



Rättsfallssamlingen

Mål C-167/12

C. D.
mot
S. T.

(begäran om förhandsavgörande från Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne)

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 92/85/EEG — Åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Artikel 8 — Beställande mor som får barn genom surrogatavtal — Beslut att neka henne mammaledighet — Direktiv 2006/54/EG — Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet — Artikel 14 — Mindre förmånlig behandling av en beställande mor vid beviljande av mammaledighet”

Sammanfattning – Domstolens dom (stora avdelningen) av den 18 mars 2014

1. *Socialpolitik — Skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet — Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar — Direktiv 92/85 — Rätt till mammaledighet — Den beställande modern har fått barn genom surrogatavtal — Arbetstagare som inte omfattas av artikel 8 i direktiv 92/85 — Möjlighet för medlemsstaterna att tillämpa eller införa förmånligare bestämmelser*

(Rådets direktiv 92/85, artikel 8)

2. *Socialpolitik — Manliga och kvinnliga arbetstagare — Tillgång till anställning samt arbetsvillkor — Likabehandling — Direktiv 2006/54 — Beslut att neka en beställande mor som fått barn genom surrogatavtal mammaledighet — Mindre förmånlig behandling som har samband med graviditet eller mammaledighet — Föreligger inte*

(Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54, artiklarna 2.1 a och b, 2.2 c och 14, rådets direktiv 92/85, artikel 8)

1. Rådets direktiv 92/85 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar ska tolkas så, att medlemsstaterna inte är skyldiga att bevilja mammaledighet enligt artikel 8 i detta direktiv för en arbetstagare som, i sin egenskap av beställande mor, fått barn genom surrogatavtal. Detta gäller även om hon kan amma barnet efter förlossningen eller faktiskt ammar barnet.

Det följer således av målsättningen med direktiv 92/85, av ordalydelsen i artikel 8 häri – som uttryckligen hänvisar till förlossningen – och praxis från domstolen att den mammaledighet som avses i artikel 8 i direktivet syftar till att skydda moderns och barnets hälsa i den särskilt utsatta situation som följer av graviditeten. Domstolen har förvisso funnit att mammaledigheten även syftar till att skydda det särskilda förhållandet mellan modern och hennes barn men denna målsättning gäller dock endast den tid som följer efter graviditeten och förlossningen. För att kunna beviljas mammaledighet med stöd av artikel 8 i direktiv 92/85 krävs således att den berörda arbetstagaren har varit gravid och

fött barnet. Under dessa omständigheter omfattas en arbetstagare, i sin egenskap av beställande mor som fått barn genom surrogatavtal, inte av tillämpningsområdet för artikel 8 i direktiv 92/85. Detta gäller även om hon kan amma barnet efter förlossningen eller faktiskt ammar barnet. Medlemsstaterna är följaktligen inte skyldiga att bevilja en sådan arbetstagare rätt till mammaledighet enligt denna artikel.

Det ska dock tilläggas att direktiv 92/85 syftar till att fastställa vissa minimikrav i fråga om skydd på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Direktivet utesluter således inte på något sätt möjligheten för medlemsstaterna att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar hälsa och säkerhet för beställande mödrar som fått barn genom surrogatavtal och låta dem få mammaledighet med anledning av barnets födelse.

(se punkterna 35–37 och 40–43 samt punkt 1 i domslutet)

2. Artikel 14 i direktiv 2006/54 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, jämförd med artikel 2.1 a och b samt 2.2 c i samma direktiv, ska tolkas så, att det inte utgör könsdiskriminering om en arbetsgivare nekar en beställande mor som fått barn genom surrogatavtal mammaledighet.

Det utgör direkt könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 a i nämnda direktiv att neka mammaledighet i en sådan situation om det huvudsakliga skälet för att neka sådan ledighet endast tillämpas på arbetstagare av det ena könet. Sådan direkt diskriminering föreligger emellertid inte då en beställande far som fått barn genom surrogatavtal emellertid enligt nationella bestämmelser behandlas på samma sätt som en beställande mor i en liknande situation. Han har nämligen inte heller rätt till betald ledighet motsvarande mammaledighet. Domstolen finner vidare, vad beträffar den indirekta diskriminering som avses i artikel 2.1 b i direktivet, att det inte finns något i handlingarna i målet som gör det möjligt att slå fast att beslutet att neka den aktuella ledigheten särskilt skulle missgynna kvinnliga arbetstagare i förhållande till manliga arbetstagare.

Det föreskrivs vidare i artikel 2.2 c i direktiv 2006/54 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet att varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller mammaledighet i den mening som avses i direktiv 92/85 ska anses utgöra diskriminering enligt direktiv 2006/54. En beställande mor som fått barn genom ett surrogatavtal kan emellertid per definition inte bli föremål för en mindre förmånlig behandling som har samband med graviditet, eftersom hon inte varit gravid med barnet. Eftersom direktiv 92/85 inte föreskriver att mammaledighet ska beviljas för en arbetstagare som, i sin egenskap av beställande mor, fått barn genom surrogatavtal är nämnda beställande mor följaktligen inte föremål för en mindre förmånlig behandling som har samband med mammaledighet i den mening som avses i direktiv 92/85.

(se punkterna 46, 47, 49, 51–53 och 55 samt punkt 2 i domslutet)