



## Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 16 juli 2015\*

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 96/34/EG — Ramavtal om föräldraledighet — 2.1 § — Individuell rätt till föräldraledighet med anledning av ett barns födelse — Nationell lagstiftning enligt vilken en sådan rätt inte föreligger för en offentliganställd tjänsteman vars hustru inte arbetar — Direktiv 2006/54/EG — Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet — Artiklarna 2.1 a och 14.1 c — Arbetsvillkor — Direkt diskriminering”

I mål C-222/14,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Symvoulio tis Epikrateias (Grekland) genom beslut av den 20 mars 2014, som inkom till domstolen den 7 maj 2014, i målet

**Konstantinos Maïstrellis**

mot

**Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton,**

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

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

generaladvokat: J. Kokott,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Konstantinos Maïstrellis, biträdd av K. Daktylidi, dikigoros,
- Greklands regering, genom V. Karageorgos, I. Bakopoulos och S. Lekkou, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. Patakia och D. Roussanov, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 16 april 2015 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

\* Rättegångsspråk: grekiska.

följande

### Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av 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, 1998, s. 24) (nedan kallat direktiv 96/34) och 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).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Konstantinos Maïstrellis och Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton (justitieministeriet och ministeriet för insyn och mänskliga rättigheter). Målet rör det ministeriets beslut att inte bevilja den berörde föräldraledighet med anledning av att dennes hustru saknar arbete.

### Tillämpliga bestämmelser

#### *Unionsrätt*

#### Direktiv 96/34

- 3 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 (EUT L 68, s. 13) har direktiv 96/34 upphävts från och med den 8 mars 2012. Direktiv 96/34 syftade enligt artikel 1 i detsamma till att genomföra det ramavtal om föräldraledighet som ingicks den 14 december 1995 mellan de allmänna branschövergripande organisationerna, det vill säga Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS). Ramavtalet återfanns i bilagan till det direktivet (nedan kallat ramavtalet).
- 4 I första stycket i ramavtalets inledning angavs följande:

”... ramavtalet innebär ett åtagande av UNICE, CEEP och EFS att införa minimiföreskrifter om föräldraledighet ... såsom ett viktigt medel för att göra det möjligt att förena arbetsliv och familjeliv och att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män samt principen om likabehandling av kvinnor och män.”
- 5 Punkterna 4–7 och 8 i de allmänna övervägandena i ramavtalet hade följande lydelse:

”4. I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter [antagen under Europeiska rådets möte i Strasbourg den 9 december 1989] fastställs i punkt 16, som gäller principen om likabehandling av kvinnor och män, att åtgärder måste utarbetas för att kvinnor och män skall kunna förena sina åtaganden i arbetsliv och familjeliv.

...

7. Familjepolitiken bör ses i förhållande till de demografiska förändringarna, effekterna av att befolkningen åldras, att generationerna närmar sig varandra och främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet.

8. Männen bör uppmuntras att dela ansvaret för familjen lika och uppmuntras till att utnyttja föräldraledigheten, till exempel genom program för att göra dem medvetna.”

6 I 1 § i ramavtalet angavs 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.”

7 I 2 § i ramavtalet föreskrevs 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, uppdelad eller i form av sparade dagar,
  - b) göra rätten till föräldraledighet beroende av en kvalifikationsperiod i arbete och/eller anställningstid som inte får överskrida ett år,
  - c) anpassa kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet till de särskilda omständigheter som råder vid adoption,
  - 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, efter samråd i enlighet med lagstiftning, kollektivavtal och nationell praxis, av skäl som kan rättfärdigas och som sammanhänger med företagets drift får uppskjuta beviljandet av föräldraledigheten (till exempel då arbetet är säsongsbetonat, då någon vikarie inte kunnat uppbringas inom anmälningsperioden, då en betydande del av arbetsstyrkan samtidigt ansöker om föräldraledighet, då en särskild funktion är strategiskt viktig). Svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av denna bestämmelse skall lösas i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal och nationell praxis.
  - f) utöver punkt e ovan godkänna särskilda arrangemang för att tillgodose de små företagens behov avseende drift och struktur.”

Direktiv 2006/54

8 Skälen 2, 11 och 22 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”(2) Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip i gemenskapslagstiftningen enligt artiklarna 2 [EG] och 3.2 [EG] och domstolens rättspraxis. Enligt dessa bestämmelser i fördraget är jämställdhet mellan kvinnor och män en ’uppgift’ och ett syfte för gemenskapen och de inför en uttrycklig skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet.

...

(11) Medlemsstaterna bör tillsammans med arbetsmarknadens parter söka lösa problemet med att kvinnor fortfarande har lägre löner än män och 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 ...

...

(22) I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling enligt artikel 141.4 i fördraget inte hindra medlemsstaterna från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att utöva yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Med tanke på det aktuella läget och med beaktande av förklaring nr 28 till Amsterdamfördraget bör medlemsstaterna i första hand sträva efter att förbättra kvinnornas situation i arbetslivet.”

9 Artikel 1 i direktiv 2006/54 har följande lydelse:

”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.

...”

10 I artikel 2.1 a i direktiv 2006/54 anges följande definition:

”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”

11 I artikel 3 i direktiv 2006/54, som har rubriken ”Positiv särbehandling”, föreskrivs följande:

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

- 12 Artikel 14 i direktiv 2006/54 har rubriken ”Förbud mot diskriminering”. I punkt 1 c i den artikeln föreskrivs följande:

”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 villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 [EG]”
- 13 Artikel 28 i direktiv 2006/54 har rubriken ”Förhållandet till gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser”. I punkt 2 i den artikeln föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 96/34 ... och [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, s. 1; svensk specialutgåva, område 5, volym 6, s. 3)]”.

#### *Grekisk rätt*

- 14 I artikel 44.20 och 44.21 i lagen om domstolars organisation och tjänsteföreskrifter för domare i den version som är tillämplig på tvisten vid den nationella domstolen (nedan kallad lag om tjänsteföreskrifter för domare) föreskrivs följande:

”20. En gravid kvinnlig domare har rätt till ledighet före och efter förlossningen, enligt de tillämpliga bestämmelserna för tjänstemän inom den statliga förvaltningen.

21. Mödrar som är domare kan, på begäran och genom beslut av Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton, beviljas nio månaders betald föräldraledighet för vård av ett barn ...”

- 15 Artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning i den lydelse som är tillämplig på tvisten vid den nationella domstolen (nedan kallad lagen om offentlig anställning) har följande lydelse:

”... om den offentliganställda tjänstemannens hustru inte arbetar eller utövar något yrke, har maken inte rätt till de förmåner som avses i punkt 2 [däribland betald föräldraledighet för att ta hand om ett barns uppfostran], såvida inte hustrun anses vara oförmögen att ta hand om barnet på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning som fastställts av behörig läkarkommitté i andra instans som den offentliganställda tjänstemannen omfattas av”.

#### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan**

- 16 Den 7 december 2010 ansökte Konstantinos Maïstrellis, som är domare i Grekland, hos Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton om betald föräldraledighet på nio månader för vård av sitt barn som föddes den 24 oktober 2010. I egenskap av domare omfattas Konstantinos Maïstrellis av särskilda bestämmelser, det vill säga lagen om tjänsteföreskrifter för domare.
- 17 Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton avslag Konstantinos Maïstrellis ansökan genom beslut av den 18 januari 2011, eftersom den sökte föräldraledigheten enligt artikel 44.21 i den lagen beviljas endast mödrar som är domare.

- 18 Konstantinos Maïstrellis överklagade det beslutet till Symvoulio tis Epikrateias (högsta förvaltningsdomstol). Den domstolen biföll överklagandet genom dom av den 4 juli 2011 och angav att artikel 44.21 i lagen om tjänsteföreskrifter för domare, tolkad mot bakgrund av direktiv 96/34, i enlighet med den domstolens praxis ska tillämpas inte endast på en mor som är domare, utan även på en far som är domare. Ärendet återförvisades till administrationen.
- 19 Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton avlog genom beslut av den 26 september 2011 på nytt Konstantinos Maïstrellis ansökan, eftersom han enligt artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning inte hade rätt till den ledighet som föreskrivs i artikel 44.21 i lagen om tjänsteföreskrifter för domare. En far som är domare har i princip rätt till föräldraledighet för vård av barn, men han har inte rätt att åtnjuta den om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke. I förevarande fall har Konstantinos Maïstrellis hustru, enligt vad han själv har förklarat, inte någon anställning.
- 20 Konstantinos Maïstrellis överklagade det nya beslutet till Symvoulio tis Epikrateias den 10 oktober 2011. Den domstolen betonade att enligt dess praxis ska lagen om offentlig anställning och i synnerhet artikel 53.3 tredje stycket i densamma tillämpas på domare på områden som inte regleras särskilt för dessa.
- 21 Den hänskjutande domstolen vill i detta avseende få klarhet i om den bestämmelsen i lagen om offentlig anställning är förenlig med direktiv 96/34 och direktiv 2006/54.
- 22 Mot denna bakgrund beslutade Symvoulio tis Epikrateias att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen

”Ska bestämmelserna i direktiv 96/34 och direktiv 2006/54, i de lydelse som är tillämpliga i det nationella målet, tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning, såsom den omtvistade bestämmelsen i artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning, enligt vilken en offentliganställd tjänsteman inte har rätt till föräldraledighet om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke, såvida inte hustrun anses vara oförmögen att ta hand om barnets uppfostran på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning?”

### **Prövning av tolkningsfrågan**

- 23 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 96/34 och direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en offentliganställd tjänsteman inte har rätt till föräldraledighet om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke, såvida inte hustrun anses vara oförmögen att ta hand om barnets uppfostran på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning.

### *Inledande synpunkter*

- 24 Konstantinos Maïstrellis omfattas i princip, i egenskap av domare, av lagen om tjänsteföreskrifter för domare. Den hänskjutande domstolen har emellertid betonat att enligt dess praxis ska lagen om offentlig anställning och i synnerhet artikel 53.3 tredje stycket i densamma, vilken uttryckligen nämns i den ställda frågan, tillämpas på domare när ordningen för domare inte omfattas av särskilda bestämmelser.
- 25 Konstantinos Maïstrellis har hävdade att Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton lade artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning till grund för sitt avgörande, trots att villkoren inte var uppfyllda för att tillämpa den bestämmelsen på domare.



- 26 Domstolen erinrar om att enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva (dom Melki och Abdeli, C-188/10 och C-189/10, EU:C:2010:363, punkt 27, och dom Stanley International Betting och Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, punkt 26).
- 27 Det ankommer inte på domstolen att uttala sig om tolkningen av nationella bestämmelser. En sådan tolkning omfattas nämligen av de nationella domstolarnas exklusiva behörighet. Domstolen ska således när den har att ta ställning till en begäran om förhandsavgörande från en nationell domstol utgå från den tolkning av den nationella rätten som den hänskjutande domstolen har gjort (dom ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, punkt 57 och där angiven rättspraxis).
- 28 Under dessa omständigheter ska den tolkningsfråga som ställts av Symvoulio tis Epikrateias besvaras.

*Direktiv 96/34*

- 29 Domstolen påpekar först och främst att direktiv 96/34 och ramavtalet kan tillämpas på offentliganställda tjänstemän (se dom Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punkterna 27–30).
- 30 Enligt fast rättspraxis är det dock väsentligt att vid tolkningen av en unionsbestämmelse inte bara beakta dess lydelse, utan också sammanhanget och de mål som eftersträvas med de föreskrifter som bestämmelsen ingår i (se dom Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, punkt 23; dom SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, punkt 34, och dom Hošťická m.fl., C-561/13, EU:C:2014:2287, punkt 29).
- 31 Enligt lydelsen i 2.1 § i ramavtalet ges arbetstagare, kvinnor och män, 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.
- 32 Enligt 2.2 § i ramavtalet bör, för att främja rätten till lika möjligheter för kvinnor och män och principen om likabehandling av kvinnor och män den rätten "i princip ... beviljas på så sätt att den inte kan överlätas".
- 33 Det framgår av de bestämmelserna att var och en av barnets föräldrar har en individuell rätt till föräldraledighet under minst tre månader (se, för ett liknande resonemang, dom kommissionen/Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, punkt 33).
- 34 Rätten till föräldraledighet för var och en av barnets föräldrar är en av de minimiföreskrifter som fastställs i ramavtalet i enlighet med 1.1 § i detsamma.
- 35 I 2.3 § i ramavtalet anges således att kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna för föräldraledighet ska fastställas enligt lag och/eller kollektivavtal i medlemsstaterna med iakttagande av minimiföreskrifterna i avtalet. I samma bestämmelse anges vilka kvalifikationskrav för föräldraledighet och tillämpningsföreskrifter för denna som medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter bland annat får besluta om.
- 36 Såsom generaladvokaten angav i punkt 42 i förslaget till avgörande, föreskrivs inte i kvalifikationskraven och tillämpningsföreskrifterna att en av föräldrarna kan fråntas rätten till föräldraledighet, bland annat på grund av makens arbetssituation.
- 37 Denna bokstavstolkning av 1 § och 2 § i ramavtalet stöds av ramavtalets ändamål och sammanhang.

- 38 Syftet med ramavtalet är nämligen, enligt 1.1 § i detsamma, att underlätta för föräldrar som arbetar att förena yrkesliv och familjeliv. Såsom anges i punkt 4 i de allmänna övervägandena i nämnda avtal har detta syfte fastställts i punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter (dom Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 36).
- 39 Utifrån detta syfte infördes rätten till föräldraledighet i artikel 33.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna bland de grundläggande sociala rättigheter som samlats i avdelning IV under rubriken "Solidaritet" (dom Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punkt 37). I den bestämmelsen anges att varje arbetstagare för att kunna förena familjeliv och yrkesliv har rätt till bland annat föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption.
- 40 I punkterna 7 och 8 i de allmänna övervägandena i ramavtalet anges på samma sätt att familjepolitiken bör ses i förhållande till "främjandet av kvinnors deltagande i arbetslivet" och att männen bör uppmanas att "dela ansvaret för familjen lika", bland annat genom att utnyttja föräldraledigheten.
- 41 Det följer således av både ramavtalets lydelse och av dess ändamål och sammanhang att båda föräldrarna har rätt till föräldraledighet, vilket innebär att medlemsstaterna inte får anta en lagstiftning enligt vilken en far som är offentliganställd tjänsteman inte har rätt till föräldraledighet om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke.

#### *Direktiv 2006/54*

- 42 Domstolen påpekar inledningsvis, i enlighet med vad som anges i skäl 2 i direktiv 2006/54, att principen om likabehandling av kvinnor och män som införs genom det direktivet har en allmän räckvidd. Å andra sidan är det direktivet, såsom framgår av bland annat artikel 14.1 i detsamma och av domstolens praxis, tillämpligt på anställningsförhållanden i den offentliga eller privata sektorn (se, för ett liknande resonemang, dom Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, punkt 39).
- 43 Enligt skäl 11 i direktiv 2006/54 bör medlemsstaterna, för att göra det lättare för såväl män som kvinnor att förena familjeliv och arbetsliv, bland annat föreskriva "rimlig föräldraledighet som båda föräldrarna kan utnyttja".
- 44 Enligt artikel 2.1 a i direktiv 2006/54 är det fråga om "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.
- 45 Att beviljas föräldraledighet, vilket gör det möjligt för nyblivna föräldrar att avbryta sitt yrkesarbete för att ägna sig åt sina familjeåtaganden, inverkar på de aktuella offentliganställda tjänstemännens yrkesliv. Villkoren för att bevilja föräldraledighet omfattas därför av anställnings- och arbetsvillkoren i den mening som avses i artikel 14.1 c i direktiv 2006/54.
- 46 Den föräldraledighet som föreskrivs i artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning avser i förevarande fall de offentliganställda tjänstemännen i deras egenskap av föräldrar.
- 47 Situationerna för en manlig arbetstagare som är far och en kvinnlig arbetstagare som också är förälder är jämförbara i fråga om barnens uppfostran (se dom kommissionen/Frankrike, 312/86, EU:C:1988:485, punkt 14, dom Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punkt 56, och dom kommissionen/Grekland, C-559/07, EU:C:2009:198, punkt 69).
- 48 I artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning föreskrivs visserligen att en far som är offentliganställd tjänsteman inte har rätt till föräldraledighet för att ta hand om sitt barns uppfostran om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke, såvida inte hustrun anses vara oförmögen att ta hand om barnets uppfostran på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning. I den



bestämmelsen föreskrivs emellertid inte motsatsvis att en mor som är offentliganställd tjänsteman fråntas den rätten på grund av makens arbetsituation. I beslutet om hänskjutande hänvisas inte till någon bestämmelse i den nationella rätten som innebär att sådana villkor föreligger för mödrar som är offentliganställda tjänstemän.

- 49 Detta innebär att enligt nationell rätt har mödrar som är offentliganställda tjänstemän alltid rätt till föräldraledighet, medan fäder som har samma ställning kan dra nytta av denna ledighet endast om modern till deras barn arbetar eller utövar ett yrke. Att vara förälder är därmed inte tillräckligt för att en man som är offentliganställd tjänsteman ska kunna dra nytta av denna ledighet, medan detta är tillräckligt för kvinnor i en likadan situation (se, analogt, dom Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 23).
- 50 En sådan bestämmelse, som den som är i fråga i det nationella målet, säkerställer långt ifrån full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män och är mot bakgrund av artikel 3 i direktiv 2006/54 snarast ägnad att bevara det traditionella könsrollsmönstret där män spelar en biroll i förhållande till kvinnor vad gäller föräldraskapet (se, för ett liknande resonemang, dom Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, punkt 41, och dom Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punkt 36).
- 51 Enligt artikel 28.2 i direktiv 2006/54 ska detta inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 96/34 och 92/85. En sådan bestämmelse som artikel 53.3 tredje stycket i lagen om offentlig anställning kan emellertid inte omfattas av det skydd som föreskrivs i direktiv 92/85. Såsom generaladvokaten angav i punkt 50 i förslaget till avgörande, utgör den omständigheten att barnets far fråntas rätten till föräldraledighet på grund av hans hustrus arbetsituation inte en åtgärd för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.
- 52 Domstolen finner under dessa förhållanden att den bestämmelse som är i fråga i det nationella målet innebär en direkt könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 14.1 i direktiv 2006/54, jämförd med artikel 2.1 a i samma direktiv, i förhållande till fäder som är offentliganställda tjänstemän och i fråga om beviljande av föräldraledighet.
- 53 Med hänsyn till vad ovan anförts ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Direktiv 96/34 och direktiv 2006/54 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en offentliganställd tjänsteman inte har rätt till föräldraledighet om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke, såvida inte hustrun anses vara oförmögen att ta hand om barnets uppfostran på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning.

### **Rättegångskostnader**

- 54 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 och 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 ska tolkas så, att de utgör hinder för nationell lagstiftning enligt vilken en offentliganställd tjänsteman inte**

**har rätt till föräldraledighet om hans hustru inte arbetar eller utövar något yrke, såvida inte hustrun anses vara oförmögen att ta hand om barnets uppfostran på grund av allvarlig sjukdom eller funktionsnedsättning.**

Underskrifter