JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2010. május 6.[1]

I – Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem lehetővé teszi a Bíróság számára, hogy pontosítsa a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát.

2. A spanyol szabályozás értelmében a munkaviszonyban álló anyák a gyermek születésétől számított első kilenc hónapban jogosultak napi munkaidejük csökkentésére. El kell ismerni, hogy a törvény a munka alól „szoptatás céljából" történő mentesítést említ. A spanyol ítélkezési gyakorlat azonban olyan anyáknak is biztosítja ezt a szünetet, akik nem szoptatnak. Ezért már ezen a ponton is utalni kell arra, hogy a szoptatási szünet" kifejezés félreérthető, mivel a szoptatás éppenhogy nem feltétele a munkaszünet kiadásának. Ha a munkavállaló anya maga nem veszi igénybe a szoptatási szünetet, akkor a gyermek apja – amennyiben ő is munkaviszonyban áll – igénybe veheti azt az anya helyett.

3. Roca Álvarez ilyen munkaszünet iránti kérelmet nyújtott be a munkáltatójához. Kérelmét azon indokkal utasították el, hogy a gyermek anyja önálló vállalkozó, és ezért ő maga nem igényelheti a munkaszünetet. Így Roca Álvarez sem rendelkezik levezetett jogosultsággal. A spanyol jog ugyanis nem ismeri a munkaviszonyban álló apának a munkaszünet kiadására vonatkozó önálló igényét. Roca Álvarez szerint ez a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés.

II – Jogi háttér

A – *Az uniós szabályozás*

4. Az ügy uniós jogi kereteit 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] határozza meg.

1 – Eredeti nyelv: német.

2 – HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.

1. A 76/207 irányelv

5. A 76/207 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„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."

6. Ezen irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése értelmében:

„(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."

7. Az irányelv 5. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„(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. A 96/34 irányelv

8. Kiegészítésképpen utalni kell az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvre. [3]

9. Ez ülteti át az általános iparági szervezetek (az UNICE, a CEEP és az ESZSZ) által 1995. december 14-én kötött, a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodást. E keretmegállapodás az irányelv mellékletében szerepel.

3 – HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.

10. A keretmegállapodás 2. szakaszának (1) bekezdése előírja:

„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 szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat."

B – *A nemzeti szabályozás*

11. A munkaviszonyokat Spanyolországban az 1995. március 24-i 1/1995. sz. Real Decreto Legislativo (királyi törvényerejű rendelet) által módosított Estatuto de los Trabajadores [4] (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) szabályozza. Ennek 1. cikke értelmében e törvény olyan személyekre alkalmazandó, akik valamely – munkaadónak nevezett – természetes vagy jogi személy szervezeti keretei között, és e természetes vagy jogi személy utasítása alatt más javára, fizetés ellenében önkéntesen szolgálatot teljesítenek.

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

13. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikke (4) bekezdésének a fellebbezés benyújtásának időpontjában a kérdést előterjesztő bíróság tájékoztatása szerint hatályos változata a következőképpen rendelkezik:

„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 fél órás lerövidítésével veszi igénybe. Ezt a szünetet mind az anya, mind pedig az apa igénybe veheti, feltéve, hogy mindketten dolgoznak."

14. A 2007. március 22-i 3. sz. törvény [5] módosította a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkét. A módosított változat a korábbi változattól eltérően különösen azt írja elő, hogy a női munkavállaló az egy órás munkaszünet helyett napi munkaidejének fél órás lerövidítését is választhatja, vagy a kollektív szerződés, illetve a munkáltatóval történt megegyezés értelmében – a kollektív szerződésben rögzített feltételek figyelembevételével – e szünetekre vonatkozó igények összegyűjtésével teljes napokat is kivehet.

4 – BOE 75. sz., 1995. március 29., 9654. o.

5 – BOE 71. sz., 2007. március 23., 12611. o.

III – A tényállás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

15. Roca Álvarez (a továbbiakban: felperes) a Sesa Start España ETT SA (a továbbiakban: munkáltató) vállalkozás alkalmazottja.

16. 2005. március 7-én a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (4) bekezdése szerinti fizetett munkaszünetet igényelt munkáltatójától. A munkáltató elutasította ezt a kérelmet azzal az indokkal, hogy a felperes felesége önálló vállalkozó, és nem alkalmazott. Az anya alkalmazotti jogállása azonban elengedhetetlen feltétele a kért szoptatási szünet igénybevételének.

17. Roca Álvarez keresettel támadta meg ezt a döntést. Az elsőfokú bíróság szerint a szoptatási szünethez való jog kizárólag az anyát illeti meg, tekintve, hogy az előírás a munkavállalók jogállásáról szóló törvényben „A női munkavállalók…" kifejezéssel kezdődik. Továbbá az anyának munkaviszonyban kell állnia, mivel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egyébként nem alkalmazható. A bíróság szerint ezért Roca Álvarez nem rendelkezik a munkaszünetre vonatkozó joggal, hiszen felesége önálló vállalkozó. Mivel az anya nem igényjogosult, az apa sem rendelkezik semmiféle levezetett joggal.

18. E határozat ellen a felperes fellebbezést nyújtott be a Tribunal Superior de Justicia de Galiciához. E bíróság álláspontja szerint a felperes által kérelmezett jog csak abban az esetben állhatna fenn, ha sérti az egyenlő bánásmód elvét az, hogy a kérdéses jog kizárólag az anyát illeti meg.

19. Mindezekre tekintettel a Tribunal Superior de Justicia de Galicia úgy határozott, hogy előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„A Szerződés 13. cikkében, a férfiak és 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 irányelvben, valamint az ezen irányelvet módosító 2002/73/EK irányelvben rögzített egyenlő bánásmód elvét, amely tilt bármely, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést, sérti-e egy 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?"

20. A Bíróság előtti eljárásban a spanyol és az ír kormány, valamint a Bizottság terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

IV – A jogkérdésről

21. Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy sérti-e a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód uniós jog által biztosított elvét egy olyan nemzeti szabályozás, amely csak a női munkavállalók számára biztosít a „szoptatási szünetre" vonatkozó önálló jogot. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés e tekintetben az EK 13. cikkre (jelenleg EUMSZ 19. cikk), valamint a 76/207 és a 2002/73 irányelvekre [6] hivatkozik.

22. A jogi értékelésre az elkövetkezőkben egyedül a 76/207 irányelv alapján kerül sor, hiszen a 2002/73 irányelv a jelen ügy vonatkozásában már *ratione temporis* sem alkalmazható. A 2002/73 irányelv átültetésére nyitva álló határidő 2005. október 5-én járt le. A felperes a „szoptatási szünet" kiadását azonban már 2005. március 7-én – tehát az átültetési határidő lejárta előtt – kérelmezte. A kért szoptatási szünet időtartama is befejeződött az átültetési határidő lejárta előtt; ennek 2005. január 4-től 2005. október 4-ig kellett volna tartania.

23. Amennyiben azonban a spanyol szabályozás az alapügy elbírálása tekintetében nem a kérelem benyújtásának időpontjában hatályos jogi helyzetet, hanem egy későbbi időpontot vesz alapul – például azon bírósági határozat meghozatalának időpontját, amellyel szemben már nincs fellebbezés –, akkor az irányelv átültetésére vonatkozó határidő már lejárt. Ez azonban végeredményben nem változtatna a jogi értékelésen, hiszen a 2002/73 irányelv a jelen ügyre vonatkozó rendelkezéseket döntő mértékben nem módosította.

24. Az irányelvnek a 2006/54 irányelvvel [7] történt módosításával kapcsolatban – amelyet 2008. augusztus 15-ig kellett átültetni – a kérdést előterjesztő bíróság nem tesz fel kérdést, egyébiránt ennek alkalmazhatóságát *ratione temporis* még inkább el kell utasítani.

6 – A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 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.

7 – 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.

A – *A 76/207 irányelv*

25. A 76/207 irányelv célja, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön a szakmai összefüggésben. Ezért 2. cikkének (1) bekezdése tiltja a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek mind a közvetlen, mind a közvetett formáját. Az 5. cikk (1) bekezdése értelmében az egyenlő bánásmód elvének a munkafeltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés nélkül. Az elkövetkezőkben ezért először is azt kell megvizsgálni, hogy a vita tárgyát képező rendelkezések a munkafeltételeket érintik-e, és a nemen alapuló egyenlőtlen bánásmódhoz vezetnek-e.

1. Egyenlőtlen bánásmód a munkafeltételek tekintetében

26. A munkavállalók jogállásáról szóló spanyol törvény 37. cikkének (4) bekezdése a gyermek születésétől számított első kilenc hónapban biztosítja a munkaidő csökkentésének lehetőségét. Ez vagy a napi munkaidő fél órával történő lerövidítésével, vagy egy órás munkaszünettel valósulhat meg, amelyet két részre oszthatnak. Ezáltal a vitatott szabályozás a munkával töltött időt, és így a munkafeltételeket érinti. Következésképpen a 76/207 irányelv 5. cikkének hatálya alá tartozik.

27. Az ilyen szabályozás a nemen alapuló egyenlőtlen bánásmódhoz is vezet.

28. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének (4) bekezdése – szövegének megfelelően – csak *női* munkavállalóknak biztosítja a munkaidő lerövidítésére vonatkozó jogot, a férfi munkavállalók ezzel szemben nem rendelkeznek a munkaidő lerövidítésére vonatkozó önálló joggal. Legfeljebb levezetett jogosultsággal rendelkeznek: csak ha az anya önálló joggal bír, akkor gyakorolhatja ezt az apa is.

29. Az egyenlőtlen bánásmód tehát abban nyilvánul meg, hogy a női munkavállalók a munkaidő lerövidítésére vonatkozóan *önálló* joggal rendelkeznek, a férfi munkavállalók azonban csak a gyermek anyjának jogából *levezetett* joggal. Míg tehát a munkavállaló anya mindig rendelkezik a munkaszünetre vonatkozó joggal, a munkavállaló apa csak akkor veheti igénybe a munkaszünetet, ha a gyermek anyja is munkavállaló. Ha azonban az anya önálló vállalkozó, és ezért önmaga nem rendelkezik a munkaszünetre vonatkozó joggal, az apa sem rendelkezik a megfelelő jogosultsággal. A női munkavállaló ezzel szemben akkor is rendelkezik e joggal, ha a gyermek apja önálló vállalkozó.

30. A jelen összefüggésben a férfiak és nők alapvetően hasonló helyzetben vannak, hiszen a vita tárgyát képező munkaszünet – amint az mindjárt bemutatásra kerül – elsősorban a gyermek gondozását szolgálja. Mivel a kérdéses rendelkezés a jogot kifejezetten a női munkavállalók számára biztosítja, következésképpen a nemen alapuló közvetlen egyenlőtlen bánásmódról van szó.

31. Az elkövetkezőkben azt kell vizsgálni, hogy ezen egyenlőtlen bánásmód megengedett-e az irányelvben foglalt egyik kivétel alapján.

2. A nők védelmére vonatkozó rendelkezések a terhesség és az anyaság tekintetében

32. Az irányelv 2. cikkének (3) bekezdése fenntartja a tagállamok jogát a nők védelmét szolgáló rendelkezések elfogadására vagy hatályban tartására, „tekintettel a terhességre és az anyaságra". E rendelkezés az egyenlő bánásmód elvétől való eltérés. Ezért ezt szigorúan kell értelmezni annak érdekében, [8] hogy e kivételek az általános szabályokat ne fosszák meg tartalmuktól. [9]

33. Az irányelv 2. cikkének (3) bekezdése az ítélkezési gyakorlat értelmében két tekintetben hivatott védeni a nő szükségleteit. Egyrészt a nő biológiai állapotának védelmére irányul a terhessége során és azt követően, másrészt a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmére irányul a terhességet és a szülést követő időszakban. [10]

34. A vitatott spanyol szabályozás azonban nem az irányelv 2. cikkének (3) bekezdése szerint megengedett egyenlőtlen bánásmód, hiszen ha közelebbről szemügyre vesszük, nem az irányelv értelmében vett, a nőknek a terhességre és az anyaságra tekintettel való védelmére vonatkozó rendelkezésről van szó.

35. Kétségtelenül a nőknek az anyaság tekintetében való védelmét szolgálná az a rendelkezés, amely bizonyos kedvezményeket biztosít a *szoptató* női munkavállalóknak. Csak a nők szoptathatják gyermeküket, ezenfelül anyaságukkal közvetlen összefüggésben áll a szoptatás. Ezért abban egyet kell érteni az ír kormánnyal, hogy a szoptató női

8 – A 222/84. sz., Johnston-ügyben 1986. május 15-én hozott ítélet (EBHT 1986., 1651. o.) 44. pontja.

9 – Ebben az értelemben lásd a C-346/08. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 2010. április 22-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-3491. o.) 39. pontját.

10 – A 184/83. sz., Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet (EBHT 1984., 3047. o.) 26. pontja, a C-136/95. sz., Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-2011. o.) 25. pontja, a C-342/01. sz., Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 32. pontja, a C-366/99. sz., Griesmar-ügyben 2001. november 29-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-9383. o.) 43. pontja és a C-116/06. sz., Kiiski-ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-7643. o.) 46. pontja. A szülő-gyermek viszony tekintetében lásd ezen indítvány 42. pontját.

munkavállalók előnyben részesítése nem valósítja meg a férfi munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

36. Annak ellenére azonban, hogy szoptatási időnek nevezik, a kérdéses spanyol munkaszünet elsősorban nem a szoptató anyák védelmét szolgálja. Amint azt a kérdést előterjesztő bíróság kifejtette, ez az 1900-ból származó szabályozás eredetileg lehetővé kívánta tenni az anya számára gyermeke táplálását; időközben azonban e célkitűzéstől elvált. Ma a munkaszünetnek már nem feltétele a szoptatás. Éppen ellenkezőleg, a spanyol ítélkezési gyakorlat ezt a rendelkezést akkor is alkalmazza, ha a gyermeket cumisüvegből etetik.

37. A kérdést előterjesztő bíróság a munkaszünet célját ezért helyesen pusztán a gyermek gondozására szánt időnek minősíti. Ezenfelül a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének legutóbbi módosítása egyértelművé teszi, hogy a vita tárgyát képező munkaszünet célja nemcsak a szoptatástól, hanem általában a táplálástól is teljesen eltávolodott.[11] Ez ugyanis megengedi, hogy a napi egy órás munkaszüneteket egybefüggő szabadságra vonatkozó jogba gyűjtsék össze. Ebben az esetben azonban azokon a napokon, amikor a munkavállaló dolgozik, egyáltalán nem áll rendelkezésre további idő a gyermek szoptatására vagy táplálására.

38. Ezenfelül a spanyol jog szerint a munkaszünetet az apa is igénybe veheti, amennyiben az anya igényelhet munkaszünetet. Ez megerősíti, hogy a spanyol rendelkezés olyan jellegű intézkedés, amely a gyermekgondozást könnyíti, és nem olyan, amely a nő biológiai állapotának védelmét szolgálja. Hiszen egyrészről az apák ugyanúgy el tudják végezni mind a gyermek cumisüvegből való etetését, mind általában a gyermekgondozást. Másrészről nem világos, hogy a nő biológiai állapotának védelmét hogyan szolgálja az, ha ő személyesen nem igényli a munkaidő lerövidítését, és teljes munkaidőben dolgozik tovább, míg férje élvezi a munkaidő lerövidítésének előnyeit.

39. A Bíróság már többször hangsúlyozta, hogy az irányelv a tagállamok számára mérlegelési mozgásteret biztosít azon szociális intézkedések tekintetében, amelyeket a nők terhességre és anyaságra tekintettel történő védelmének biztosítása érdekében hoznak.[12] Ez azt jelenti, hogy a tagállamok széles körű mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek azon kérdés tekintetében, hogy e védelemhez mely intézkedéseket tartanak szükségesnek. Ennek megfelelően az intézkedések tagállamonként eltérhetnek.

11 – Ez a módosítás a kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyan *ratione temporis* nem alkalmazható a jelen tényállásra, ugyanakkor lehet rá hivatkozni a kérdéses munkaszünet jellegének megítélése kapcsán.

12 – A fenti 10. lábjegyzetben hivatkozott Hofmann-ügyben hozott ítélet 27. pontja.

40. Azáltal, hogy a spanyol szabályozás az anya jogának fennállása esetén megengedi azt, hogy a munkaszünetet az apa is igénybe vegye, egyértelműen kifejezésre juttatja, hogy elsődleges célja nem az anya védelme. E szabályozás inkább a gyermek nézőpontjából magyarázható, akinek gondozási igénye mind az anya, mind az apa munkaszünete által kielégíthető.

41. E tekintetben a jelen ügy különbözik a Hofmann-ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló tényállástól. Abban az ügyben egy olyan tagállami rendelkezésről volt szó, amely *kizárólag* az anyák számára biztosított az állam által támogatott szülési szabadságot a törvény szerint járó védelmi idő lejártát követően. E szabadságot az apa semmi esetre sem vehette igénybe. Ezen összefüggésben a Bíróság megállapította, hogy a 76/207 irányelv nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy biztosítsanak ilyen szabadságot az apák számára is, mivel az ilyen szülési szabadság a nőknek a terhesség és az anyaság következményeire tekintettel történő védelmét célozza.

42. Ebben az összefüggésben a Bíróság a szülési szabadság azon funkcióját hangsúlyozta, miszerint az a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmére irányul a szülést követő időszakban, biztosítva, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot.[13] E védelmi szempontot részben túlhaladottnak tekinthetjük, mivel a szükséges gondoskodást a gyermek apja is biztosítani tudja.[14] Mindenesetre az anya kettős megterhelése azáltal is megakadályozható, hogy az apa veszi át a gyermek gondozását. A jelen ügyben azonban nem kell végérvényesen tisztázni e védelmi szempont súlyát az uniós jogban, mivel – azáltal, hogy a munkaszünetet sok esetben az apa is igényelheti – maga a spanyol szabályozás is kifejezésre juttatja, hogy nem az anya és a gyermek különleges kapcsolatának védelméről van szó.

43. Végezetül még ki kell térni a spanyol kormány azon érvére, miszerint a jelen munkaszünetre vonatkozó egyéni joggal csak a nőknek kell rendelkezniük, mivel csak ők dönthetnek a gyermek táplálásának módjáról. Azonban ez az érv sem meggyőző, már csak azért sem, mert a szóban forgó munkaszünet kapcsán csak történeti szempontból és névleg van szó „szoptatási szünetről", ez a spanyol joggyakorlatban azonban teljesen elvált a gyermek táplálásának kérdésétől. Igaz, hogy általánosságban felmerül a kérdés, kinek a részére kell biztosítani a munkaszünetet, ha a szülők maguk erről nem tudnak megegyezni.

13 – Lásd a 10. lábjegyzetben hivatkozott ítéleteket.

14 – Lásd például Langenfeld, in: Grabitz/Hilf, Das Recht der Europäischen Union, 2008. január, 141. cikk, 101. pont.

E konfliktushelyzet megoldása érdekében azonban semmi esetre sem szükséges az apától eleve megtagadni a munkaszünetre vonatkozó egyéni jogot. Ellenkezőleg, a nemzeti jog feladata, hogy az egyenlő bánásmód elvének megfelelően kiegyenlítse az érdekeket.

46. Az sem világos, hogy a spanyol szabályozás szerinti részleges munkaszünet bevezetése hogyan lenne alkalmas arra, hogy a nőkkel szemben ténylegesen fennálló egyenlőtlenségeket kiküszöbölje, vagy akár csökkentse. Sokkal inkább ennek ellenkezője igaz; egy olyan szabályozás, mint a spanyol, azzal a veszéllyel jár, hogy hozzájárul a keresőtevékenységet folytató nők kedvezőtlenebb helyzetbe hozatalához.

3. Az esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések

44. Végezetül azt kell megvizsgálni, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (4) bekezdése szerint megengedhető-e egy olyan szabályozás, mint az alapeljárásban szereplő. Ennek értelmében az irányelv nem érinti a férfiak és a nők esélyegyenlőségét elősegítő intézkedéseket, különösen, ha azokat a fennálló egyenlőtlenségeket szüntetik meg, amelyek a nők lehetőségeit érintik.

45. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében e rendelkezés kifejezetten és kizárólag azon intézkedések megtételére jogosít fel, amelyek – látszólag hátrányos megkülönböztetést megvalósítva – ténylegesen a nők és a férfiak között a társadalmi életben fennálló egyenlőtlenségek kiküszöbölését vagy csökkentését célozzák. [15]

47. Ha csak a női munkavállalók rendelkeznek a szóban forgó munkaszünetre vonatkozó egyéni joggal, a férfi munkavállalók ezzel szemben csak a gyermek anyjától levezetett joggal rendelkeznek e tekintetben, ez a jövőre tekintettel továbbra is fenntartja a hagyományos szereposztást, [16] és még annak a lehetőségét is korlátozza, hogy a munkaviszonyban álló apák gondozzák gyermeküket. A szülők csak akkor dönthetnek szabadon arról, melyikük használja ki gyermekgondozás céljából a munkaszünetet, ha mindketten munkaviszonyban állnak. Ha csak az apa áll munkaviszonyban, az anya azonban önálló vállalkozó, az apa nem rendelkezik a munkaszünetre vonatkozó joggal: Ebben az esetben azt a kiegészítő gondozási időt, amelyet a spanyol munkavállalók jogállásáról szóló törvény biztosítani kíván, az anyának kell tehát biztosítania, akinek e célból vagy korlátoznia kell önálló tevékenységét, és ezért

15 – A C-450/93. sz., Kalanke-ügyben 1995. október 17-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-3051. o.) 18. pontja, a C-409/95. sz., Marschall-ügyben 1997. november 11-én hozott ítélet (EBHT 1997., I-6363. o.) 26. pontja, valamint a C-476/99. sz., Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-2891. o.) 32. pontja.

16 – A Bíróság erre a veszélyre már a (fenti 15. lábjegyzetben hivatkozott) Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítéletének 41. pontjában is utalt.

gazdasági hátrányokat kell elszenvednie, vagy pedig megfelelő többlet munkaterhet kell viselnie. A gyermek munkaviszonyban álló apja éppenhogy nem tud segíteni e terhen.

48. A kérdést előterjesztő bíróság is így érvelt, és utalt a spanyol szabályozásnak az általa bumeránghatásnak nevezett egyik következményére. Munkáltatói szempontból ugyanis a spanyol igény bevezetése az alkalmazás tekintetében még okot is szolgáltat a férfi jelentkezőknek a női jelentkezőkhöz képest való előnyben részesítésére. A munkáltatónak ugyanis egy nő alkalmazásakor már számolnia kell a női munkavállaló későbbi terhességével és anyaságával, valamint ezzel összefüggő jogaival, ezenfelül e munkavállaló minden esetben jogosult a vita tárgyát képező munkaszünet kiadására is. Férfi munkavállaló alkalmazásakor ugyanakkor a munkáltató nemcsak *de facto* van kitéve kisebb kockázatnak, hogy az egyáltalán igénybe veszi a munkaszünetet. Azon esetekben, amelyekben a gyermek anyja önálló vállalkozó, a férfi munkavállaló egyáltalán nem jogosult a vita tárgyát képező munkaszünetre.

49. A 2. cikk (4) bekezdése sem igazolja tehát a kérdéses egyenlőtlenséget.

B – *A 96/34 irányelv*

50. A Bizottság észrevételében arra az eredményre jutott, hogy a vita tárgyát képezőhöz hasonló rendelkezés ellentétes a szülői szabadságról kötött keretmegállapodással is. A gyermekkel való foglalkozáshoz biztosított munkaszünet megfelel az ezen irányelv értelmében vett szülői szabadságnak. A keretmegállapodás 2. szakasza egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére. E rendelkezéssel ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, amely a szóban forgó összefüggésben csak nőknek biztosítja a munkaszünethez való egyéni jogot.

51. A kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésében nem hivatkozott a 96/34 irányelvre. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indoklásában mindazonáltal utal arra, hogy a spanyol jogban nem létezik egységes szülői szabadság, az irányelv célkitűzéseit különféle jogintézményeken keresztül érik el, amelyek közül az egyik a szóban forgó munkaszünet. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés azonban e tekintetben nem tartalmaz további adatokat. Így különösen hiányoznak a szülői szabadságról szóló egyéb spanyol jogszabályokkal kapcsolatos részletek. Mindezekre tekintettel nem lehet megvizsgálni a 96/34 irányelv esetleges megsértését. Mivel azonban a 76/207

irányelv megsértése már megállapított, nem szükséges megvizsgálni a 96/34 irányelv megsértését.

C – *Közbenső következtetés*

52. Az olyan nemzeti szabályozás, mint a szóban forgó, nem egyeztethető össze a 76/207 irányelvvel.

D – *Az alapügyre vonatkozó következmények*

53. Hogy ebből a megállapításból milyen következmények vonhatók le a magánjogi munkaviszonnyal kapcsolatos alapügyben szereplő jogvitára vonatkozóan, azt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megítélnie.

54. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. [17]

55. Ugyanakkor a Bíróság két nemrégiben hozott döntésében megállapította, hogy a nemzeti bíróságok a magánszemélyek közötti jogvitákban is kötelesek eltekinteni minden, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmával ellentétes nemzeti jogszabályi rendelkezés alkalmazásától. [18] A továbbiakban fog kiderülni, hogy a Bíróság kiterjeszt-e ilyen horizontális közvetlen hatályt más általános jogelvekre – például a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésre – is. Különösen az ilyen továbbfejlesztés előtt lenne szükséges e vitatott horizontális közvetlen hatály és annak határai dogmatikai alapjainak tisztázása. [19]

17 – A 152/84. sz., Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1986., 723. o.) 48. pontja, a C-91/92. sz., Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 20. pontja, a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai ügyben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 108. és 109. pontjai, a C-80/06. sz., Carp-ügyben 2007. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-4473. o.) 20. pontja, és a C-555/07. sz., Kücükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet (EBHT 2010., I-365. o.) 46. pontja.

18 – A C-144/04. sz., Mangold-ügyben 2005. november 22-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-9981. o.) 77. pontja, és a (fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott) Kücükdeveci-ügyben hozott ítélet 51. pontja. Ezzel kapcsolatban lásd a mai napon a C-499/08. sz., Andersen-ügyben tett indítványom 22. és azt követő pontját.

19 – Ezzel kapcsolatban lásd például Tizzano főtanácsnok a Mangold-ügyben 2005. június 30-án ismertetett indítványának (EBHT 2005., I-9981. o.) 83., 84. és 100. pontját, Mazák főtanácsnok a C-411/05. sz., Palacios de la Villa ügyben 2007. február 15-én ismertetett indítványának (EBHT 2007., I-8531. o.) 133–138. pontját, és Sharpston főtanácsnok a C-427/06. sz., Bartsch-ügyben 2008. május 22-én ismertetett indítványának (EBHT 2008., I-7245. o.) 79–93. pontját, mind további hivatkozásokkal.

56. Mivel azonban a kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben nem tett fel kérdést a Bíróságnak, ehelyütt túl messzire vezetne ennek vizsgálata.

57. Ezenfelül minden esetben elsőbbséget kell élveznie az irányelvvel összhangban álló értelmezés elvének. A nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között kötelesek mindent megtenni annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel, és az általuk elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak. [20] A nemzeti jog irányelvvel összhangban történő értelmezését nem zárja ki, hogy az esetleg az egyén számára hátrányosabb lehet. [21] A megfelelő értelmezésre vonatkozó kötelezettség elismerten azokban a jogviszonyokban is érvényesül, amelyekben szükségszerűen valamely magánszemély kerül közvetetten hátrányba. [22]

58. A jelen ügyben sok érv szól amellett, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az értelmezés során az irányelvvel összhangban álló eredményre juthat. Hiszen a vita tárgyát képező jogszabályt már a múltban is kiterjesztően értelmezték, és a társadalmi fejlődést figyelembe véve elvonatkoztattak a szoptatástól, valamint meghatározott esetekben már az apák számára is keletkeztettek igényt. A kérdést előterjesztő bíróság azt sem juttatta kifejezésre, hogy nehézségei lennének a jelen indítvány végkövetkeztetéseinek a spanyol jog értelmezése útján történő elérését illetően.

20 – A fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 115. és azt követő pontjai, a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 111. pontja, a C-286/06. sz., Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 101. pontja, és a C-378/07–C-380/07. sz., Angelidaki és társai ügyben 2009. április 23-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-3071. o.) 200. pontja.

21 – Lásd a C-321/05. sz., Kofoed-ügyben 2007. február 8-án tett indítványom (EBHT 2007., I-5795. o.) 65. pontját és az ott felsorolt ítélkezési gyakorlatot.

22 – Lásd a C-106/89. sz., Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 6. és 8. pontját, és a fenti 17. lábjegyzetben hivatkozott Faccini Dori-ügyben hozott ítélet 20., 25. és 26. pontját.

V – Végkövetkeztetések

59. A fenti érvelésre tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre a következőképpen válaszoljon:

Az egyenlő bánásmód elvét, amelyet a férfiak és 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 rögzít, sérti az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólag a munkaviszonyban álló anyák számára ismeri el az olyan fizetett munkaszünethez 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 szünethez való jogosultság ugyanakkor nem illeti meg a munkaviszonyban álló apákat.