

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2010. szeptember 30.*

A C-104/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanyolország) a Bírósághoz 2009. március 19-én érkezett, 2009. február 13-i határozatával terjesztett elő az előtte

Pedro Manuel Roca Álvarez

és

a Sesa Start España ETT SA

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, P. Lindh (előadó), A. Rosas, U. Löhmus és A. Ó Caoimh bírák,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: R. Grass,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a spanyol kormány képviselőjében B. Plaza Cruz, meghatalmazotti minőségben,

- Írország képviselőjében D. O'Hagan, meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Közösségek Bizottsága képviselőjében M. van Beek és S. Pardo Quintillán, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. május 6-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) 2. cikke (1), (3) és (4) bekezdésének, valamint 5. cikkének az értelmezésére vonatkozik.
- 2 A kérelmet a P.M. Roca Álvarez és munkáltatója, a Sesa Start España ETT SA elnevezésű társaság között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, melynek tárgya, hogy az utóbb említett társaság P.M. Roca Álvareztől megtagadta az ún. „szoptatási” szünet kiadását.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

- 3 A 76/207 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ezen irányelv célja, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, szakképzés, munkafeltételek, valamint – a (2) bekezdésben említett feltételek esetén – a szociális

biztonság tekintetében. A továbbiakban az »egyenlő bánásmód elve« kifejezés jelöli ezt az elvet.”

- 4 Az irányelv 2. cikke a következőket írja elő:

„(1) A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással [helyesen: sem közvetlenül, sem közvetetten, a közvetett hátrányos megkülönböztetés tekintetében különösen ideértve a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozást].

[...]

(3) Ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra.

(4) Ez az irányelv nem érinti a férfiak és a nők esélyegyenlőségét elősegítő intézkedéseket, különösen, ha azokat a fennálló egyenlőtlenségeket szüntetik meg, amelyek az 1. cikk (1) bekezdésében említett területeken a nők lehetőségeit érintik.”

- 5 Az említett irányelv 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az egyenlő bánásmód elvének a munka- és egyben az elbocsátást szabályzó feltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nélkül.

(2) E célból a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy:

a) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezést hatályon kívül helyezzenek;

b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezést, amelyet kollektív szerződés, egyéni munkaszerződés, a vállalkozások belső szabályzata, illetve a szabadfoglalkozásúakra vonatkozó szabályok tartalmaznak, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthatassanak, illetve módosíthatassanak;

c) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket felülvizsgálják, ha az azokat eredetileg ösztönző, védelmet biztosító szándék már nem áll fenn, és ha a kollektív szerződésekben ilyen rendelkezések vannak, a szociális partnereket felkérjék a kívánt felülvizsgálat elvégzésére.”

6 A 76/207 irányelvet módosította a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.), és hatályon kívül helyezte a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (átdolgozott szöveg) (HL L 204., 23. o.).

A nemzeti szabályozás

- 7 Az 1995. március 24-i 1/1995. sz. Real Decreto Legislativo (királyi törvényerejű rendelet) (BOE 75. szám, 1995. március 29., 9654. o.) által módosított, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény (Estatuto de los trabajadores; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) az 1. cikkének (1) bekezdése értelmében olyan munkavállalókra alkalmazandó, akik valamely – munkáltatónak nevezett – természetes vagy jogi személy szervezeti keretei között, és e természetes vagy jogi személy utasítása alatt más javára, fizetés ellenében önkéntesen szolgálatot teljesítenek.

- 8 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 1. cikkének (3) bekezdése előírja, hogy kizárt a törvény minden olyan tevékenységre történő alkalmazása, amelyet az 1. cikk (1) bekezdésében megfogalmazottól eltérő keretek között végeznek.

- 9 Az említett törvény 37. cikkének (4) bekezdése előírja az ún. szoptatási szünet kiadását. E rendelkezésnek az alapügyben előterjesztett kérelem időpontjában hatályos változata a következőképpen rendelkezett:

„A női munkavállalóknak a kilenc hónapnál fiatalabb gyermek szoptatása tekintetében egy óra munkaszünethez van joguk, amelyet két részre oszthatnak. A női munkavállaló úgy is dönthet, hogy ezt a jogot a napi munkaidő ugyanezen célú, félórás lerövidítésével veszi igénybe. Ezt a szünetet mind az anya, mind pedig az apa igénybe veheti, feltéve hogy mindketten dolgoznak.”

- 10 Ezt a rendelkezést módosította a nők és férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 2007. március 22-i 3/2007 alkotmányos törvény (ley orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE 71. szám, 2007. március 23., 12611. o.), amely tehát az alapügy tényállását követően lépett hatályba. A rendelkezés szövege ettől az időponttól kezdődően a következő:

„A női munkavállalóknak a kilenc hónapnál fiatalabb gyermek szoptatása tekintetében egy óra munkaszünethez van joguk, amelyet két részre oszthatnak. Többszörös szülés esetén a szünet időtartama arányosan növekszik.

A női munkavállaló úgy is dönthet, hogy ezt a jogot a napi munkaidő ugyanezen célú, félórás lerövidítésével veszi igénybe, vagy adott esetben a kollektív szerződés, illetve a munkáltatóval történt megegyezés értelmében – a kollektív szerződésben rögzített feltételek figyelembevételével – az e szünetekre vonatkozó igények összegyűjtésével teljes napokat vesz ki.

Ezt a szünetet mind az anya, mind pedig az apa igénybe veheti, feltéve hogy mindketten dolgoznak.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 11 P. M. Roca Álvarez 2004 júliusa óta a Sesa Start España ETT SA alkalmazottja. 2005. március 7-én a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (4) bekezdése szerinti munkaszünetet igényelt munkáltatójától a 2005. január 4-től 2005. október 4-ig terjedő időszakra. A munkáltató a munkaszünetet megtagadta azzal az indokkal, hogy P.M. Roca Álvarez gyermekének anyja önálló vállalkozó, és nem alkalmazott.

Az anya alkalmazotti jogállása azonban elengedhetetlen feltétele a kért munkaszünet igénybevételének.

- 12 P. M. Roca Álvarez munkáltatója határozatának vitatása végett a Juzgado de lo Social de A Coruña-hoz (szociális ügyek bírósága, Coruña) fordult. E bíróság megállapította, hogy tekintettel arra, hogy a kért munkaszünethez való jog a „női munkavállalókat” illeti meg, az kizárólag az anyák számára adható ki. Ezenfelül az említett munkaszünethez való jogban csak azok az anyák részesülhetnek, akik munkaviszonyban állnak, amely feltételnek P. M. Roca Álvarez gyermekének anyja nem felel meg. Következésképpen P. M. Roca Álvarez kérelme elutasításra került.
- 13 E határozat ellen P. M. Roca Álvarez fellebbezést nyújtott be a Tribunal Superior de Justicia de Galicia-hoz (galíciai legfelsőbb bíróság).
- 14 E bíróság úgy véli, hogy a nemzeti szabályozás értelmezése helyes volt. Megállapítja ugyanakkor, hogy az e szabályozás által előírt munkaszünet eltávolodott a szoptatástól, mint biológiai tényről, ily módon ezt pusztán a gyermek gondozására szánt időnek lehet minősíteni. A bíróság azt is megállapítja, hogy a munkaviszonyban álló női munkavállalók számára rendelkezésre áll egy másik védelmi mechanizmus „a szoptatás során fellépő kockázatok” esetére. A bíróság megjegyzi továbbá, hogy a kérdéses szabályozás ma már lehetővé teszi, hogy e munkaszünetet mind az apa, mind pedig az anya igénybe vegye, illetve kihasználja, de csak azon feltétel mellett, ha „mindketten dolgoznak”, és az apa e munkaszünetet az anya helyett csak abban az esetben veheti igénybe, ha az anya munkaviszonyban áll, és ezért jogosult a szoptatási szünet igénybevételére.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróságban az a kérdés merült fel, hogy e szoptatási szünetet nem kellene-e a férfiaknak ugyanúgy biztosítani, mint a nőknek, és az, hogy e munkaszünet kizárólag a munkaviszonyban álló anyákat, és a gyermekeik apját illeti meg, nem minősül-e az egyenlő bánásmód elvével és a 76/207 irányelvvel ellentétes, hátrányosan megkülönböztető intézkedésnek.

- 16 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint ezenfelül a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (4) bekezdésében előírt munkaszünet az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.) értelmében inkább „szülői szabadságnak” minősül.
- 17 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Galicia úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Az EK 13. cikkben, a [...] 76/207[...] irányelvben, valamint a [...] 2002/73[...] irányelvben rögzített egyenlő bánásmód elvét, amely tilt bármely, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést, sérti-e az olyan nemzeti rendelkezés (konkrétan a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (4) bekezdése), amely kizárólag a munkaviszonyban álló anyák számára ismeri el a fizetett szoptatási szünethez való jogosultságot, amelynek lényege a napi munkaidő fél órával történő csökkentése vagy egy óra távollét a munkából, amely utóbbi esetben a szünet két részre osztható, és amely szünet önkéntes jellegű, a munkáltató által fizetett, a gyermek kilenc hónapos koráig vehető igénybe, de amely szünethez való jogosultság nem illeti meg a munkaviszonyban álló apákat?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

A 76/207 irányelvről

- 18 A kérdést előterjesztő bíróság a kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a 76/207 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz

hasznoló, olyan nemzeti rendelkezés, amely előírja, hogy az olyan női munkavállalók, akiknek gyermekük van, és munkaviszonyban állnak, e gyermek születését követő kilenc hónapon át – különböző módozatokban – részesülhetnek egy adott munkaszünetben, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és ugyanezzel a jogállással rendelkeznek, csak akkor részesülhetnek ugyanebben a munkaszünetben, ha e gyermek anyja szintén munkaviszonyban áll.

- 19 A 76/207 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerint az irányelv célja, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön többek közt a munkafeltételek tekintetében.
- 20 Ezt az elvet az említett irányelv 2. és 5. cikke határozza meg. Az említett 2. cikk (1) bekezdése előírja, hogy az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nem alapuló hátrányos megkülönböztetés nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, a közvetett hátrányos megkülönböztetés tekintetében különösen ideértve a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozást. Az említett irányelv 5. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy az ezen elvnek a munkafeltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nem alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül.
- 21 Meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező rendelkezés előírja, hogy az ún. szoptatási szünet konkrétan a munkanap során engedélyezett távollét formájában vagy a munkaidő lecsökkentése útján vehető igénybe. E rendelkezés hatását tekintve a munkaidő módosításával jár. E rendelkezés tehát a 76/207 irányelv 5. cikke értelmében vett munkafeltételt érint (lásd ebben az értelemben a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 44. és 45. pontját).
- 22 Ezenfelül ez a rendelkezés főszabály szerint az alapügy tárgyát képező munkaszünethez való jogot a gyermek anyjának biztosítja, mivel a gyermek apja csak azzal a feltétellel részesülhet e munkaszünetben, hogy mindkét szülő munkaviszonyban áll.

- 23 Következésképpen a munkaviszonyban álló anyák mindig részesülhetnek az ún. szoptatási szünetben, míg a munkaviszonyban álló apákat e munkaszünet csak akkor illeti meg, ha a gyermek anyja szintén rendelkezik e jogállással. A szülői minőség tehát nem elég ahhoz, hogy a munkaviszonyban álló férfiak részesülhessenek a munkaszünetben, míg az azonos jogállással rendelkező nők esetében az elégnek bizonyul.
- 24 Márpedig a férfi és a női munkavállalók, akiknek csecsemőkorú gyermekük van, összehasonlítható helyzetben vannak a napi munkaidőnek az említett gyermek gondozása céljából történő csökkentését érintő szükségesség tekintetében (lásd analógia útján a gyermeket nevelő férfi és a női munkavállalók helyzetét érintően a C-366/99. sz. Griesmar-ügyben 2001. november 29-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-9383. o.] 56. pontját és az e munkavállalóknak a napközi ellátáshoz való hozzáférésre vonatkozó helyzetét érintően a C-476/99. sz. Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-2891. o.] 30. pontját).
- 25 Következésképpen meg kell állapítani, hogy az alapügy tárgyát képező rendelkezés a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, nem alapuló eltérő bánásmód a munkaviszonyban álló anyák és az ugyanezen jogállással rendelkező apák között.
- 26 Az ilyen eltérő bánásmód igazolása tekintetében a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) és (4) bekezdése előírja, hogy az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra, és nem érinti a férfiak és a nők esélyegyenlőségét elősegítő intézkedéseket sem, különösen, ha azokat a fennálló egyenlőtlenségeket szüntetik meg, amelyek a munkafeltételek területén a nők lehetőségeit érintik.

- 27 Először is a terhesség és az anyaság védelmét érintően a bíróság több alkalommal is megállapította, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése azzal, hogy fenn tartja a tagállamok jogát az ezen védelmet szolgáló rendelkezések hatályban tartására vagy elfogadására, a nemek közötti egyenlő bánásmód elvére tekintettel elismeri egyfelől a nő terhesség során és azt követően fennálló biológiai állapota védelmének jogszerűségét, másfelől a szülést követő időszakban a nő és gyermeke közötti különleges viszony védelmének jogszerűségét (lásd a 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1984., 3047. o.] 25. pontját; a C-32/93. sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3567. o.] 20. pontját; a C-394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet [EBHT 1998., I-4185. o.] 17. pontját és a C-203/03. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2005. február 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-935. o.] 43. pontját).
- 28 A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (4) bekezdésében előírt munkaszünetet eredetileg 1900-ban vezették be abból a célból, hogy az anya szoptatását megkönnyítse. A szabályozás fejlődése során e munkaszünet eltávolodott az említett céltól oly módon, hogy megszűnt a szoptatásra való utalás. Ezenfelül az ítélkezési gyakorlat már évek óta elfogadja, hogy e munkaszünetet a cumisüvegből történő táplálás esetén is igénybe vehetik. A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy e munkaszünet eltávolodott a szoptatástól, mint biológiai tényről, és azt jelenleg pusztán a gyermek gondozására szánt időnek lehet minősíteni, illetve olyan rendelkezésnek, amely a családi életnek és a szakmai életnek a szülési szabadságot követő időszakban történő összeegyeztetését célozza.
- 29 Az, hogy a nemzeti szabályozás fejlődése és az ítélkezési gyakorlat által alkalmazott értelmezése az ún. szoptatási szünet biztosítását kissé eltávolította a szoptatástól mint biológiai tényről, akadályozza, hogy e rendelkezést a jelen ítélet 27. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében a nő terhességet követően fennálló biológiai állapotának a védelmét biztosító rendelkezésnek lehessen tekinteni. Amint ugyanis az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, az alapügy tárgyát képező munkaszünetet mind az anya, mind az apa ugyanúgy igénybe veheti, azzal az egyetlen feltétellel, hogy az apának is munkaviszonyban kell állnia.

- 30 Ez a helyzet különbözik a fent hivatkozott Hofmann-ügyben hozott ítélet tényállásától, amelyben a kérdéses nemzeti szabályozás a védelmi idő lejárátát követő időszakra kiegészítő szülési szabadságot írt elő, és ennek igénybevételét minden más személy kizárásával csak az anya számára tette lehetővé (lásd a fent hivatkozott Hofmann-ügyben hozott ítélet 26. pontját).
- 31 Az, hogy az alapügy tárgyát képező munkaszünetet mind a munkaviszonyban álló apa, mind pedig a munkaviszonyban álló anya ugyanúgy igénybe veheti, azt is jelenti, hogy a gyermek táplálását és gondozását az apa ugyanúgy biztosíthatja, mint az anya. Úgy tűnik tehát, hogy ez a munkaszünet a munkavállalók szülői minősége alapján jár. E munkaszünetet tehát nem lehet a nő terhességet követően fennálló biológiai állapotának vagy az anya és a gyermeke közötti különleges viszony védelmének a biztosítását lehetővé tévő intézkedésnek tekinteni.
- 32 Másodszor, a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség elősegítése és a munkafeltételek területén a nők lehetőségeit érintően fennálló egyenlőtlenségek csökkentése tekintetében a spanyol kormány az észrevételeiben azzal érvelt, hogy az alapügy tárgyát képező munkaszünetnek a kizárólag az anyák számára történő biztosítása annak elmentélezését célozza, hogy a nőket a férfiakhoz képest tényleges hátrányok érik a gyermek születését követően az állásuk megőrzése tekintetében. Az említett kormány nézete szerint a kisgyermeket nevelő anyának nehezebb a munka világába való beilleszkedés, illetve az abban való további részvétel.
- 33 Az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (4) bekezdése kifejezetten és kizárólag azon intézkedések megtételére jogosít fel, amelyek – látszólag hátrányos megkülönböztetést megvalósítva – a társadalmi életben ténylegesen a nők és a férfiak között fennálló egyenlőtlenségek kiküszöbölését vagy csökkentését célozzák. E rendelkezés így a munkavállalás területén – az előléptetést is beleértve – felhatalmazást ad olyan nemzeti intézkedések meghozatalára, amelyeknek – kifejezetten a nők előnyben részesítésével – az a célja, hogy javítsa versenyképességüket a munkaerőpiacon, és biztosítsa a férfakkal egyenlő alapon történő karrierépítési lehetőségeiket (lásd a C-450/93. sz. Kalanke-ügyben 1995. október 17-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-3051. o.] 18. és 19. pontját; a C-409/95. sz. Marschall-ügyben 1997. november 11-én hozott ítélet [EBHT 1997., I 6363. o.] 26. és

27. pontját; a C-158/97. sz., Badeck és társai ügyben 2000. március 28-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-1875. o.] 19. pontját, valamint a fent hivatkozott Lommers-ügyben hozott ítélet 32. pontját).

- 34 Az említett 2. cikk (4) bekezdésének célja a névleges egyenlőség helyett érdemi egyenlőség létrehozása a társadalomban ténylegesen előforduló egyenlőtlenségek csökkentése révén, és az, hogy az EUMSZ 157. cikk (4) bekezdésével összhangban az érintett személyek szakmai előmenetelében őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Kalanke-ügyben hozott ítélet 19. pontját, a C-407/98. sz., Abrahamsson és Anderson ügyben 2000. július 6-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-5539. o.] 48. pontját, valamint a C-319/03. sz. Briheche-ügyben 2004. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-8807. o.] 25. pontját).
- 35 Amint a jelen ítélet 21. pontjában megállapításra került, az alapügy tárgyát képező munkaszünet a munkanap során engedélyezett távollét formájában vagy a munkaidő lecsökkentése útján vehető igénybe. Vitathatatlan, hogy az ilyen rendelkezés azzal a hatással járhat, hogy a nőknek kedvez azáltal, hogy a munkaviszonyban álló anyák számára lehetővé teszi az állásuk megőrzését oly módon, hogy a gyermeküknek is időt szentelhetnek. Ezt a hatást erősíti az, hogy amennyiben a gyermek apja maga is munkaviszonyban áll, ő az anya helyett szintén igénybe veheti a munkaszünetet, és az anya így nem szembesül hátrányos következményekkel az állását illetően amiatt, hogy a gyermekének gondoskodást és figyelmet szentel.
- 36 Ugyanakkor az az álláspont, amely szerint – amint a spanyol kormány hangsúlyozza – kizárólag a munkaviszonyban álló anya lehet az alapügy tárgyát képező munkaszünethez való jog jogosultja, az ugyanezen jogállással rendelkező apa pedig e jogban csupán részesülhet, de annak nem lehet jogosultja, inkább állandósítaná a férfiak és a nők közötti hagyományos szereposztást azáltal, hogy a férfiak számára a nőkéhez képest másodlagos szerepet tartana fenn a szülői funkciók gyakorlása tekintetében (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Lommers-ügyben hozott ítélet 41. pontját).

- 37 Amint azt a főtanácsnok az indítványának 47. pontjában hangsúlyozta, az alapügy tárgyát képező munkaszünetnek kizárólag azon indokból történő megtagadása a munkaviszonyban álló apáktól, hogy a gyermek anyja nem rendelkezik e jogállással, azzal a hatással járhat, hogy a P.M. Roca Álvarez gyermekének anyjához hasonló helyzetű, önálló vállalkozói jogállással rendelkező nők arra kényszerülnek, hogy a szakmai tevékenységüket korlátozzák, és egyedül viseljék a gyermekük születéséből adódó terheket, anélkül hogy a gyermek apjától segítséget kaphatnának.
- 38 Következésképpen az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló rendelkezés nem minősül a 76/207 irányelv 2. cikkének (4) bekezdése értelmében vett olyan rendelkezésnek, amely a hatását tekintve megszünteti vagy csökkenti a társadalmi életben a nőket érintően esetlegesen fennálló egyenlőtlenségeket, és olyan rendelkezésnek sem tekinthető, amelynek célja a névleges egyenlőség helyett érdemi egyenlőség létrehozása a társadalomban ténylegesen előforduló egyenlőtlenségek csökkentése révén, és az, hogy az EUMSZ 157. cikk (4) bekezdésével összhangban az érintett személyek szakmai előmenetelében őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék.
- 39 E megfontolásokból következik, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (1), (3) és (4) bekezdését, valamint 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, olyan nemzeti rendelkezés, amely előírja, hogy az olyan női munkavállalók, akiknek gyermekük van, és munkaviszonyban állnak, e gyermek születését követő kilenc hónapon át – különböző módozatokban – részesülhetnek egy adott munkaszünetben, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és ugyanezzel a jogállással rendelkeznek, csak akkor részesülhetnek ugyanebben a munkaszünetben, ha e gyermek anyja szintén munkaviszonyban áll.

A 2002/73 és a 96/34 irányelvről

- 40 A kérdést előterjesztő bíróság részéről a 2002/73 irányelvhez kapcsolódóan az a kérdés merült fel, hogy ezt az irányelvet, amely a 76/207 irányelvet módosította, úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képező rendelkezés.
- 41 Bár a 2002/73 irányelv a kihirdetése napján hatályba lépett, azt legkésőbb 2005. október 5-ig, tehát az alapügy tényállásához képest későbbi időpontig kellett a nemzeti jogba átültetni. Ezen irányelv időbeli hatálya tehát nem terjed ki e tényállásra. Abban az esetben mindenesetre, ha a 76/207 irányelvnek a 2002/73 irányelvvel módosított változata lenne alkalmazandó *ratione temporis*, szintén nem változna a jelen ítélet 39. pontjában kifejtett értelmezés.
- 42 A 96/34 irányelv tekintetében meg kell állapítani, hogy az Európai Közösségek Bizottsága az észrevételeiben azt az álláspontot képviseli, hogy az alapügy tárgyát képező rendelkezés ezen irányelvvel ellentétes.
- 43 Mivel azonban az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz információt a szülői szabadságot érintő nemzeti rendelkezések tartalmára vonatkozóan, és erre nem vonatkozott kifejezett kérdés, a 96/34 irányelv értelmezése nem szükséges.

A költségekről

- 44 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv 2. cikkének (1), (3) és (4) bekezdését, valamint 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, olyan nemzeti rendelkezés, amely előírja, hogy az olyan női munkavállalók, akiknek gyermekük van, és munkaviszonyban állnak, e gyermek születését követő kilenc hónapon át – különböző módozatokban – részesülhetnek egy adott munkaszünetben, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és ugyanezzel a jogállással rendelkeznek, csak akkor részesülhetnek ugyanebben a munkaszünetben, ha e gyermek anyja szintén munkaviszonyban áll.

Aláírások