



Határozatok Tára

MELCHIOR WATHELET
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2013. április 11.¹

C-5/12. sz. ügy

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

(A Juzgado de lo Social no 1de Lleida [Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — A női és a férfi munkavállalók közötti egyenlő bánásmód — 76/207/EGK irányelv — A 92/85/EGK irányelv 2. és 5. cikke — 8. cikk — A munkaviszonyban álló anyák számára biztosított szülési szabadsághoz való jog — Az igénybevétel lehetősége akár a munkaviszonyban álló anya, akár a munkaviszonyban álló apa által — A munkaviszonyban álló apa kizárása a munkaszünethez való jogból — 96/34/EGK irányelv — A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás — Az anya és az apa jogai — Biológiai apák és örökbefogadó apák”

I – Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem, amely 2012. január 3-án érkezett a Bírósághoz, 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/EK tanácsi irányelvnek² és az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvnek³ az értelmezésére vonatkozik.

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o. A 76/207 irányelvet 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.) módosította. Tekintettel arra, hogy 2. cikkének értelmében a 2002/73 irányelvet a tagállamoknak legkésőbb 2005. október 5-ig át kell ültetniük, ezen irányelv időbeli hatályánál fogva nem alkalmazható az alapjogvitának 2004-ben megvalósult tényállása tekintetében. A 76/207 irányelvet 2009. augusztus 15-i hatállyal 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 (HL L 204., 23. o.) 34. cikke. E módosítások ellenére úgy vélem, hogy a jelen indítvány továbbra is relevanciával bír a 2006/54 irányelv értelmezése tekintetében. Közelebbről a 2006/54 irányelv 28. cikke azt írja elő, hogy ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra, valamint hogy ez az irányelv nem érinti a 96/34/EK irányelv és a 92/85/EGK irányelv rendelkezéseit. Továbbá, a 2006/54 irányelv 3. cikkének értelmében, amelynek címe „Pozitív intézkedések”, [az EUMSZ 157. cikkének (4) bekezdése] értelmében a tagállamok fenntarthatnak vagy elfogadhatnak intézkedéseket annak érdekében, hogy a munka világában biztosítsák a férfiak és nők közötti gyakorlati teljes egyenlőséget. Következésképpen úgy vélem, hogy a 2006/54 irányelv lényegileg nem változtatta meg az alapügy tényállása tekintetében alkalmazandó 76/207 irányelv rendelkezéseit.

3 — HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o. A 96/34 irányelvet 2012 március 8-i hatállyal hatályon kívül helyezte a BUSINESSSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL L 68., 13. o.). A szülői szabadságra vonatkozó szabályozásban a 2010/18 irányelv által bevezetett módosítások ellenére úgy gondolom, hogy ez utóbbi nem változtatta meg érdemben a 96/34 irányelvnek a Bíróság részére a jelen ügyben benyújtott észrevételekben hivatkozott rendelkezéseit.

2. A Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Spanyolország) által előterjesztett kérdések egy, M. Betriu Montull és az Instituto Nacional de la Seguridad Social (a továbbiakban: INSS) közötti jogvita keretébe illeszkednek, amelynek tárgya a munkavállalók jogállásáról szóló törvény⁴ 48. cikke (4) bekezdésének és a szociális biztonságról szóló általános törvény⁵ 133. bis cikkének egymással összefüggő alkalmazása. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény⁶ 48. cikkének (4) bekezdése tizenhat hetes szülési szabadságot ír elő, amelyből a szülést követő első hat hetet kötelezően a gyermek anyjának kell kivennie. Ezt követően az anya dönthet úgy, hogy a szülési szabadság fennmaradó részének egészét vagy egy részét átruházza az apára. A szociális biztonságról szóló általános törvény 133. bis cikke anyasági támogatást ír elő a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikke (4) bekezdésének megfelelően az anyaság tekintetében biztosított szabadság időtartama alatt.

3. M. Betriu Montull a spanyol általános szociális biztonsági rendszer munkavállalója, illetve biztosítottja. Macarena Ollé, akinek foglalkozása Procuradora de los Tribunales, a spanyol szociális biztonsági rendszeren kívüli Mutualidad General de los Procuradores rendszer tagja.⁷

4. Fiuk 2004. április 20-i, Lleidában történt születését követően és – feltételezésem szerint, amint azt a spanyol jogszabályok megkövetelik – a gyermek anyjával egyetértésben, M. Betriu Montull anyasági támogatás iránti kérelmet nyújtott be az azon hathetes kötelező szabadságot követő időtartamra, amelyet az anyának közvetlenül a szülést követően kell kivennie. Az INSS 2004. július 28-i és 2004. augusztus 8-i határozataiban e kérelmet elutasította. Álláspontja szerint mivel az anya egyetlen állami szociális biztonsági rendszerbe sem tartozik, és ennél fogva nem jogosultja a szabadságra való eredeti jognak, amely a szociális biztonsági rendszer által lefedett helyzetet eredményez, a biológiai anyaság keretében az apának nincs saját, az anyát megillető jogtól elkülönülő és önálló joga, hanem az ő joga szükségképpen az anya jogából vezethető le.

5. 2004. szeptember 13-án M. Betriu Montull keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bíróság előtt az INSS határozata ellen, és kérte, hogy állapítsák meg a támogatáshoz való jogát, többek között arra való hivatkozással, hogy az sérti az egyenlő bánásmód elvét.

6. A kérdést előterjesztő bíróságban felmerül, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések, amelyek az apa támogatáshoz való jogát az anya jogából származtatják, sértik-e a férfiak és nők közötti egyenlőség elvét.

4 — Az 1995. március 24-i 1/1995. sz. királyi rendelettel (BOE 75., 1995. március 29., 9654. o.) elfogadott és a munkavállalók családi élete és munkavégzése összehangolásának előmozdításáról szóló, 1999. november 5-i 39. sz. törvénnyel (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) elfogadott (BOE 266.; 1999. november 6., 38934. o.) módosított, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) alkalmazandó az alapügy tekintetében.

5 — Az 1994. június 20-i 1/1994. sz. királyi rendelettel (BOE 154., 1994., június 29., 20658. o.) elfogadott Ley General de la Seguridad Socialnak a 39/1999 törvényben foglalt változata (a továbbiakban: szociális biztonságról szóló általános törvény).

6 — Az alapjogvita tényállásának megvalósulása idején alkalmazandó változatában.

7 — Az ügy Bíróság előtti irataiból kitűnik, hogy a spanyol szociális biztonsági rendszer egy általános rendszerből, valamint több különös rendszerből áll. Spanyolországban egy Procurador de los Tribunales választhat, hogy az önálló vállalkozók különös rendszerének tagja kíván lenni, amely a spanyol szociális biztonsági rendszer szerves részét képezi, vagy pedig a Mutualidad General de los Procuradoresé, a Procuradores de los Tribunales számára létrehozott magánjogi társadalombiztosítási intézeté. A Mutualidad General de los Procuradoresban fennálló tagság a spanyol szociális biztonsági rendszerben fennálló tagság mellett kiegészítő jellegű is lehet.

II – Jogi háttér

A – Az uniós jog

1. A 76/207 irányelv

7. A 76/207/EK irányelv 1. cikke (1) bekezdésének szövege az alábbi:

„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.”

8. Ezen irányelv 2. cikke kimondja:

(1) A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemi 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.”

9. Az irányelv 5. cikke értelmében:

„(1) Az egyenlő bánásmód elvének a munka- és egyben az elbocsátást szabályzó feltételek [helyesen: a munkafeltételek, ideértve az elbocsátási feltételeket is,] tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemi 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 nyilváníthassanak, illetve módosíthassanak;
- 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.”

2. A 92/85/EGK irányelv

10. A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvnek⁸ (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) 1. cikke (1) bekezdésének értelmében „az a célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.”

11. A 92/85 irányelv „Szülési szabadság” címet viselő 8. cikke így rendelkezik:

„(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.

(2) Az (1) bekezdésben elrendelt szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább két hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni.”

3. A 96/34 irányelv

12. A 96/34 irányelv célja, 1. cikke értelmében, a mellékletben szereplő, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1995. december 14-én az általános iparági szervezetek (az UNICE, a CEEP és az ESZSZ) kötöttek.

13. A 96/34 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontja szerint ez a megállapodás minden olyan férfi és nőmunkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek.”.

14. A 96/34 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás „Szülői szabadság” címet viselő 2. szakasza így rendelkezik:

- (1) Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociálispartnerek határozzák meg a részletes szabályokat.
- (2) A férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak az előmozdítása érdekében a szerződő felek úgy határoznak, hogy a 2. cikk 1) pontjában meghatározott szülői szabadságot, alapvetően, át nem ruházható módon kell biztosítani.
- (3) A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésekben kell meghatározni ezen megállapodás minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával [...]”.

8 — HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.

B – *A spanyol jog*

15. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény, 1. cikkének (1) bekezdése értelmében, olyan munkavállalókra alkalmazandó, akik valamely – munkáltató[nak] vagy vállalkozó[nak] nevezett – természetes vagy jogi személy szervezeti keretei között, és e természetes vagy jogi személy utasítása alatt más javára, fizetés ellenében önkéntesen szolgálatot teljesítenek”.

16. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 1. cikke (3) bekezdésének megfelelően:

„A jelen törvény hatálya alól ki van zárva:

[...]

g) általában minden olyan tevékenység, amelyet az ezen cikk (1) bekezdésében megfogalmazottól eltérő keretek között végeznek. [...]”.

17. A munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek az alapügy tényállásának megvalósulása idején, 2004-ben,⁹ alkalmazandó változatának 48. cikke előírja, hogy:

„Szülés esetén egybefüggő tizenhat hét szabadságot lehet igénybe venni, [...]. A szabadság időtartamát az érintett választása szerinti felosztásban kell kiadni úgy, hogy abból hat hét közvetlenül a szülést követő időtartamra essen. [...].

A fentiekől függetlenül, nem érintve a közvetlenül a szülés utáni, az anya számára kötelező hat hét szabadságot, ha mind az anya, mind az apa munkavállaló, az anya a szülési szabadság megkezdésekor dönthet úgy, hogy a szabadság meghatározott részét a szülést követően egybefüggően az apa veszi igénybe, akár az anyával egyidejűleg, akár az anyát felváltva, kivéve ha az anya foglalkoztatásának megkezdése az adott időpontban az egészségére kockázatot jelentene.

[...]

Hat éven aluli kiskorú örökbefogadása, és örökbe fogadást megelőző vagy tartós nevelésbe vétele esetén a szabadság egybefüggő tizenhat hétig tart, amelyet többes örökbefogadás vagy nevelésbe vétel esetén a második gyermeket követő minden további gyermek után két héttel meg lehet hosszabbítani. E szabadságot a munkavállaló választásától függően akár a nevelésbe vételről szóló közigazgatási vagy bírósági döntés meghozatalától, akár az örökbefogadást megállapító bírósági határozattól kell számítani. Hat éven felüli kiskorúak örökbefogadása vagy nevelésbe vétele esetén a szabadság tartama ugyancsak tizenhat hét, ha a kiskorú fogyatékos, fogyatékkal élő vagy a szociális szolgálat megfelelően igazolja, hogy személyes körülményei és tapasztalatai vagy külföldi származása miatt a társadalomba és a családba történő beilleszkedése különös nehézségekbe ütközik. Ha mind az anya, mind az apa munkavállaló, a szabadság időtartama az érintettek választása szerint megosztható, és azt egybefüggően és a meghatározott korlátok között egyidejűleg vagy egymást követően is igénybe vehetik.

A szabadság időtartamának egyidejű igénybevétele esetén a szabadság teljes időtartama nem haladhatja meg az előző bekezdésekben előírt tizenhat hetet vagy a többes szülés, örökbefogadás vagy tartós nevelésbe vétel esetére meghatározott időtartamot.

[...]”

⁹ — Lásd a fenti 3–5. pontot.

17. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdését a későbbiekben módosította a nők és férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló a 2007. március 22-i 3/2007. sz. alkotmányos törvény (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; BOE 71., 2007. március 23.; 12611. o.). A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 8. cikkének (4) bekezdése a jelen ügyben releváns vonatkozásban az alábbi bekezdés beillesztésével módosult:

„Ha a tevékenységre irányadó jogszabályok értelmében az anya szakmai tevékenységének szünetelése esetén nem jogosult támogatásra, arra az időtartamra, amelyre az anyát megillette volna a munkaviszony szünetelésének joga, a másik szülő jogosult a munkaviszony szüneteltetésére, amely a következő cikkben elismert jog [az apasághoz kapcsolódó szabadság]gyakorlásával összeegyeztethető”¹⁰.

18. A szociális biztonságról szóló általános törvény 133. bis cikke a 39/1999 törvénnyel módosított változatában így rendelkezik:

„Az anyasági támogatás szempontjából védett helyzetnek minősül az anyaság, az örökbefogadás és mind az örökbefogadást megelőző, mind a tartós nevelésbevitel azon időtartama, amelyre az ilyen helyzet miatt szabadság igényelhető az 1995. március 24-i 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege 48. cikkének (4) bekezdésében, és a közszolgálat reformjáról szóló, 1984. augusztus 2-i 30/1984. sz. törvény 30. cikkének (3) bekezdésében foglaltak értelmében”.

III – Az alapjogvita és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19. A fenti 3–5. pontban bemutatott tényállási elemeken túl meg kell állapítani, hogy 2005. április 20-án a kérdést előterjesztő bíróság kérdéssel fordult a Tribunal Constitucionalhoz (Alkotmánybíróság) arra vonatkozóan, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése összeegyeztethető-e a spanyol alkotmánnyal. Az alkotmánybíróság 2011. május 19-i ítéletében megállapította, hogy a szóban forgó rendelkezés nem ellentétes az Alkotmány 14. (a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve), 39., (a család társadalmi, gazdasági és jogi védelme) és 41. (szociális biztonsági rendszer) cikkével.

20. A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal kételyeket táplál e rendelkezés uniós joggal és különösen az egyenlő bánásmód általános elvével való összeegyeztethetősége tekintetében.

21. A kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a felek nem vitatják az anya szülés által kötelezően kiveendő hathetes szabadságát. Ami ezzel szemben a további tíz hetes időszakot illeti, a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy a nemzeti jogszabályok, amennyiben az apa jogát az anya jogából származtatják, eltérő módon kezelik a munkaviszonyban álló apát és anyát, noha e két helyzet összehasonlítható.

22. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a munkaszerződésnek a munkaviszony fenntartása melletti, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt szüneteltetése a szülést követő hat hetet kivéve szülői szabadságként, és a családi élet és munkavégzés összehangolásának eszközeként kezelendő, mivel a terhesség és a szülés biológiai valósága, amely kizárólag a nőhöz kötődik, csak a kötelezően az anya által kiveendő időszakban meghatározó.

10 — Az ügy Bíróság előtti irataiból, valamint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikke (4) bekezdése 3/2007 alkotmányos törvénnyel módosított változatának szövegéből kitűnik, hogy ha e módosított változat lett volna hatályban a jelen jogvita tényállása megvalósulásának időpontjában, az alapjogvita nem jött volna létre, mivel az apa szabadságra mehetett volna, és támogatásban részesülhetett volna attól függetlenül, hogy az anya szociális biztonsági rendszernek tagja-e, vagy sem. Az INSS és a spanyol kormány megerősítette ezt az értelmezést a tárgyaláson.

23. E bíróság úgy véli, hogy e ténynél fogva az alapjogvita tárgyát képező szabadságot az anyának és az apának különbségtétel nélkül, szülői minőségére való tekintettel igénybe kell tudnia venni, ha mindketten munkavállalók.

24. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a szóban forgó spanyol törvény eltérően kezeli a biológiai apát és az örökbefogadó apát. Örökbefogadás esetén ugyanis a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése lehetővé teszi az apa és az anya számára, ha mindketten munkavállalók, hogy úgy osszák meg a szabadság időtartamát, ahogy számukra a legmegfelelőbb. Ebben az esetben a szabadsághoz való jog nem az anya jogaként jelenik meg, amelyet átruházhat az apára, hanem a szünetelés olyan időtartamaként, amelyet az anya és az apa közös megegyezése szerint kell megosztani. Ilyen módon örökbefogadás esetén a munkavállaló apa, aki a szociális biztonság valamely rendszerébe tartozik, teljes egészében élvezheti a szülési szabadságot, és jogosulttá válik a megfelelő támogatásra akkor is, ha az anya nem olyan munkavállaló, aki a szociális biztonság valamely rendszerébe tartozik, ugyanakkor ugyanebben az esetben terhesség és szülés esetén az apa csak a szabadság utolsó tíz hetét veheti igénybe, mivel e jog az anyát megillető eredeti jogként jelenik meg.

25. Ilyen körülmények között a Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1. Ellentétes-e a [76/207] irányelvvel és a [96/34] irányelvvel az a nemzeti jogszabály, konkrétan [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 48. cikkének (4) bekezdése, amely szülés esetén a szülési szabadsághoz való jogot a szülést követő hat hét elteltét követően, és az anya egészségének veszélyeztetését leszámítva a munkavállaló anyát megillető önálló jogként ismeri el, amely a munkavállaló apára származtatható, aki az említett szabadságot csak akkor veheti igénybe, ha a gyermek anyja ugyancsak munkavállaló, és az anya úgy dönt, hogy annak egy részét az apa veheti igénybe?
2. Ellentétes e az egyenlő bánásmód elvével, amely tiltja a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés minden formáját az a nemzeti jogszabály, konkrétan [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 48. cikkének (4) bekezdése, amely a munkaszerződésnek a munkaviszony fenntartása melletti, és a szociális biztonság által fedezett szüneteltetését szülés esetén az anyát megillető jogként ismeri el, nem pedig az apát megillető jogként, még a szülést követő hat hét elteltét követően, és az anya egészségének veszélyeztetését leszámítva sem, ilyen módon a munkavállaló apa jogosultsága attól függ, hogy a gyermek anyja ugyancsak munkavállaló-e?
3. Ellentétes-e az egyenlő bánásmód elvével, amely tiltja a hátrányos megkülönböztetés minden formáját az a nemzeti jogszabály, konkrétan [a munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 48. cikkének (4) bekezdése, amely örökbefogadás esetén a munkaszerződésnek a munkaviszony fenntartása melletti, és a szociális biztonság által fedezett szüneteltetését a munkavállaló apát megillető jogként ismeri el, ugyanakkor az e szüneteltetéshez való jogot nem ismeri el az anyától független, azon munkavállaló apákat megillető, önálló jogként, akiknek biológiai gyermekük születik, hanem csak egy, az anyától származtatott jogot ismer el?”

IV – A Bíróság előtti eljárás

26. Írásbeli észrevételeket az INSS, spanyol és a lengyel kormány, valamint az Európai Bizottság nyújtott be. Ugyanezek szóbeli észrevételeket terjesztettek elő a 2013. február 21-i tárgyaláson.

V – Elemzés

A – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatóságáról

27. A spanyol kormány úgy véli, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok. Úgy ítéli meg, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem jelöli meg pontosan azon okokat, amelyek igazolnák az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések relevanciáját, ami nyilvánvalóvá teszi azok tisztán hipotetikus jellegét. E kormány álláspontja szerint a kérdést előterjesztő bíróság ekként egyes uniós jogi rendelkezéseknek a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésével összefüggő értelmezésére vonatkozó tanácsadó véleményt kért.

28. A tárgyaláson az INSS ugyancsak kijelentette, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok. Álláspontja szerint, tekintettel arra, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése folyamatos tizenhat hetes szabadságot ír elő, a szülés után kilenc évvel előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések szükségszerűen hipotetikus jellegűek, mivel azokat olyan időpontban vetették fel, amikor az e szabadságra való jogosultság kizárt.

29. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 267. cikkel bevezetett eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés eszköze, amelynek révén az előbbi az uniós jog értelmezéséhez megadja azokat a támpontokat, amelyek szükségesek az utóbbi által eldöntendő jogvita megoldásához. Ezen együttműködés keretében az uniós jogra vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson. Az előzetes döntéshozatali eljárásban a Bíróság feladata a tagállamok igazságszolgáltatásához való hozzájárulás, nem pedig általános vagy hipotetikus kérdésekről való jogi véleménynyilvánítás.¹¹

30. A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság határozatából és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekből kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy az uniós jogi rendelkezésekkel, jelesül a 76/207 irányelvvel és a 96/34 irányelvvel ellentétes-e valamely, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében foglalt rendelkezéshez hasonló rendelkezés. Noha vitathatatlan, hogy az alapeljárásban M. Betriu Montull a szociális biztonságról szóló általános törvény 133. bis cikkében előírt „anyasági támogatás” iránti kérelmet nyújtott be, és hogy e törvény nem határozza meg azon feltételeket, amelyek a szóban forgó támogatásra való jogot megnyitják, e törvény 133. bis cikke mindazonáltal a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésére utal, amely viszont meghatározza e feltételeket.

31. Tekintettel az e két rendelkezés között a spanyol jogalkotó által kifejezetten létrehozott közvetlen kapcsolatra, nem értem, mennyiben lennének a kérdést előterjesztő bíróság kérdései általános vagy hipotetikus jellegűek, sem azt, hogy a Bíróság e kérdésekre adott válaszában miként ne lenne jelentősége az alapjogvita megoldása szempontjából.

32. Továbbá, ami az INSS fenti 29. pontban foglalt észrevételeit illeti, úgy vélem, hogy még ha el is fogadnánk azt az állítást, miszerint M. Betriu Montull nem lehet jogosult visszaható hatállyal a szóban forgó szabadságra, e személy mindenestre, azon túl, hogy támogatás iránti kérelemmel él, kártérítés iránti jogát is érvényesítheti az INSS-szel szemben, amiről ezen utóbbi említést is tett a tárgyaláson.

11 — A C-197/10. sz. Unió de Pagesos de Catalunya ügyben 2011. szeptember 15-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-8495. o.) 16–18. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

33. Következésképpen úgy vélem, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

34. Mindazonáltal nyomban ki kell jelenteni, hogy mivel a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban nem mutatta be a szülői szabadságra vonatkozó jogi hátteret, nem vizsgálom azt a kérdést, hogy a 96/34 irányelvvel ellentétes-e egy, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48 cikkének (4) bekezdésében foglalthoz hasonló intézkedés.¹²

B – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések érdemi részéről

1. Érvek

35. Az első kérdéssel kapcsolatban az INSS úgy véli, hogy nem ellentétes a 92/85 irányelvvel az, ha nem engedélyezett az anyasági támogatás iránti jog apára való átruházása, ha az anya – mivel olyan biztosítási rendszer önkéntes tagja, amely ilyen védelmet nem ismer – maga sem jogosult ilyen támogatásra, hiszen senki nem ruházhat át olyan jogot, amelynek ő maga nem birtokosa.

36. Az INSS megjegyzi, hogy a 96/34 irányelv által szabályozott szülői szabadság eltér az alapügy tárgyát képező szülői szabadságtól. Az INSS szerint a szülői szabadságra való jogot a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 46. cikkének (3) bekezdése ültette át a spanyol jogba, amely bekezdés akként rendelkezik, hogy „a munkavállalók – a gyermek születésének vagy adott esetben a bírósági vagy hatósági határozat meghozatalának időpontjától – jogosultak a szabadság legfeljebb három évig történő meghosszabbítására a gyermek gondozása céljából, függetlenül attól, hogy biológiailag saját, örökbefogadott, vagy az örökbefogadást megelőző, illetve tartós nevelésbe, vagy akár ideiglenesen nevelésbe vett gyermekről van-e szó”. E szülői szabadság a munkaviszonnyal rendelkező szülők (mind a férfiak, mind a nők) szakmai és családi feladatainak összeegyeztetését célozza, míg az alapügy tárgyát képező szabadság célja az anya egészségének, valamint az anya és az újszülött közötti különleges viszonynak megőrzése a szülést követően.

37. A második kérdéssel kapcsolatban az INSS megjegyzi, hogy M. Betriu Montull nem volt jogosult a szóban forgó szabadságra, mert Macarena Ollé, gyermekük anyja, saját választása szerint, a Mutualidad General de los Procuradores, nem pedig az általános szociális biztonsági rendszer tagja volt. Az INSS szerint a szakmai tevékenységnek az anyaság alkalmával történő megszakítására vonatkozó jog, amelyhez társul a szabadság alatt a támogatáshoz való jog, továbbá az a lehetőség, hogy e szabadság megosztható a gyermek apjával, nem attól függ, hogy az anya munkavállalónak minősül-e, hanem az anya azon választásától, hogy a szóban forgó nemzeti jogszabályokban említett szociális biztonsági rendszer védelmi keretének tagja-e, vagy sem.

38. A harmadik kérdéssel kapcsolatban az INSS úgy véli, hogy a munkaviszonnyal rendelkező apák közötti, azon alapuló eltérő bánásmód, hogy örökbefogadó vagy biológiai apák-e, tökéletesen igazolható, tekintettel arra, hogy biológiai apaság esetén ésszerű, hogy a jog kizárólag az anyát illesse meg, akinek fel kell épülnie a terhességet és a szülést követően, míg a munkaszerződés örökbefogadás vagy tartós nevelésbe vétel folytán történő szüneteltetésének a célja az új gyermek családba való harmonikus beilleszkedésének az elősegítése, amely különbség nélkül érinti úgy az apát, mint az anyát.

¹² — Lásd a fenti 78. és 86. pontot.

39. A spanyol kormány megjegyzi, hogy a spanyol jogalkotó a 92/85 irányelv 8. cikke szövegét és a tagállamoknak e cikk által biztosított mozgásteret tiszteletben tartva alkotott jogszabályt. A spanyol kormány szerint az, hogy az anya nemcsak hogy nem mondhat le teljesen az általa a szülést követően kötelezően kiveendő hathetes szabadságot követő időszakról, de azt meg is oszthatja az apával, vagy át is ruházhatja rá, tiszteletben tartja a 92/85 irányelv tartalmát és célját azzal, hogy lehetővé teszi az apa bevonását a családi feladatokba.

40. A spanyol kormány úgy véli, hogy a munkaszerződés munkahely fenntartása melletti szüneteltetésének lehetősége örökbefogadás esetén összegyeztethető a 96/34 irányelvvel és a 76/207 irányelvvel. Álláspontja szerint a 96/34 irányelv elismeri, hogy egy gyermek születése és örökbefogadása nem azonos helyzetek, amennyiben a 96/34 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 2. szakasza 3. pontjának c) alpontja kimondja, hogy a tagállamok a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és részletes szabályait az örökbefogadás különleges körülményeihez igazíthatják. A spanyol kormány következképpen úgy véli, hogy az európai jogalkotó mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamoknak arra, hogy a szülői szabadságot az örökbefogadás különleges körülményeihez igazíthassák.

41. A lengyel kormány szerint noha a nemzeti jogalkotó lehetővé teszi a munkaviszonnal rendelkező apák számára, hogy a szülési szabadság egy részért ők használják fel, jogszerű, hogy e jog a munkaviszonnal rendelkező anya jogából származzon. A lengyel kormány megállapítja, hogy az uniós jog a gyermek anyjának és apjának biztosít szülési szabadságot. Kétségtelen, hogy e jog megszerzését követően az anya annak egy részéről lemondhat, és azt az apára ruházhatja, de az apa nem hivatkozhat arra, hogy ő foglalkozik a gyermekkel, és nem részesülhet az anya helyett a szülési szabadságban. Egy ilyen megoldás ellentétes lenne a szülési szabadság céljával, amely az anyának, valamint az anya és gyermeke közötti kapcsolatnak a védelmére irányul. A lengyel kormány úgy véli, hogy ha egy anya, mivel nem rendelkezik munkavállalói jogállással, nem szerzett jogosultságot a szabadságra, azt nem is ruházhatja át a gyermek apjára. A lengyel kormány megjegyzi, hogy csak az olyan elemzés teszi lehetővé e szabadság alapvető rendeltetésének megőrzését és a szülői szabadságtól való megkülönböztetését, amely vélelmezi a gyermek apja szülési szabadságra való jogának származtatott jellegét.

42. A lengyel kormány szerint az örökbefogadási szabadsághoz való jogról és gyakorlásának feltételeiről az uniós jog nem rendelkezik, és azok továbbra is a nemzeti jogalkotó kizárólagos hatáskörébe tartoznak, ekként nem értékelhetők az egyenlő bánásmód általános elvének szempontjából.

43. A Bizottság megjegyzi, hogy a spanyol jogszabályok kívül esnek a 92/85 irányelv hatályán, mivel egy (férfi) munkavállaló ezen irányelv értelmében semmiképpen nem lehet jogosult szülési szabadságra. A Bizottság szerint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, nem alapuló, a munkaviszonyban álló anyák és az ugyanezen jogállással rendelkező apák közötti eltérő bánásmódot valósít meg. Ezen eltérő bánásmód nem igazolható a terhesség és az anyaság védelméhez kapcsolódó, 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésében említett okokkal.

44. A Bizottság úgy véli, hogy a munkaszerződés alapügy tárgyát képező szüneteltetésének tízhetes időtartama ebben az értelemben különbözik az anya kötelező szabadságának időtartamától, azaz a közvetlenül a szülést követő hat héttől. A Bizottság megállapítja, hogy a közvetlenül a szülést követő időszak kötelezően pihenéssel töltendő időszak az anya számára, ekként ez az időszak az anyának, valamint az anya és gyermeke közötti különleges viszonynak a szülést követő időszakban való megőrzéséhez kapcsolódik.

45. A Bizottság ugyanakkor úgy véli, hogy a spanyol jogszabály azzal, hogy biztosít az apa számára egy további tízhetes időszakot, elszakítja ezt az időszakot az anyaság biológiai tényétől. A spanyol jogszabályokban ez az időszak úgy jelenik meg, mint a gyermek gondozására és a vele való törődésre fordítandó időszak, amelyre jogosult lehet mind a munkaviszonnyal rendelkező anya, mind a munkaviszonnyal rendelkező apa.

46. A Bizottság úgy véli, hogy a jelen ügyben alkalmazhatók a Bíróság azon megállapításai, amelyekre a Roca Álvarez-ügyben¹³ 2010. szeptember 30-án hozott ítéletében jutott. A Bizottság álláspontja szerint a 76/207 irányelv 2. és 5. cikkét a jelen ügyben ugyancsak úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló, olyan nemzeti rendelkezés, amely szülés esetén a munkaviszonnyal rendelkező anya számára jogot ismer el a munkaszerződés szüneteltetésére a kötelező hathetes szabadságon túl, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és szintén rendelkeznek munkaviszonnyal, csak akkor lehetnek jogosultak a szerződés ugyanilyen szüneteltetésére, ha e gyermek anyja szintén munkavállalói jogállással rendelkezik.

47. A Bizottság úgy véli, hogy nem áll rendelkezésére elegendő információ annak megállapításához, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt szabadság, az anya számára kötelezően előírt hathetes szabadságot leszámítva, a 96/34 irányelv értelmében vett szülői szabadságnak tekinthető-e.

2. Elemzés

a) Az első és második kérdéstről

48. Első és második kérdésével, amelyeket együttesen célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 76/207 és 96/34 irányelvet, valamint az egyenlő bánásmód elvét, amely tiltja a nem alapuló hátrányos megkülönböztetés minden formáját, úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amely nem alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg, amennyiben örökbefogadás esetén a munkaviszonnyal rendelkező anya számára jogot ismer el a munkaszerződés szüneteltetésére a szülést követő kötelező hathetes szabadságon túl, az anya egészségének veszélyeztetését leszámítva, míg a férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, és szintén rendelkeznek munkaviszonnyal, csak akkor lehetnek jogosultak a szerződés ugyanilyen szüneteltetésére, ha e gyermek anyja szintén munkavállalói jogállással rendelkezik, és úgy dönt (amint azt a szóban forgó szabályozás lehetővé teszi), hogy e szabadság egy meghatározott részét átengedi a számára.

49. Vitathatatlan, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése szülés esetén folyamatos tizenhat hetes szabadságot ír elő, amelyből a közvetlenül a szülést követő hat hetet kötelezően az anyának kell kivennie. Ezen túl, e rendelkezés szövegéből és a Bíróság előtti iratokból egyértelműen kitűnik, hogy az anya dönthet akként, hogy a szabadság fennmaradó részét, legfeljebb tíz hetet, teljes egészében vagy részben az apa használja fel. E tekintetben ki kell emelni, hogy az anya döntését az alapjárásban senki nem vitatta.

50. Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság nem vet fel kérdést az anya számára a szülést követően kötelezően kiveendő hathetes szabadságra vonatkozóan,¹⁴ és a jelen esetben nem merül fel az anya egészségének a kérdése, amely esetben az anya nem dönthet úgy, hogy az apa használja fel a szabadság fennmaradó részét.¹⁵

13 — A C-104/09. sz. ügyben hozott ítélet (EBHT 2010., I-8661. o.).

14 — Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat rámutat, hogy ezen időtartammal kapcsolatban nincs vita.

15 — Lásd a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdését.

51. Előljáróban célszerű összevetni a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdését a 92/85 irányelv 8. cikkével.

52. Megjegyzem, hogy a 92/85 irányelv 8. cikke akként rendelkezik, hogy a női munkavállalók legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra jogosultak. E rendelkezés nem ír elő a gyermek apját megillető semmilyen szabadságot. Ezen cikkel ellentétben, amely személyi hatályánál fogva kizárólag a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók tekintetében alkalmazandó,¹⁶ a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésének hatálya, bizonyos feltételek mellett, kiterjed a férfi munkavállalókra is.

53. Úgy vélem mindazonáltal, hogy a 92/85 irányelv 8. cikkének maga a szövege lehetővé teszi, hogy a tagállamok az e rendelkezést kiegészítő, illetve e rendelkezés minimumkövetelményein túllépő intézkedéseket fogadjanak el, azzal a nyilvánvaló feltétellel, hogy ezen minimumkövetelményeket tiszteletben tartják.¹⁷ E vonatkozásban úgy vélem, a spanyol kormány fenti 40. pontban említett észrevételeivel összhangban, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése, azzal, hogy lehetővé teszi az anya számára, hogy a gyermek apjának átengedje a szülési szabadság egészét vagy egy részét, túllép a 92/85 irányelv 8. cikkének minimumkövetelményein, miközben tiszteletben tartja az e cikk által a tagállamok számára előírt kötelező jellegű rendszert.

54. Egyrészt ugyanis a szülési szabadság, amelyet kizárólag az anya vehet ki, a szülést követő hat hét, míg az irányelv mindössze két hetet ír elő (megosztva a szülés előtt és/vagy azt követően), másrészt az anya azon lehetősége, hogy az apának átengedje a szabadság fennmaradó részét, nem áll fenn, „ha az anya foglalkoztatásának megkezdése az adott időpontban az egészségére kockázatot jelentene”¹⁸, ami illeszkedik a 92/85 irányelv céljába, amely a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelme javításának ösztönzése.¹⁹

55. Az egyértelműség kedvéért hangsúlyozni kell, hogy noha a 92/85 irányelv 8. cikkének (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy csak az első két hét (a szülés előtt vagy után) minősül kötelező szülési szabadságnak, a gyermek anyjának azon joga, hogy részesüljön a 92/85 irányelv 8. cikke (1) bekezdése által előírt tizennégy hét szülési szabadságban, semmiképpen nem vonható meg tőle akarata ellenére, az apa javára.²⁰

56. Következésképpen úgy vélem, hogy a gyermek apjának azon lehetősége, hogy bizonyos körülmények között, és kizárólag az anya kezdeményezésére, hathetes szabadságban részesüljön az alapügyben szereplőhöz hasonló módon, tiszteletben tartja a 92/85 irányelv 8. cikkét.

57. Ezt a lehetőséget meg kell vizsgálni továbbá a 76/207 irányelv fényében.²¹ A 76/207 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében az irányelv célja, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, a szakképzés, valamint a munkafeltételek tekintetében. Ezt az elvet ugyanezen irányelv 2. és 5. cikke határozza meg. Az említett 2. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nem alapuló hátrányos megkülönböztetés nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, a

16 — A 92/85 irányelv 1. cikkének (1) és (2) bekezdése.

17 — Lásd e tekintetben a szóban forgó rendelkezésben kétszer is előforduló „legalább” kifejezést. Ezt az értelmezést, véleményem szerint, megerősíti a 92/85 irányelv (1) preambulumbekzdése, amely jogalapjára, azaz az EGK-Szerződés 118a. cikkére utal, amely előírta, hogy a Tanács irányelvek útján minimumkövetelményeket fogadjon el azért, hogy különösen a munkakörnyezet tekintetében javításokat ösztönözzön a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének érdekében. E tekintetben lásd továbbá az EUMSZ 153. cikket.

18 — A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése.

19 — A C-460/06. sz. Paquay-ügyben 2007. október 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-8511. o.) 27. pontja.

20 — A C-411/96. sz. Boyle-ügyben 1998. október 27-én hozott ítéletének 58. pontjában (EBHT 1998., I-6401. o.) a Bíróság kimondta, hogy noha „a [92/85] irányelv 8. cikke alapján a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a női munkavállalók jogosultak legyenek legalább tizennégy hetes szülési szabadságra, olyan jogról van szó, amelyről e munkavállalók lemondhatnak, a (2) bekezdésben előírt kötelező kéthetes szülési szabadság kivételével.

21 — A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése a munkaszerződés szüneteltetése időszakának előírásával a 76/207 irányelv 5. cikke értelmében vett munkafeltételeket érinti.

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 nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül.²²

58. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból egyértelműen kitűnik, hogy a szülést követő hathetes szabadságon túl a munkaviszonnal rendelkező anya főszabály szerint további tíz hét szabadságra jogosult, míg a munkaviszonnal rendelkező apa e tíz hétre kizárólag az anya hozzájárulásával lehet jogosult (ami a jelen ügyben nem valósul meg), továbbá azzal a feltétellel, hogy mindkét szülő munkavállalói jogállással rendelkezik.

59. E rendelkezés hasonló ugyanis a fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben szereplő rendelkezéshez, amely ügy tárgya a 76/207 irányelv 2. cikke (1), (3) és (4), valamint (5) bekezdésének értelmezése, és amely a Roca Álvarez és munkáltatója között annak tárgyában indult jogvitába illeszkedik, hogy az utóbbi megtagadta az úgynevezett „szoptatási szünet” biztosítását.

60. A spanyol jogszabályok főszabály szerint az úgynevezett „szoptatási szünethez” való jogot a gyermek anyjának biztosítja, mivel a gyermek apja csak azzal a feltétellel részesülhet e munkaszünetben, hogy mindkét szülő munkaviszonyban áll. A szülői minőség tehát nem elég ahhoz, hogy a munkaviszonyban álló férfiak részesülhessenek a munkaszünetben, míg az azonos jogállással rendelkező nők esetében az elégnék bizonyul.²³

61. A Bíróság, miután emlékeztetett ítélezési gyakorlatára, amely szerint „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”²⁴, megállapította, hogy „az alapügy tárgyát képező rendelkezés a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, nemen alapuló eltérő bánásmódot valósít meg a munkaviszonyban álló anyák és az ugyanezen jogállással rendelkező apák között”.²⁵

62. A Bíróság ezt követően megvizsgálta, hogy ez az eltérő bánásmód igazolható-e a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) és (4) bekezdése alapján, amelyek előírják, 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.

63. A Bíróság szerint az, hogy az úgynevezett „szoptatási szünetet” 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.

64. Következésképpen e szabályozást nem lehetett a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése értelmében a nő terhességet követően fennálló biológiai állapotának vagy az anya és az újszülött közötti különleges viszonyának a védelmét biztosító rendelkezésnek tekinteni. A nemzeti szabályozás ugyanis eltávolította az úgynevezett „szoptatási szünet” biztosítását a szoptatástól, mint biológiai tényről, ennek következtében az nem tartozik a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésében előírt kivételek sorába.

22 — Lásd ebben az értelemben a C-104/09. sz. Roca Álvarez-ügyben 2010. szeptember 30-án hozott ítélet (EBHT 2010., I-8661. o.) 19. és 20. pontját.

23 — Uo., 22. és 23. pont.

24 — Lásd a fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben hozott ítélet 24. pontját; a C-366/99. sz. Griesmar-ügyben 2001. november 29-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-9383. o.) 56. pontját és a C-476/99. sz. Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-2891. o.) 30. pontját).

25 — Uo., 25. pont.

65. A Bíróság ekként úgy ítélte meg ezen ítéletében, hogy az, hogy kizárólag a munkaviszonyban álló anya lehet az úgynevezett „szoptatási szünethez” 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. A Bíróság ezt követően kimondta, hogy e szünetre való jognak kizárólag azon indokból történő megtagadása a munkaviszonyban álló apáktól, hogy a gyermek anyja nem rendelkezik e jogállással, azzal a hatással járhat, hogy az 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. A Bíróság szerint az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás 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 egyenlőtlenégeket, és olyan rendelkezésnek sem tekinthető, „amelynek célja a névleges egyenlőség helyett érdemi egyenlőség létrehozása a társadalomban ténylegesen előforduló egyenlőtlenégek csökkentése révén, és az, hogy az EUMSZ 157. cikk (4) bekezdésével összhangban az érintett személyek szakmai előmenetelében őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék”.²⁶

66. A Bíróság fent hivatkozott Roca Álvarez ügyben követett gondolatmenetét átvéve nyilvánvaló, hogy az alapügy tárgyát képező rendelkezés az alapügy tárgyát képező szabadság időtartama tekintetében a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, nem alapuló, a munkaviszonyban álló anyák és az ugyanezen jogállással rendelkező apák közötti eltérő bánásmódot valósít meg.

67. Amint azt a Bíróság a fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben hozott ítélet 24. pontjában kimondta, 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.

68. Ezt követően azt kell megvizsgálni, hogy ezen, a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésével ellentétes hátrányos megkülönböztetés igazolható-e ugyanezen cikk (3) és (4) bekezdésének alapján, amelyek lehetővé teszik az egyenlő bánásmód elvétől való eltérést.

69. Ami először is a terhesség és az anyaság védelméről, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése, amely „a terhességre és az anyaságra” tekintettel fenntartja a tagállamok jogát a nők védelméről szolgáló rendelkezések elfogadására vagy hatályban tartására, 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.²⁷

70. Mindazonáltal, ellentétben a közvetlenül a szülést követő hathetes szabadsággal, amelyet, biológiai állapotának védelme céljából, kötelezően az anyának kell kivennie, az alapügy tárgyát képező tízhetes szabadság nem tartozhat a 76/207 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének hatálya alá. Annak előírásával ugyanis, hogy az anya a szülési szabadság kezdetekor dönthet úgy, hogy az első hat hét kivételével a másik szülő vegye igénybe a további tízhetes szabadság egy meghatározott, folyamatos részét, a spanyol jogalkotó eltávolította ezt a tízhetes szabadságot az anya biológiai állapotától, ekként a 76/2006 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének céljától. Következésképpen e szabadság nem tartozhat a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésében előírt kivételek sorába.²⁸

26 — Uo., 36–38. pont.

27 — A fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben hozott ítélet 27. pontja; a fent hivatkozott Hofmann-ügyben hozott ítélet 25. pontja; a C-32/93. sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3567.o.) 20. pontja; a C-394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-4185. o.) 17. pontja és a C-203/03. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2005. február 1-jén hozott ítélet (EBHT 2005., I-935.o.) 43. pontja).

28 — A C-66/96. sz., Høj Pedersen és társai ügyben 1998. november 19-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-7327. o.) 54–56. pontja.

71. Egyébiránt az alapügy körülményeit meg kell különböztetni a Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítéletben szereplő körülményektől. Ezen ítéletből az következik ugyanis, hogy az ezen ügy tárgyát képező szülési szabadság teljes egészében, bármely más személy kizárásával az anyát illette meg, és szorosan kapcsolódott az anya biológiai állapotának a védelméhez.²⁹

72. A fentiekből az következik, hogy a fent hivatkozott Roca Álvarez-ítélet tárgyát képező, úgynevezett „szoptatási szünethez” hasonlóan a jelen ügyben a tízhetes szabadság a munkavállalók számára pusztán a gyermek szülőjének minőségében biztosított, és nem kapcsolódik a nő terhességet követően fennálló biológiai állapotának vagy az anya és gyermeke közötti különleges viszonynak a védelméhez.³⁰

73. Másodsorban, a 76/207 irányelv 2. cikkének (4) bekezdésébe előírt kivétellel kapcsolatban, amely a férfiak és a nők esélyegyenlőségének az elősegítése, és a férfiak és nők között a munka területén a fennálló egyenlőtlenségek megszüntetése céljából lehetővé teszi a hátrányos megkülönböztetés ugyanezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében foglalt elvétől való eltérést, „[a]z állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy e rendelkezés 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 férfiakkal egyenlő alapon történő karrierépítési lehetőségeiket [...]. 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 [...]”.³¹

74. A spanyol kormány megjegyzi, hogy a szóban forgó szabályozás annak engedélyezésével, hogy a nem kötelező időszak átengedhető legyen az apának, ahelyett hogy lemondás esetén elveszzen az arra való jogosultság, a férfiak és a nők közötti hagyományos, olyan szereposztást hivatott korrigálni, amely a férfiak számára a nőkéhez képest másodlagos szerepet tart fenn a szülői funkciók gyakorlása tekintetében.

75. Álláspontom az, hogy noha a férfiak és a nők közötti hagyományos szereposztás állandósításához esetlegesen hozzájáruló hatások korrekciójának elősegítésére irányuló ezen cél dicséretes és üdvözlendő, elegendő arra emlékeztetni, hogy a Bíróság kimondta a fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben hozott ítélet 36. pontjában, hogy az, hogy 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. A Bíróság ehhez hozzátette, hogy a szabadság kizárólag azon indokból történő megtagadása a munkaviszonyban álló apáktól, hogy a gyermek anyja nem rendelkezik e jogállással, azzal a hatással járhat, hogy az 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.³² Ezen okfejtés értelemszerűen alkalmazható egy, az alapügy tárgyát képező rendelkezéshez hasonló rendelkezés tekintetében. Következésképpen az alapügy tárgyát képező rendelkezéshez hasonló rendelkezés által bevezetett eltérő bánásmód nem igazolható a 76/207 irányelv 2. cikke (4) bekezdésének alapján.

29 — A fent hivatkozott Hofmann-ügyben hozott ítélet 25. és 26. pontja.

30 — Lásd analógia útján a fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben hozott ítélet 31. pontját.

31 — Uo., 33. és 34. pont.

32 — Uo., 37. pont.

76. A kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésében a szülői szabadságról szóló keretmegállapodást végrehajtó 96/34 irányelvre utal.

77. Meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem mutatta be előzetes döntéshozatalra utaló határozatában a szülői szabadságra vonatkozó jogi háttérrel. Közelebbről a kérdést előterjesztő bíróság nem mutatta be a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 46. cikke (3) bekezdésének relevanciáját e tekintetben, sem az ezen rendelkezésnek az említett törvény 48. cikkének (4) bekezdésével való kapcsolatát. Következésképpen úgy vélem, hogy mivel az ügy iratai nem tartalmazzák a szülői szabadságra vonatkozó spanyol szabályozás tartalmának leírását, nem szükséges megvizsgálni azt a kérdést, hogy a 96/34 irányelvvel ellentétes-e egy, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében foglalthoz hasonló rendelkezés.

78. Mindenesetre, mivel úgy vélem, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (1), (3) és (4) bekezdésével, valamint (5) cikkével ellentétes egy, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében foglalthoz hasonló rendelkezés, nem szükséges ezen utóbbi rendelkezésnek a 96/34 irányelv fényében történő vizsgálata.

79. A fentiek fényében azt javasolom, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésre válaszul állapítsa meg, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (1), (3) és (4) bekezdését, valamint 5. cikkét akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti rendelkezés, amely nemcsak alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg, amennyiben a munkavisztonnyal rendelkező anya számára jogot ismer el a munkaszerződés szüneteltetésére a szülést követő kötelező hathetes szabadságon túl, míg a munkavisztonnyal rendelkező férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, csak akkor lehetnek jogosultak a szerződés ugyanilyen szüneteltetésére, ha az anya, aki úgy dönt, hogy e szabadság egy meghatározott részét átengedi az apa számára, szintén munkavállalói jogállással rendelkezik.

3. A harmadik kérdéstről

80. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdésre általam javasolt válasz mentesíthet bennünket a harmadik kérdés megválaszolása alól, amely arra vár választ a Bíróságtól, hogy az az egyenlő bánásmód elvével ellentétes-e a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében foglalthoz hasonló rendelkezés, amely örökbefogadás esetén a munkaszerződésnek a munkaviszony fenntartása melletti, és a szociális biztonság által fedezett szüneteltetését a munkavállaló apát megillető jogként ismeri el, ugyanakkor biológiai gyermek születése esetén az apa számára csak egy, az anyától származtatott jogot ismer el.

81. Hadd jegyezzem meg ugyanakkor, hogy noha az ügy Bíróság előtti irataiból az következik, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése egyértelmű és nyilvánvaló hátrányos megkülönböztetést valósít meg az örökbefogadó és biológiai apák között az utóbbiak hátrányára, az uniós jog nem tartalmaz egyetlen olyan rendelkezést sem, amely közvetlenül az olyan biológiai apát védené, aki hasonló hátrányos megkülönböztetés áldozatává válik. Hasonló hátrányos megkülönböztetés nem tesz említést az EUM Szerződés és egyik irányelv sem, különös tekintettel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv,³³ amelynek célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.³⁴

33 — HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.

34 — Lásd az 1. cikket.

82. Továbbá, amint arra a fenti 53. pont rámutatott, a (férfi) munkavállalók nem tartoznak a 92/85 irányelv személyi hatálya alá, amely irányelv kizárólag a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra vonatkozik. Az uniós jogalkotó közreműködése azért lenne szükséges, hogy ezen irányelv hatályát kiterjessze a (férfi) munkavállalókra, és megszüntesse az ezen irányelv által előírt szülési szabadság és a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biológiai állapota közötti megkerülhetetlen kapcsolatot.

83. Végezetül a szóban forgó eltérő bánásmód nem tartozik a 76/207 irányelv alkalmazási körébe sem, amely kizárólag a férfiak és nők közötti hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik. A jelen ügyben a hátrányos megkülönböztetés férfi munkavállalók között valósult meg.

84. Márpedig legfeljebb az a kérdés merülhet fel, hogy egy, az ügy tárgyát képezőhöz hasonló hátrányos megkülönböztetés megfelel, vagy sem, a 96/34 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 2. szakaszának, amely 1. pontjában nem tesz különbséget a gyermek születése és örökbefogadása között a szülői szabadságra való egyéni jog biztosítása szempontjából, és amely 3. pontjában lehetővé teszi a tagállamok számára a szülői szabadság igénybevétele feltételeinek és az alkalmazás részletes szabályainak a minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával való meghatározását. Hajlok arra, hogy úgy véljem, az örökbefogadó apák és a biológiai apák közötti ilyen egyértelmű hátrányos megkülönböztetés, miközben a 96/34 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja nem tesz különbséget a születés és az örökbefogadás között, túlmegy a minimumkövetelmények tiszteletben tartásán, amelyet e keretmegállapodás 2. szakaszának 3. pontja megkövetel.

85. Ekként, tekintettel a fenti 78. pontban foglalt válaszomra és arra, hogy az ügy iratai nem mutatják be a szülői szabadságra vonatkozó jogi hátteret, a harmadik kérdésre nem adható hasznos válasz.

VI – Véggövetkeztetések

86. Az előzőekben kifejtett megfontolások összességére való tekintettel javaslom, hogy a Bíróság a Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseire a következő választ adja:

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/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (1), (3) és (4) bekezdését, valamint 5. cikkét cikként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti rendelkezés, amely nem alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg, amennyiben a munkaviszonnyal rendelkező anya számára jogot ismer el a munkaszerződés szüneteltetésére a szülést követő kötelező hathetes szabadságon túl, míg a munkaviszonnyal rendelkező férfi munkavállalók, akiknek gyermekük van, csak akkor lehetnek jogosultak a szerződés ugyanilyen szüneteltetésére, ha az anya, aki úgy dönt, hogy e szabadság egy meghatározott részét átengedi az apa számára, szintén munkavállalói jogállással rendelkezik.