

RECHTSPRAAK

Betriu Montull/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Overdracht van ‘moederschapsverlof’ aan ‘vader’ is niet in strijd met de richtlijn. Het toekennen van verlof aan moeders levert geen strijd met gelijke behandeling man/vrouw op. Het weigeren van moederschapsverlof overdracht ingeval de moeder zelfstandige is, is niet in strijd met de richtlijn. Mogelijk wel strijdig met algemeen beginsel van Unierecht indien alle overige werknemers wel recht hebben op dergelijk verlof

In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of de Spaanse regeling in artikel 48 lid 4 Werknemersstatuut in strijd is met de Richtlijn 76/207 (thans: 2002/73/EG; Ouderschapsverlof) dan wel met de Richtlijn gelijke behandeling man/vrouw, dan wel het algemene gelijkheidsbeginsel van het Unierecht. De betreffende regeling kent namelijk aan werkneemsters in loondienst de mogelijkheid toe het hen toekomende bevallingsverlof over te dragen aan de eveneens in loondienst werkzaam zijnde man. Een gelijke regeling geldt in geval van adoptie. In de onderhavige zaak is de moeder in kwestie evenwel niet werkzaam in loondienst, maar als zelfstandige. De biologische vader van het kind is wel werkzaam in loondienst. Het verzoek tot ‘moederschapsverlof’ door de vader is afgewezen, omdat de moeder geen recht had op het ‘moederschapsverlof’ in de zin van de wet nu zij zich als zelfstandige particulier had verzekerd. Haar verzekering keerde enkel een uitkering uit, maar kon de man geen verlof bieden. De Spaanse rechter wenst te vernemen of de ‘overdracht’ van moederschapsverlof op vaders is toegestaan en of in casu geen sprake is van ongelijke behandeling man/vrouw.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Nadat het Hof in herinnering heeft gebracht dat het recht op verlof voor zwangere en pas bevallen werknemers een middel is om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen, stelt het zich de vraag of dit recht in een voorkomend geval door de vrouw aan de man kan worden overgedragen. De eerste vraag is of de richtlijn zich daartegen verzet, althans werkneemsters verplicht het verlof zelf op te nemen. Uit rechtspraak van het Hof vloeit voort dat overheidsorganen of de werkgevers op generlei wijze kunnen tornen aan het feit dat vrouwen de uitoefening van hun beroepsactiviteit gedurende het tijdvak van (in casu) ten minste zestien weken rond de bevalling mogen onderbreken. Bijgevolg kan het op artikel 8 van Richtlijn 92/85 gebaseerde zwangerschapsverlof de moeder

niet tegen haar wil worden ontzegd, om geheel of gedeeltelijk te worden toegekend aan de vader van het kind. Daarentegen volgt uit de rechtspraak dat de lidstaten op grond van artikel 8 van deze richtlijn weliswaar de nodige maatregelen dienen te treffen opdat werkneemsters recht hebben op een zwangerschapsverlof van ten minste veertien weken, maar dat dit voor deze werkneemsters een recht is waarvan zij afstand kunnen doen, behalve voor de twee weken verplicht zwangerschapsverlof bedoeld in lid 2 van dit artikel (zie arrest Boyle e.a., punt 58). Voor het antwoord op de vraag of de regeling een verboden onderscheid op grond van geslacht oplevert, oordeelt het Hof dat dit niet het geval is. Dienaangaande heeft het Hof herhaaldelijk geoordeeld dat artikel 2 lid 3 van Richtlijn 76/207, door de lidstaten het recht toe te kennen bepalingen ter bescherming van de zwangerschap en het moederschap te handhaven of in te voeren, erkent dat het gelet op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen gerechtvaardigd is de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, alsook de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen (zie met name arresten Hofmann, punt 25 en Roca Álvarez, punt 27).

Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het in het Unierecht verankerde beginsel van gelijke behandeling aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die bepaalt dat een werknemer recht heeft op moederschapsverlof wanneer hij een kind adopteert, ook wanneer de adoptiemoeder niet het statuut van werknemer heeft, terwijl de in loondienst werkzame biologische vader alleen recht heeft op een dergelijk verlof wanneer de moeder van zijn kind eveneens het statuut van werknemer heeft. Zoals de advocaat-generaal immers in zijn conclusie onder punt 82 heeft opgemerkt, verbood op de datum van de feiten in het hoofdgeding noch het EG-Verdrag, noch enige richtlijn van de Unie, noch enige andere bepaling van het Unierecht discriminatie van de adoptievader ten opzichte van de biologische vader ter zake van het moederschapsverlof. Derhalve kan het Hof niet over deze vraag oordelen (valt buiten bereik Unierecht).

Derhalve oordeelt het Hof van Justitie EU dat Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16 lid 1 van Richtlijn 89/391/EEG) en Richtlijn 76/207/EEG van de Raad 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, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale maatregel zoals die in het hoofdgeding, die bepaalt dat de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft met instemming van de moeder, die eveneens het statuut van werknemer heeft, recht heeft op moederschapsverlof in de periode aaneensluitend op de periode van zes weken verplicht verlof van de moeder na de bevalling, behoudens de gevallen waarin er sprake is van gevaar voor de gezondheid van de moeder, terwijl de vader van een kind die het statuut van werknemer heeft geen recht heeft op een dergelijk verlof wanneer de

moeder van zijn kind niet het statuut van werknemer heeft en niet onder een wettelijk socialezekerheidsstelsel valt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-09-2013

Zaaknummer: C-5/12