänvisas visserligen inte till *domare* utan rättare sagt till *tjänstemän*. Eftersom klaganden i målet vid den nationella domstolen är domare och inte tjänsteman, ska tolkningsfrågan, för att kunna ge den hänskjutande domstolen ett ändamålsenligt svar, tolkas så, att den hänför sig till domare.

25. Begäran om förhandsavgörande kan följaktligen upptas till sakprövning. Framför allt kan invändningen[9] från klaganden i målet vid den nationella domstolen, att artikel 53 i lagen om offentlig anställning över huvud taget inte är tillämplig i hans situation, inte medföra att begäran om förhandsavgörande inte kan tas upp till sakprövning.

26. För att begäran om förhandsavgörande ska vara välgrundad krävs det enligt artikel 267 FEUF visserligen att den hänskjutna frågan är nödvändig för att kunna döma i saken. Bedömningen huruvida frågan är avgörande för utgången i målet ankommer i princip på den hänskjutande domstolen, och domstolen gör endast en prövning vid uppenbara felaktigheter.[10]

27. Några sådana fel framgår inte av den hänskjutande domstolens redogörelser, särskilt med tanke på att den utförligt motiverar varför den aktuella bestämmelsen om offentlig anställning även antas vara tillämplig på domare. Således är tolkningsfrågan inte hypotetisk, utan det föreligger ett samband mellan den och tvisten i målet vid den nationella domstolen.

B – *Direktiv 96/34*

28. Den hänskjutande domstolen önskar först klarhet i huruvida det är förenligt med direktiv 96/34 att neka en domare föräldraledighet på grundval av att dennes maka inte arbetar och att hon ur hälsosynpunkt har förmåga att sköta om barnet.

1. Huruvida direktiv 96/34 är tillämpligt på grekiska domare

29. Enligt domstolens praxis är tillämpningsområdet för direktiv 96/34 inte begränsat till privaträttsliga anställningsförhållanden. Direktivet är tvärtom även tillämpligt på offentlig anställning. Detta har domstolen, med hänvisning till likabehandlingsprincipen som ligger till grund för direktivet, uttryckligen klargjort vad gäller tjänstemän, med avseende på arbetstagarbegreppet i 2.1 i ramavtalet.[11]

8 — Enligt tysk terminologi omfattas det andra alternativet av tolkningsfrågan, nämligen att makan ”inte … utövar något yrke” i materiellt hänseende av det första alternativet att hon inte arbetar.

9 — Klaganden har inte framfört någon uttrycklig invändning om rättegångshinder.

10 — Se, exempelvis, dom Križan m.fl. (C-416/10, EU:C:2013:8, punkt 54) och dom Quelle (C-404/06, EU:C:2008:231, punkt 19 och följande punkter) och mitt förslag till avgörande i de förenade målen Airport Shuttle Express (C-162/12 och C-163/12, EU:C:2013:617, punkt 18 och följande punkter).

11 — Dom Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punkterna 27–30) samt mitt förslag till avgörande i detta mål (EU:C:2010:407, punkterna 20 och 21 och där angiven rättspraxis).

30. Samma sak måste även gälla för domare. I direktiv 96/34 finns det inte något som tyder på att vare sig tjänstemän eller domare generellt är uteslutna från direktivets tillämpningsområde. Om direktiv 96/34 är tillämpligt på grekiska tjänstemän, såsom uttryckligen angetts i domen Chatzi, [12] måste detsamma gälla för grekiska domare. Bestämmelser om offentlig anställning kan därmed i motsvarande mån tillämpas på grekiska domares rätt till föräldraledighet.

31. Inte heller domaryrkets särskilda rättsliga karaktär, vilket kännetecknas av en utnämning på livstid och domarnas oberoende, utgör hinder mot att direktiv 96/34 skulle vara tillämpligt på domare. Det framgår nämligen inte på vilket sätt denna särskilda yrkesroll kan föranleda särskilda problem med avseende på föräldraledigheten som motiverar att domare behandlas annorlunda än tjänstemän och andra arbetstagare.

32. Även om den nationella lagstiftaren, såsom domstolen har fastställt i samband med ramavtalet om deltidsarbete i domen O'Brian, [13] när det gäller domare har medgetts ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, [14] beträffande frågan huruvida och i vilken utsträckning de ska anses utgöra anställda som omfattas av direktiv 96/34, krävs det för ett införlivande av direktivet i överensstämmelse med unionsrätten ett säkerställande att domare ”inte … godtyckligt undantas från det skydd som ges i direktiv … och i ramavtalet. Ett undantagande från detta skydd kan endast godtas om [det för domarnas yrkesroll präglande] förhållandet … till sin natur skiljer sig väsentligt från det förhållande som en anställd som enligt nationell rätt är att anse som arbetstagare har till sin arbetsgivare”. [15] Några sådana särskilda omständigheter som kan härledas från domarens yrkesroll kan inte fastställas vad gäller grekiska domare och deras rätt till föräldraledighet, särskilt med tanke på att den grekiska lagen om offentlig anställning var tillämplig vid den här aktuella tidsperioden och med tanke på att det även är uppenbart att situationerna är jämförbara enligt nationell rätt.

2. Rätt till föräldraledighet enligt ramavtalet i direktiv 96/34

33. Den grekiska regeringen vill tolka ordalydelsen i klausul 1.1, som avser att underlätta för ”föräldrar som arbetar” i arbetsliv och familjeliv, så, att normen enligt direktiv 96/34 skulle innebära att båda föräldrarna måste arbeta för att det över huvud taget ska föreligga en rätt till föräldraledighet. Om endast en förälder arbetar anser regeringen att det är tveksamt huruvida frågan om förenande av åtaganden i arbetsliv och familjeliv uppkommer och syftet med direktiv 96/34 påverkas.

34. Direktivets ordalydelse måste emellertid inte nödvändigtvis tolkas så.

35. I klausul 1.1 i ramavtalet talas visserligen om ”föräldrar” i plural och inte om *en förälder* som arbetar. Emellertid gäller klausul 2.1 i ramavtalet ”arbetstagare, kvinnor och män”, vilket tyder på att varje förälder ska betraktas separat och inte berör frågan huruvida de aktuella personerna är gifta med varandra eller inte.

36. Den grekiska regeringens tolkning är även tveksam ur ett teleologiskt och systematiskt perspektiv, särskilt med tanke på att en tolkning som den i artikel 53 i den grekiska lagen om offentlig anställning till och med medför att den ena *makens* rätt till föräldraledighet görs beroende av den andra makens yrkesstatus, utan hänsyn till dennes *föräldraskap*.

12 — Se fotnot 11.

13 — Dom O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punkt 41 och följande punkter), vilken avsåg tolkningen av rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 14, 1998, s. 9), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/23/EG av den 7 april 1998 (EGT L 131, s. 10).

14 — I mitt förslag till avgörande i målet O'Brien har jag påpekat att arbetstagarbegreppet i direktiv 96/34 med hänsyn till den särskilda vikt som likabehandlingsprincipen har ska ges en enhetlig, självständig unionsrättslig tolkning, medan den nationella lagstiftaren har ett utrymme för skönsmässig bedömning vid ramavtalet om deltidsarbete (förslag till avgörande O'Brien, C-393/10, EU:C:2011:746, punkt 25 och följande punkter).

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

37. Detta strider mot klausul 2.1 i ramavtalet, enligt vilken varje förälder har en ”individuell rätt till föräldraledighet”.[16] Denna rätt bör enligt klausul 2.2 i ramavtalet dessutom i princip beviljas på så sätt att den inte kan överlåtas, vilket understryker dess individuella[17] karaktär, vilken utgör hinder mot att frågan huruvida det föreligger en sådan rätt skulle vara beroende av makens eller den andra förälderns arbetssituation.

38. Dessutom är syftet med ramavtalet att uppnå likaberättigande mellan föräldrarna vid delningen av ansvaret för familjen och särskilt att uppmuntra män att utnyttja föräldraledigheten.[18] Båda föräldrarna, men särskilt även män ska följaktligen ha möjlighet att medverka vid uppfostran av sina barn utan försämrade karriärmöjligheter eller till och med tvingas att sluta arbeta.

39. Denna tolkning av direktiv 96/34 kan grundas på domen i målet Chatzi. Domstolen uttalar här att rätten till föräldraledighet inte utgör en rätt för barnet utan en rätt för föräldrarna.[19] Direktiv 96/34 ska följaktligen först och främst betraktas ur den aktuella förälderns perspektiv och inte ur barnets. Således uppkommer inte ens någon avgörande fråga huruvida omvårdnaden om barnet är säkerställd. Tvärtom är syftet med direktivet att varje förälder ska ges möjlighet att dela ansvaret för familjen genom att sköta om barnet, oberoende av hans eller hennes yrkesställning.[20] Därigenom ska just vad gäller män den traditionella rollfördelningen vid omvårdnaden om barn ändras. Om fadern nekas en rätt till föräldraledighet om hans maka inte arbetar, föreligger det just en risk för att den traditionella rollfördelningen mellan kvinnor och män förstärks,[21] vilket även strider mot målet att främja kvinnors deltagande i arbetslivet[22] och underlätta en ”återgång till arbetslivet”.[23]

40. Av förarbetena till bestämmelsen framgår även att unionslagstiftaren eftersträvade en norm enligt vilken båda föräldrarna har rätt till föräldraledighet.

41. Redan i början av 1980-talet försökte kommissionen lägga fram ett första förslag till ett direktiv om föräldraledighet och ledighet av familjeskäl,[24] vilket dock inte antogs. Inte heller det omarbetade förslaget från år 1984[25] fick tillräckligt stöd. Dessa förslag är av intresse ur ett rättshistoriskt och teleologiskt perspektiv även om de inte antagits. I förslaget av den 24 november 1983 föreskrevs uttryckligen i artikel 4 att föräldraledigheten beviljades för att en förälder skulle kunna stanna hemma och överta ”hela ansvaret eller huvudansvaret” för barnets skötsel. I det ändrade förslaget från år 1984 föreskrevs därutöver i artikel 4.2 att föräldraledighet inte kan beviljas ”båda föräldrarna samtidigt”. Sådana begränsningar föreskrivs inte i det aktuella ramavtalet. Emellertid föreskrivs inte heller uttryckligen att medlemsstaterna inte får reglera rätt till föräldraledighet för två föräldrar som arbetar så, att de inte kan ta ut sin föräldraledighet samtidigt. Huruvida direktiv 96/34 utgör hinder mot en sådan nationell bestämmelse kan lämnas öppet, eftersom artikel 53.3 tredje stycket i den grekiska lagen om offentlig anställning inte rör den tidsmässiga uppdelningen av anspråk från två föräldrar som arbetar, utan att den förälder som arbetar generellt nekas föräldraledighet med hänvisning till att den andra föräldern inte arbetar. En sådan bestämmelse strider mot det av unionslagstiftaren eftersträvade syftet som har kommit till uttryck i ramavtalet, nämligen att bevilja föräldrar en individuell rätt till föräldraledighet.

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

17 — I det efterföljande direktivet 2010/18 klargörs i klausul 2.2 i den omarbetade versionen av ramavtalet om föräldraledighet att minst en månad av föräldraledigheten ska utformas så att den inte kan överlåtas.

18 — Se punkt 8 i de allmänna övervägandena till ramavtalet om föräldraledighet.

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

20 — Se punkt 5 i de allmänna övervägandena till ramavtalet om föräldraledighet.

21 — Beträffande 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, se dom Roca Álvarez (C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 34).

22 — Se punkterna 4 och 7 i de allmänna övervägandena till ramavtalet om föräldraledighet samt skäl 1 i nämnda ramavtal.

23 — Se punkt 5 i de allmänna övervägandena till ramavtalet.

24 — KOM(83) 686 slutlig.

25 — KOM(84) 631 slutlig.

42. Den grekiska regeringen kan i synnerhet inte åberopa klausul 2.3 i ramavtalet, enligt vilken fastställandet av ”[k]valifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet” ankommer på medlemsstaterna. Denna bestämmelse bemyndigar nämligen inte medlemsstaterna att helt neka en förälder föräldraledighet, utan i form av exempel beaktas där i huvudsak berättigade intressen med anknytning till *arbetsgivarens* företagsorganisation, vilka ska samordnas med beviljandet av föräldraledighet. Det kan inte anses utgöra ett villkor för föräldraledighet att maken eller makan arbetar.

43. Greklands tolkning av direktivet kan inte heller förespråkas av hänsyn till förebyggandet av missbruk av rättigheter. Det är visserligen i princip erkänt att missbruk av rättigheter kan medföra att unionsrättsliga rättigheter kan bortfalla.[26] Det är även möjligt att en förälder inte använder föräldraledigheten för att sköta barnet och således använder den för andra ändamål. Det framgår emellertid inte av begäran om förhandsavgörande att barnets fader vill utnyttja föräldraledigheten för andra ändamål än de som erkänns i ramavtalet.

44. Mot denna bakgrund ska det konstateras att klausul 2 i det genom direktiv 96/34 införda ramavtalet om föräldraledighet utgör hinder mot en bestämmelse i vilken föreskrivs att en domare inte har rätt till föräldraledighet om makan inte arbetar eller utövar något yrke, såvida hon inte anses vara olämplig att sköta om barnet på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning.

C – *Direktiv 2006/54*

45. Vidare uppkommer frågan huruvida även direktiv 2006/54 utgör hinder mot den nationella bestämmelsen.

46. Syftet med direktiv 2006/54 är att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet i medlemsstaterna. I detta sammanhang föreskrivs att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt. Enligt artikel 14.1 c är all diskriminering i fråga om arbetsvillkor förbjuden.

47. Vad gäller frågan huruvida direktivet är tillämpligt på domare kan hänvisas till mitt resonemang beträffande tillämpningsområdet för direktiv 96/34,[27] och det ska särskilt prövas huruvida den aktuella grekiska bestämmelsen som rör en befrielse från arbetet och således arbetsvillkor i den mening som avses i direktiv 2006/54 medför en diskriminering på grund av kön.

48. Enligt artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning har fadern endast rätt till föräldraledighet om makan antingen själv arbetar eller inte kan sköta om barnet på grund av hälsoproblem, medan någon liknande begränsning av rätten till föräldraledighet inte föreskrivs för modern.

49. Eftersom det i bestämmelsen endast uttryckligen föreskrivs en begränsning för fadern vad gäller beviljandet av föräldraledighet föreligger det en direkt könsdiskriminering i den mening som föreskrivs i artikel 2.1 a i direktivet.[28]

50. Denna diskriminering kan inte rättfärdigas genom artikel 28.1 i direktiv 2006/54, enligt vilken direktivet inte ska påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap. Den aktuella grekiska bestämmelsen omfattas inte av denna bestämmelse, eftersom den inte ger kvinnor någon särskild fördel på grund av graviditet och moderskap, utan tvärtom nekar deras makar en rätt till föräldraledighet.

26 — Se, exempelvis, dom Cadbury Schweppes och Cadbury Schweppes Overseas (C-196/04, EU:C:2006:544, punkterna 34–38).

27 — Se punkt 30 och följande punkter i detta förslag till avgörande.

28 — Se dom Griesmar (C-366/99, EU:C:2001:648, punkterna 46 och 56).

51. Den grekiska bestämmelsen utgör inte heller någon positiv särbehandling för att främja lika möjligheter i den mening som avses i artikel 3 i direktiv 2006/54. Det framgår nämligen inte att begränsningen av föräldraledigheten till faderns nackdel skulle kunna vara lämpad att undanröja eller minska faktiska olikheter till förmån för kvinnor. Tvärtom föreligger det till och med en risk att en sådan bestämmelse förstärker en traditionell rollfördelning inom familjen och att inträdet eller återgången till arbetslivet försvåras för kvinnor som inte arbetar. För övrigt uppmanas medlemsstaterna i skäl 11 i direktiv 2006/54 just att införa bestämmelser som har i syfte att förena familjeliv och arbetsliv i form av föräldraledighet för *båda* föräldrarna, varvid det inte föreskrivs någon åtskillnad med avseende på kön.

52. I artikel 28.2 i direktiv 2006/54 föreskrivs slutligen uttryckligen att nämnda direktiv inte ska påverka direktiv 96/34. Detta innebär att en rätt till föräldraledighet för fadern enligt direktiv 96/34 inte kan bortfalla på grund av direktiv 2006/54, och att det således inte föreligger något rättfärdigande för en sådan direkt diskriminering.

53. Sammanfattningsvis ska det därför slås fast att även artikel 14.1 i direktiv 2006/54 utgör hinder mot en nationell bestämmelse som den här aktuella.

V – **Förslag till avgörande**

54. Med hänsyn till det ovan anförda föreslår jag att domstolen ska besvara tolkningsfrågan på följande sätt:

Klausul 2 i det genom direktiv 96/34 genomförda ramavtalet om föräldraledighet och artikel 14 i direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de utgör hinder mot en bestämmelse i vilken det föreskrivs att en domare inte har rätt till föräldraledighet om hans maka inte arbetar eller utövar något yrke, såvida hon inte anses vara olämplig att sköta om barnet på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning.