



Rättsfallssamlingen

Mål C-5/12

Marc Betriu Montull
mot
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

(begäran om förhandsavgörande från Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida)

”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”

Sammanfattning – Domstolens dom (fjärde avdelningen) av den 19 september 2013

1. *Socialpolitik — Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet — Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Direktiv 92/85 — Kvinnlig arbetstagare som inte är anställd och som inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem — Rätt till mammaledighet — Föreligger inte — Kvinnlig arbetstagare som inte omfattas av direktiv 92/85*

(Rådets direktiv 92/85, artikel 8)

2. *Socialpolitik — Manliga och kvinnliga arbetstagare — Tillgång till anställning samt arbetsvillkor — Likabehandling — Direktiv 76/207 — Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet — Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Direktiv 92/85 — Mammaledighet — Nationell bestämmelse som ger en anställd, kvinna eller man, rätt till mammaledighet för en period efter moderns obligatoriska ledighetsperiod — För att en man ska beviljas nämnda ledighet krävs att barnets moder är anställd — Tillåtet — Skillnad i behandling på grund av kön — Motivering*

(Rådets direktiv 76/207, artikel 2.1 och 2.3, och 92/85, artikel 8)

1. Ett barns mor som är självständigt yrkesverksam och som inte är ansluten till ett offentligt socialförsäkringssystem har inte rätt till sådan mammaledighet som föreskrivs i direktiv 92/85 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Situationen för en sådan självständigt yrkesverksam kvinnlig arbetstagare 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.

(se punkterna 59 och 64)

2. Direktiv 92/85 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och direktiv 76/207 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 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.

Även om en sådan nationell bestämmelse medför en skillnad i behandling på grund av kön, i den mening som avses i artikel 2.1 i direktiv 76/207, rör det sig om en bestämmelse som har till syfte att skydda kvinnors fysiska tillstånd under och efter graviditeten. Den nationella bestämmelsen är således motiverad enligt artikel 2.3 i direktivet.

(se punkterna 60, 61, 63 och 66 samt domslutet)