A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2013. szeptember 19.*

„Szociálpolitika — 92/85/EGK irányelv — A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének védelme — 8. cikk — Szülési szabadság — 76/207/EGK irányelv — A női és a férfi munkavállalók közötti egyenlő bánásmód — 2. cikk, (1) és (3) bekezdés — A munkaviszonyban álló anyák számára gyermek születését követően biztosított szabadsághoz való jog — Az igénybevétel lehetősége akár a munkaviszonyban álló anya, akár a munkaviszonyban álló apa által — Önálló vállalkozó anya, aki egyetlen állami szociális biztonsági rendszerbe sem tartozik — A munkaviszonyban álló apa kizárása a szabadsághoz való jogból — Biológiai apa és örökbe fogadó apa — Az egyenlő bánásmód elve”

A C-5/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal iránt benyújtott kereset tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Spanyolország) a Bírósághoz 2012. január 3-án érkezett, 2011. december 21-i határozatával terjesztett elő az előtte

Marc Betriu Montull

és

az **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (előadó) és A. Prechal bírák,

főtanácsnok: M. Wathelet,

hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2013. február 21-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) képviseletében P. García Perea és A. R. Trillo García, meghatalmazotti minőségben,

– a spanyol kormány képviseletében A. Rubio González, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, J. Faldyga és A. Siwek, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek, C. Gheorghiu és S. Pardo Quintillán, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2013. április 11-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. kötet, 1. fejezet, 187. o.), az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 10., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. kötet, 3. fejezet, 263. o.) (a továbbiakban: 96/34 irányelv), valamint az uniós jog által biztosított egyenlő bánásmód elvének értelmezésére irányul.

2 E kérelmet és az Instituto Nacional de la Seguridad Social (az országos társadalombiztosítási intézet, INSS) közötti, az anyasági támogatás M. Betriu Montull részére történő nyújtásának elutasítása tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, mivel a gyermeke anyja nem tartozik egyetlen állami szociális biztonsági rendszerbe sem.

Jogi háttér

A nemzetközi jog

3 Az ENSZ Közgyűlése által 1966. december 16-án elfogadott és 1976. január 3-án hatályba léptetett Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (kihirdette: 1979. évi 9. törvényerejű rendelet) 10. cikkének (2) bekezdése értelmében:

„Az anyáknak a gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani. Ez alatt az idő alatt a dolgozó anyáknak fizetett szabadságot, vagy megfelelő társadalombiztosítási szolgáltatásokkal együtt járó szabadságot kell biztosítani.”

Az uniós jog

A 76/207 irányelv

4 A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított 76/207 irányelvet 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.) 2009. augusztus 15-i hatállyal hatályon kívül helyezte. Mindazonáltal az alapeljárás tényállása megvalósulásának időpontjára tekintettel a jelen ügyre a 76/207 irányelv eredeti változata irányadó.

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

„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 a következőképp szólt:

„(1) A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem áll fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő utalással.

[...]

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

7 Az említett irányelv 5. cikke előírta:

„(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: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nélkül.

(2) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, 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."

A 92/85/EGK irányelv

8 A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében) (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) szülési szabadságra vonatkozó 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.”

A 96/34 irányelv

9 A BUSINESSEUROPE, 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 irányelvvel (HL L 68., 13. o.) hatályon kívül helyezett 96/34 irányelv az általános iparági szervezetek, vagyis az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége (UNICE) az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezeti Szövetség (CES) által a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás végrehajtására irányult.

10 A 96/34 irányelv mellékletében szereplő, 1995. december 14-én kötött szülői szabadságról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás) azokat a minimumkövetelményeket rögzítette, amelyek a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását hivatottak elősegíteni.

11 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás általános szempontjainak 9. pontja a következőket mondta ki:

„mivel ez a megállapodás keretmegállapodás, amely a szülési szabadságtól eltérő szülői szabadság […] minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg […]”

12 E keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja a következőt állapította meg:

„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.”

A spanyol jog

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 1995. március 24-i, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének jóváhagyásáról szóló 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelettel (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (BOE 75., 1995. március 29., 9654. o.) elfogadott változatát a munkavállalók családi élete és munkavégzése összehangolásának előmozdításáról szóló, 1999. november 5-i 39/1999. sz. törvénnyel (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE 266.; 1999. november 6., 38934. o.) módosították (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény).

14 E törvény annak 1. cikke (1) bekezdése értelmében olyan munkavállalókra alkalmazandó, akik valamely – „munkaadónak vagy vállalkozónak” nevezett – természetes vagy jogi személy szervezeti keretei között, és e természetes vagy jogi személy utasítása alatt más javára, javadalmazás ellenében önkéntesen szolgáltatást nyújtanak.

15 A hivatkozott törvény 1. cikkének (3) bekezdése pontosítja, hogy a törvény hatálya alól ki van zárva minden olyan tevékenység, amelyet az 1. cikk (1) bekezdésében meghatározottól eltérő keretek között végeznek.

16 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése előírja:

„Szülés esetén a [munkaviszony] egybefüggő tizenhat héten keresztül szünetel, amelyet ikerszülés esetén a második gyermektől számítva minden gyermek után két héttel meg lehet hosszabbítani. A munkaviszony szünetelésének időtartamát az érintett választása szerint kell felosztani úgy, hogy abból hat hét közvetlenül a szülést követő időtartamra essen. Az anya halála esetén a másik szülő használhatja fel a munkaviszony szünetelésének teljes, illetve adott esetben fennmaradó időtartamát.

A fenti rendelkezésektől függetlenül, továbbá az anya számára közvetlenül a szülést követően kötelező hathetes szabadság sérelme nélkül, ha mind az anya, mind az apa munkavállaló, az anya a szülési szabadság megkezdésekor dönthet úgy, hogy a szülést követően a szabadság meghatározott részében vagy egybefüggően az apa vegye igénybe, akár az anyával egyidejűleg, akár az anyát felváltva, kivéve ha az anya újbóli munkába állása az adott időpontban az egészségére kockázatot jelentene.

[...]

Hat éven aluli kiskorú örökbefogadása, és örökbefogadást megelőző vagy tartós nevelésbe vétele esetén a munkaviszony szünetelése egybefüggő tizenhat hétig tart, amelyet többes örökbefogadás vagy nevelésbe vétel esetén a második gyermektől minden gyermek után két héttel meg lehet hosszabbítani. A munkaviszony szünetelését 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 munkaviszony szünetelésének tartama ugyancsak tizenhat hét, ha a kiskorú fogyatékos, fogyatékkal élő vagy a hatáskörrel rendelkező 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 munkaviszony szünetelésének időtartama az érintettek választása szerint felosztható, és azt egybefüggően, valamint a meghatározott korlátok között egyidejűleg vagy egymást követően is igénybe vehetik.

A szabadságok időtartamának egyidejű igénybevétele esetén azok teljes időtartama nem haladhatja meg az előző bekezdésekben előírt tizenhat hetet vagy az ikerszülés, örökbefogadás vagy tartós nevelésbe vétel esetére meghatározott időtartamot.

A jelen bekezdésben meghatározott időtartamok a vállalkozás vezetője és az érintett munkavállaló között a szabályozásnak megfelelően történt megegyezést követően akár teljes munkaidő-, akár részmunkaidő-számítással is felhasználható.

[...]”

17 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdését a későbbiekben módosította a nők és férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 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.). E rendelkezés tehát így módosult:

„[...]

A fentiektől függetlenül, nem érintve az anya számára a közvetlenül a szülést követően kötelező hathetes szabadságot, ha mindkét szülő munkavállaló, az anya a szülési szabadság megkezdésekor dönthet úgy, hogy a szülést követően a szabadság meghatározott részét vagy egybefüggő egészét a másik szülő vegye igénybe, akár az anyával egyidejűleg, akár az anyát felváltva.

A másik szülő akkor is igénybe veheti az eredetileg átengedett szülési szabadságot, ha az anya az újbóli munkába állás tervezett időpontjában átmenetileg munkaképtelen.

Ha a bizonyos támogatásokra jogosító tevékenységre irányadó szabályok értelmében az anya nem jogosult szakmai tevékenységének szünetelésére, arra az időtartamra, amelyre az anyát megillette volna a munkaviszony szünetelésének joga, a másik szülő jogosult a munkaviszony szüneteltetésére, ami a következő cikkben elismert jog gyakorlásával összeegyeztethető.

[...]"

18 A szociális biztonságról szóló általános törvényt (Ley General de la Seguridad Social) a 1994. június 20-i 1/1994. sz. királyi törvényerejű rendelettel (BOE 154., 1994. június 29., 20658. o.) fogadták el és a 39/1999 törvénnyel módosították (a továbbiakban: a szociális biztonságról szóló általános törvény). E törvény 133a. cikke a következőképpen hangzik:

„Az 1995. március 24-i 1/1995. sz. királyi törvényerejű rendelettel elfogadott, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege 48. cikkének (4) bekezdésében, és a közszolgálat reformja érdekében elfogadott intézkedésekről szóló [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública] 30. cikkének (3) bekezdésében foglaltak értelmében az anyasági támogatás szempontjából védett helyzetnek minősül az anyaság, az örökbefogadás és mind az örökbefogadást megelőző, mind a tartós nevelésbe vétel azon időtartama, amelyre az ilyen helyzet miatt szabadság igényelhető."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a Bíróság elé terjesztett észrevételekből kitűnik, hogy M. Betriu Montull olyan munkavállaló, aki a spanyol állami szociális biztonsági rendszer részét képező általános szociális biztonsági rendszer biztosítottja. Macarena Ollé foglalkozása Procuradora de los Tribunales (jogi képviselő). A Procurador de los Tribunales szabadfoglalkozású hivatás, amely a törvény által előírt esetekben az ügyfelek bírósági eljárásban való képviseletét foglalja magában.

20 Az alapeljárás tényállásának megvalósulásakor a Procurador de los Tribunales többek között választhatott aközött, hogy az állami szociális biztonsági rendszer részét képező önálló vállalkozókra vonatkozó különleges rendszer (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), vagy az állami szociális biztonsági rendszer hatálya alatt nem álló, a foglalkozási ág ellátást nyújtó rendszerének, a jogi képviselők általános kölcsönös biztosítási pénztárának (Mutualidad General de los Procuradores) tagja kíván lenni. Az önálló vállalkozókra vonatkozó különleges rendszer előírt szülési szabadságot, ám ez a helyzet nem állt fenn a jogi képviselők általános kölcsönös biztosítási pénztárának esetében, amely csupán támogatást írt elő. M. Ollé az utóbbi magánbiztosítási pénztári tagság mellett döntött.

21 M. Ollé és M. Betriu Montull fia 2004. április 20-i, Lleidában történt születését követően M. Betriu Montull a szociális biztonságról szóló általános törvény 133a. cikkében meghatározott anyasági támogatás iránti kérelmet nyújtott be, amely támogatás célja a szülő munkaviszonyának szünetelése miatt a tizenhat hetes szülési szabadság keretében kieső munkabérének kompenzálása. M. Betriu Montull kérelme azon, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében meghatározott, az anya által közvetlenül a szülés után kiveendő hathetes kötelező szabadságot követő időtartamra vonatkozott.

22 Az INSS 2004. július 28-i és 2004. augusztus 8-i határozataiban azon indokkal utasította el M. Betriu Montull anyasági támogatás nyújtása iránti kérelmét, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésével együttes olvasatban értelmezett szociális biztonságról szóló általános törvény 133a. cikke értelmében a szülési szabadságra az anya akkor jogosult, ha valamely állami szociális biztonsági rendszer tagja, és hogy a biológiai anyaság esetén az apának nem saját, az anyát megillető jogtól elkülönülő és önálló jogosultsága áll fenn, hanem az szükségszerűen az anya jogosultságából származik. A jelen esetben, mivel M. Ollé egyetlen állami szociális biztonsági

rendszerbe sem tartozik, nem áll fenn a szülési szabadságra való eredeti jogosultsága, amelynek következményeképpen M. Betriu Montull nem jogosult szülési szabadságra, illetve ennélfogva az azzal járó anyasági támogatásra sem.

23 M. Betriu Montull az INSS fenti határozatai ellen keresetet terjesztett a Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida elé, amelyben kérte, hogy e bíróság állapítsa meg az anyasági támogatáshoz való jogát. Többek között az egyenlő bánásmód elvének megsértésére hivatkozott, mivel hat éven aluli kiskorú örökbefogadása vagy nevelésbe vétele esetére nézve a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a szülési szabadsághoz való jog mindkét szülő tekintetében saját jogosultság.

24 2005. április 20-án hozott végzésével a Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida kérdéssel fordult a Tribunal Constitucionalhoz (alkotmánybíróság) arra vonatkozóan, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése összeegyeztethető-e a spanyol alkotmánnyal.

25 A Tribunal Constitucional 2011. május 19-én hozott ítéletében megállapította, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése nem ellentétes a spanyol alkotmány 14. cikkével – amely a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét mondja ki –, sem annak 39. cikkével – amely a család védelmére vonatkozik –, végül annak a szociális biztonsági rendszerről szóló 41.cikkével sem.

26 A Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida mindazonáltal kételyeket táplál a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikke (4) bekezdésének uniós joggal való összeegyeztethetőségével kapcsolatosan.

27 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy e rendelkezés az anya számára a szülést követő kötelező hathetes szabadságot határoz meg, amely alatt az apa nem vehet igénybe szülési szabadságot, és hogy az anya és az apa közötti eltérő bánásmódot – amelyet az alapeljárásban a felek nem vitatnak – az anya szülésből eredő védelme indokolja.

28 Ezzel szemben az anya számára kötelező hathetes szabadságot követő további tízhetes időszakot illetően, annak ellenére, hogy a munkaviszonyban álló apa és anya munkavállalói helyzete összehasonlítható, eltérő módon kezelik őket, mivel az apa jogát az anya jogából származtatják. A kérdést előterjesztő bíróság szerint e tekintetben e tízhetes időtartamot szülői szabadságként és a családi élet és munkavégzés összehangolásának eszközeként kell értelmezni, mivel a terhesség és a szülés biológiai tényét – amely kizárólag a nőt érinti – a kötelezően az anya által kiveendő szabadság időtartama fedi le. E ténynél fogva az alapeljárás tárgyát képező szabadságot az anyának és az apának különbségtétel nélkül, szülői minőségére való tekintettel igénybe kell tudnia venni, ha mindketten munkavállalók.

29 Egyébiránt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése eltérően kezeli a biológiai apát és az örökbe fogadó apát. Örökbefogadás esetén ugyanis e rendelkezés lehetővé teszi az apa és az anya számára, hogy úgy osszák meg a szülést követő szabadság időtartamát, ahogy számukra a legmegfelelőbb, mivel a szabadsághoz való jog eredetileg nem az anyától származik. Ilyen módon örökbefogadás esetén a valamely állami szociális biztonsági rendszerbe tartozó munkavállaló apa a szülési szabadságot teljes egészében igénybe veheti, és jogosulttá válik a megfelelő támogatásra akkor is, ha az anya olyan munkavállaló, aki nem tartozik valamely állami szociális biztonsági rendszerbe, ugyanakkor szülés esetén a munkavállaló biológiai apa egyáltalán nem veheti igénybe a szülési szabadságot, ha az anya egyik állami szociális biztonsági rendszernek sem tagja.

30 E körülmények között a Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e tekinteni, hogy ellentétes a 76/207[…] irányelvvel és a 96/34[…] irányelvvel az a nemzeti jogszabály – vagyis 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, olyan 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 átengedi az apának?

2) Úgy kell-e tekinteni, hogy ellentétes a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés minden formáját tiltó egyenlő bánásmód elvével az a nemzeti rendelkezés – vagyis a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése –, amely a munkaszerződésnek a munkaviszony fenntartása melletti, és a szociális biztonsági rendszer által fedezett szüneteltetését szülés esetén önállóan az anyát, ám az apát nem megillető jogként ismeri el még a szülést követő hathetes időszakot követően és az anya egészségének veszélyeztetését leszámítva is, oly módon, hogy a munkavállaló apa csupán akkor veheti igénybe e szabadságot, ha a gyermek anyja ugyancsak munkavállalói jogállású?

3) Úgy kell-e tekinteni, hogy ellentétes a hátrányos megkülönböztetés minden formáját tiltó egyenlő bánásmód elvével az a nemzeti rendelkezés – vagyis a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése –, amely örökbefogadás esetén a munkaszerződésnek a munkaviszony fenntartása melletti, és a szociális biztonsági rendszer által fedezett szüneteltetését a munkavállaló apát megillető jogként ismeri el, ugyanakkor az e szüneteltetéshez való jogot az azon munkavállaló apák tekintetében, akiknek biológiai gyermekük van, csupán az anyától származtatott jogként, és nem saját magukat megillető, önálló, független jogként ismeri el?”

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságról

31 A spanyol kormány azt állítja, hogy a kérdések hipotetikusak, és következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatatlanként el kell utasítani. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanis kitűnik, hogy a M. Betriu Montull által kérelmezett anyasági támogatás a szociális biztonságról szóló általános törvény 133a. cikkén alapul, amely azt előfeltételezi, hogy a munkavállaló munkaszerződése keretében igénybe veheti a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt szabadságot. Márpedig az előzetes döntéshozatalra utaló határozat egyáltalán nem utal arra, hogy M. Betriu Montull igénybe vett-e ilyen szabadságot, vagy legalábbis kérelmezte-e azt a munkáltatójánál. Éppen ellenkezőleg, e határozatból az tűnik ki, hogy M. Betriu Montull munkaszerződése keretében nem kapta meg ezt a szabadságot azon indokból eredően, hogy az e szabadságra való jogosultság a gyermek anyját megillető önálló jog.

32 Egyébiránt az INSS a tárgyaláson kijelentette, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlanok, mivel a szülés után kilenc évvel adott válasz a kérdést előterjesztő bíróság számára egyáltalán nem hasznos, mivel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt szabadság kiadása, valamint az anyasági támogatás juttatása már kizárt.

33 E tekintetben előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk szerinti eljárás keretében, amely a nemzeti bíróságok és a Bíróság feladatainak világos szétválasztásán alapul, kizárólag az ügyben eljáró és határozathozatalra hivatott nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy sajátos jellemzőire – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben a feltett

kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (lásd különösen a C-119/05. sz. Lucchini-ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-6199. o.] 43. pontját és a C-534/11. sz. Arslan-ügyben 2013. május 30-án hozott ítélet 33. pontját).

34 A Bíróság csak akkor utasíthatja el a határozathozatalt a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan nem áll kapcsolatban az alapjogvita tényeivel vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azon ténybeli és jogi körülmények, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a feltett kérdésekre hasznos módon válaszolhasson (lásd különösen a fent hivatkozott Lucchini-ügyben hozott ítélet 44. pontját és a C-290/12. sz. Della Rocca-ügyben 2013. április 11-én hozott ítélet 29. pontját).

35 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből egyértelműen az tűnik ki, hogy az uniós jog értelmezésére van szükség az alapeljárás tárgyát képező jogvita megoldásához.

36 A szociális biztonságról szóló általános törvény 133a. cikke ugyanis kimondja, hogy az anyasági támogatás szempontjából védett helyzetnek minősül az anyaság, az örökbefogadás és a nevelésbe vétel azon időtartama, amelyre a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikke (4) bekezdésének rendelkezései értelmében – amely meghatározza azon feltételeket, amelyek mellett az anya vagy az apa munkaszerződése szüneteltethető – az ilyen helyzet miatt szabadság igényelhető. Következésképpen – amint azt egyébiránt a spanyol kormány is megjegyzi – ahhoz, hogy a munkavállaló jogosult legyen az anyasági támogatásra, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt szabadsággal kell rendelkeznie.

37 M. Betriu Montull nem vehette igénybe a szociális biztonságról szóló általános törvény 133a. cikkében szabályozott anyasági támogatást azon indokból, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikke (4) bekezdésének alkalmazásában nem rendelkezett saját jogán szülési szabadságra való jogosultsággal, és mivel M. Ollé egyik állami szociális biztonsági rendszernek sem volt tagja, származékosan sem volt jogosult e szabadságra.

38 Ennélfogva azt kell megvizsgálni, hogy az alapeljárás tárgyát képező ügyhöz hasonló helyzetben az uniós jog pontosan milyen esetben teheti lehetővé a gyermek apja számára, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében előírt szülési szabadság egészét vagy részét igénybe vehesse, ami igenlő válasz esetén lehetővé tenné számára az azzal járó anyasági támogatásban való részesülést is.

39 Ilyen körülmények között az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatónak kell tekinteni.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és második kérdésről

Előzetes észrevételek

40 A nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon. Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. A Bíróság feladata ugyanis az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok a Bírósághoz intézett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (lásd különösen a C-243/09. sz. Fuß-ügyben 2010. október 14-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9849. o.] 39. pontját, valamint a C-342/12. sz. Worten–ügyben 2013. május 30-án hozott ítélet 30. pontját).

41 Következésképpen, még ha a kérdést előterjesztő bíróság formálisan csupán a 76/207 és a 96/34 irányelv rendelkezéseinek értelmezésére korlátozta is kérdéseit, e körülmény nem képezi akadályát annak, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság kérdései megfogalmazásában utalt-e azokra, vagy sem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utaló határozat indokolása alapján meghatározni az említett jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (lásd a fent hivatkozott Fuß-ügyben hozott ítélet 40. pontját és a fent hivatkozott Worten-ügyben hozott ítélet 31. pontját).

42 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy M. Betriu Montull fia születése okán jogosult-e anyasági támogatásban részesülni. Márpedig, amint az a jelen ítélet 38. pontjában megállapításra került, e kérdés megválaszolása előfeltételezi annak megvizsgálását, hogy M. Betriu Montull jogosult-e a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében meghatározott szabadság igénybevételére.

43 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy e rendelkezés egyrészt az anya munkaviszonyának egybefüggő tizenhat héten keresztül való szünetelését írja elő, amely időtartamot az érintett választása szerint kell felosztani úgy, hogy abból hat hét közvetlenül a szülést követő időtartamra essen. Másrészt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése lehetővé teszi az anya számára – amennyiben mindkét szülő munkavállaló –, hogy úgy döntsön, hogy a szülési szabadságnak megfelelő tizenhat hétből fennmaradó legfeljebb tíz hét egészét vagy részét az apa vegye igénybe, kivéve ha az anya újbóli munkába állása az adott időpontban az egészségére kockázatot jelentene.

44 E körülmények között annak érdekében, hogy a Bíróság hasznosan tudjon felelni a kérdést előterjesztő bíróság kérdésére – amint arra a spanyol kormány is hivatkozik – figyelembe kell venni a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85 irányelvet, noha az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem említi kifejezetten ezen irányelvet.

45 Az alapeljárás tárgyát képező szabadságot a gyermek születésének időpontjában kell igénybe venni. Márpedig a 92/85 irányelv 8. cikke kifejezetten biztosítja a legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadsághoz való jogot, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe. Ezen túlmenően az a tény, hogy egy szabályozás tizennégy hetet meghaladó szülési szabadságot biztosít a nőknek, még nem akadálya annak, hogy azt a 92/85 irányelv 8. cikke értelmében vett szülési szabadságnak lehessen tekinteni (lásd a C-284/02. Sass-ügyben 2004. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-11143. o.] 44. pontját).

46 Egyébiránt, noha úgy tűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az anya számára a szülést követően kötelezően kiveendő hathetes szabadságot a 96/34 irányelv értelmében szülői szabadságnak kell tekinteni, az előzetes döntéshozatalra utaló határozat egyáltalán nem tartalmaz a szülői szabadságra vonatkozó nemzeti szabályozás tartalmával kapcsolatos olyan elemeket, amelyek lehetővé tennék az ezen irányelvvel kapcsolatban feltett kérdésekre való válaszadást. E tekintetben – amint arra az INSS és a spanyol kormány rámutat – a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése – amely a kérdést előterjesztő bíróság által feltett három kérdés egyedüli tárgya – nem vonatkozik a 96/34 irányelv értelmében vett szülői szabadságra.

47 E körülmények között az első és a második kérdést úgy kell értelmezni, hogy azok lényegében arra várnak választ, hogy a 92/85 irányelvet és a 76/207 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan, az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti intézkedés, amely úgy rendelkezik, hogy a gyermek munkavállaló apja az ugyancsak munkavállaló anyával egyetértésben szülési szabadságot vehet igénybe az anya számára a szülést követő hathetes kötelező szabadságot

követő időszakra nézve – az egészsége veszélyeztetésének esetét leszámítva –, miközben a gyermek munkavállalói jogállású apja nem veheti igénybe a szülési szabadságot, ha a gyermeke anyja nem munkavállalói jogállású és egyik állami szociális biztonsági rendszernek sem tagja.

Az ügy érdeméről

48 A Bíróság ítélkezési gyakorlata értelmében a várandós munkavállalók számára elismert szülési szabadsághoz való jogot különösen jelentős jogvédelmi eszköznek kell tekinteni. Az uniós jogalkotó tehát úgy vélte, hogy az érintettek létfeltételeinek lényeges módosulása a szülést megelőző és követő legalább tizennégy hetes korlátozott időszak során a keresőtevékenység gyakorlása felfüggesztésének alapos okát képezi, anélkül hogy a hatóságok vagy a munkáltatók bármilyen módon megkérdőjelezhetnék ezen ok jogszerűségét (lásd a C-116/06. sz. Kiiski-ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7643. o.] 49. pontját).

49 Ugyanis a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók olyan sajátosan sérülékeny helyzetben vannak, amely megköveteli, hogy jogosultak legyenek a szülési szabadságra, amely – különösen e szabadság időtartama alatt – nem hasonlítható össze a betegszabadságot igénybe vevő személyek helyzetével, legyen szó akár férfiakról, akár nőkről (a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6401. o.] 40. pontja).

50 A női munkavállalónak járó szülési szabadság 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, biztosítva, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot (lásd különösen a 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1984., 3047. o.] 25. pontját, valamint a fent hivatkozott Kiiski-ügyben hozott ítélet 46. pontját).

51 Azt kell megvizsgálni, hogy a 92/85 irányelvvel ellentétes-e az, hogy a munkavállalói jogállású anya úgy dönthet, hogy a közvetlenül a szülés után az anya számára kötelező hathetes szabadságot követően a szülési szabadság fennmaradó egészét vagy részét a szintén munkavállalói jogállású apja vegye igénybe.

52 E tekintetben rá kell mutatni, hogy a 92/85 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a női munkavállalók jogosultak legyenek „legalább” 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.

53 A jelen ügyben a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése azáltal, hogy az anya számára egybefüggő tizenhat hetes szülési szabadságot biztosít, túlmutat a 92/85 irányelv 8. cikke (1) bekezdésének minimumszabályain.

54 Egyébiránt a 92/85 irányelv 8. cikkének (2) bekezdése értelmében a szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább két hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni.

55 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése – amely azt írja elő, hogy az anyának közvetlenül a szülést követően hathetes kötelező szabadságot kell kivennie –, ugyancsak túlmutat a minimum-előírásokon.

56 Hozzá kell fűzni – amint az a jelen ítélet 48. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból is kitűnik –, hogy a szülést megelőző és követő legalább tizennégy hetes korlátozott időszak során a nők keresőtevékenysége gyakorlása felfüggesztésének jogszerűségét a hatóságok vagy a munkáltatók

egyáltalán nem kérdőjelezhetik meg. Következésképpen a 92/85 irányelv 8. cikkében szabályozott szülési szabadságot nem lehet megvonni az anyától annak akarata ellenére annak érdekében, hogy abból az apa egészben vagy részben részesülhessen.

57 Ezzel szemben a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint, noha ezen 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, az e cikk (2) bekezdésében előírt kötelező kéthetes szülési szabadság kivételével (lásd a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 58. pontját).

58 Következésképpen a 92/85 irányelvvel nem ellentétes az, hogy a gyermek munkavállalói jogállású anyja úgy döntsön, hogy a közvetlenül a szülés utáni kötelező szabadságot követően a szülési szabadság fennmaradó egészét vagy részét a gyermek szintén munkavállalói jogállású apja vegye igénybe.

59 Ezen irányelvvel nem ellentétes az sem, hogy az ilyen apa ne vehesse igénybe e szabadságot, amennyiben a szabadfoglalkozású anya nem minősül munkavállalónak, és úgy döntött, hogy egyetlen, szülési szabadságot biztosító állami szociális biztonsági rendszernek sem kíván tagja lenni. Ez a helyzet ugyanis nem tartozik a 92/85 irányelv hatálya alá, mivel az csupán az olyan várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra vonatkozik, akik valamely munkáltató irányításával végzik munkájukat.

60 A 76/207 irányelv kapcsán meg kell állapítani, hogy az alapeljárás tárgyát képező intézkedés az irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett, nemen alapuló eltérő bánásmódot hoz létre a munkaviszonyban álló anyák és az ugyanezen jogállással rendelkező apák között. Ezen intézkedés ugyanis az alapeljárás tárgyát képező szülési szabadsághoz való jogot a munkavállalói jogállású anya részére tartja fenn, így a gyermek apja csak azzal a feltétellel részesülhet e szabadságban, ha ő is munkavállalói jogállású, és az anya fennmaradó szabadsága egészét vagy részét átengedi neki, feltéve hogy az anya újbóli munkába állása nem veszélyezteti az egészségét.

61 Az ilyen eltérő bánásmód igazolása tekintetében a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése pontosítja, hogy az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra (lásd a C-104/09. Roca Álvarez-ügyben 2010. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-8661. o.] 26. pontját).

62 E tekintetben a Bíróság több alkalommal is megállapította, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése – azzal, hogy fenntartja a tagállamok jogát a terhességre és az anyaságra vonatkozó védelmet szolgáló rendelkezések hatályban tartására vagy elfogadására – a nemek közötti egyenlő bánásmód elvére tekintettel elismeri egyfelől a nő terhesség során és azt követően fennálló biológiai állapota védelmének jogszerűségét, másfelől a szülést követő időszakban a nő és gyermeke közötti különleges viszony védelmének jogszerűségét (lásd különösen a fent hivatkozott Hofmann-ügyben hozott ítélet 2. pontját és az ugyancsak fent hivatkozott Roca Álvarez-ügyben hozott ítélet 27. pontját).

63 Márpedig úgy tűnik, hogy az alapeljárás tárgyát képező intézkedés mindenképpen a nő terhesség során és azt követően fennálló biológiai állapotának védelmére szolgál.

64 Ezenfelül az alapeljáráshoz hasonló ügyben, egy olyan szabadfoglalkozású anyának, aki egyetlen állami szociális biztonsági rendszerbe sem tartozik, nincs szülési szabadságra való eredeti jogosultsága. Következésképpen a gyermek anyja egyáltalán nem jogosult olyan szabadságra, amelyet átengedhetne a gyemek apjának.

65 Ebből következően e feltételek mellett a 76/207 irányelvvel nem ellentétes az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló intézkedés.

66 A fenti megfontolásokra tekintettel az átfogalmazott első és második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 92/85 irányelvet és a 76/207 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan, az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti intézkedés, amely úgy rendelkezik, hogy a gyermek munkavállaló jogállású apja az ugyancsak munkavállaló jogállású anyával egyetértésben szülési szabadságot vehet igénybe az anya számára a szülést követő hathetes kötelező szabadságot követő időszakra nézve – az anya egészségének veszélyeztetésének esetét leszámítva –, ugyanakkor a munkavállalói jogállású apa nem vehet igénybe ilyen szabadságot, ha az anya nem munkavállalói jogállású és egyetlen állami szociális biztonsági rendszernek sem tagja.

A harmadik kérdésről

67 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az uniós jog által biztosított egyenlő bánásmód elvét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan, az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti intézkedés, amely előírja, hogy örökbefogadás esetén a munkavállaló apa szülési szabadságra jogosult, még akkor is, ha az örökbe fogadó anya nem munkavállalói jogállású, ugyanakkor a munkavállaló apa, akinek biológiai gyermeke van, csupán akkor jogosult szülési szabadságra, ha a gyermek anyja is munkavállalói jogállású.

68 Emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk szerinti előzetes döntéshozatal iránti kérelem keretében a Bíróság csak a számára biztosított hatáskörökön belül értelmezheti az uniós jogot (lásd a C-400/10. PPU. sz. McB-ügyben 2010. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-8965. o.] 51. pontját és a C-16/12. sz., Hermes Hitel és Faktor ügyben 2012. július 6-án hozott végzés 13. pontját).

69 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, ha valamely nemzeti szabályozás az uniós jog hatálya alá esik, a Bíróságnak az előzetes döntéshozatali eljárásban meg kell adnia minden értelmezési segítséget, hogy a nemzeti bíróság meg tudja állapítani e szabályozás uniós joggal való összeegyeztethetőségét, amelyek tiszteletben tartását a Bíróság biztosítja. Ellenben a Bíróság nem rendelkezik ilyen hatáskörrel egyrészről akkor, ha az alapeljárás tárgyának egyetlen olyan eleme sincs, amely az uniós joghoz kapcsolódna, másrészről pedig akkor, ha az értelmezni kért szabályozás nem tartozik az uniós jog keretébe (lásd a C-299/95. sz. Kremzow-ügyben 1997. május 29-én hozott ítélet [EBHT 1997., I-2629. o.] 15. pontját, és a fent hivatkozott Hermes Hitel és Faktor ügyben hozott végzés 14. pontját).

70 Ami az uniós jog általános elveiből, valamint az alapvető jogok védelméből eredő követelményeket illeti, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azok minden olyan esetben kötik a tagállamokat, amikor az uniós jogot kell alkalmazniuk (lásd a C-555/07. sz. Kücükdeveci-ügyben 2010. január 19-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-365. o.] 23. pontját és a fent hivatkozott Hermes Hitel és Faktor ügyben hozott végzés 15. pontját).

71 A jelen ügyben a harmadik kérdés az uniós jog által biztosított egyenlő bánásmód elvének a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdésében meghatározott szülési szabadság tekintetében a biológiai apákra és az örökbe fogadó apákra való alkalmazására vonatkozik.

72 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy az alapeljárásra alkalmazandó szabályozás olyan helyzetre vonatkozik, amely nem tartozik az uniós jog hatálya alá.

73 Ugyanis, amint azt a főtanácsnok indítványának 82. pontjában kifejtette, az alapeljárás tényállása megvalósulásának időpontjában sem az EK-Szerződés, sem egyetlen uniós irányelv, sem egyéb más uniós jogszabály nem tiltotta az örökbe fogadó apák és a biológiai apák közötti hátrányos megkülönböztetést a szülési szabadság tekintetében.

74 Egyébiránt, ugyan a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, emlékeztetni kell arra, hogy – amint azt a jelen ítélet 46. pontjában

említettük – az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz a szülői szabadságra vonatkozó nemzeti szabályozás tartalmával kapcsolatos olyan elemeket, amelyek lehetővé tennék a 96/34 irányelvre figyelemmel feltett kérdésekre való válaszadást, és hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 48. cikkének (4) bekezdése nem vonatkozik az ezen irányelv értelmében vett szülői szabadságra.

75 E körülmények között a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel a harmadik kérdés megválaszolására.

A költségekről

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

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

A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvet (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében), valamint 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 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan, az alapeljárás tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti intézkedés, amely úgy rendelkezik, hogy a gyermek munkavállalói jogállású apja az ugyancsak munkavállalói jogállású anyával egyetértésben szülési szabadságot vehet igénybe az anya számára a szülést követő hathetes kötelező szabadságot követő időszakra nézve – az anya egészségének veszélyeztetésének esetét leszámítva –, ugyanakkor a gyermek munkavállalói jogállású apja nem vehet igénybe ilyen szabadságot, ha az anya nem munkavállalói jogállású és egyetlen állami szociális biztonsági rendszernek sem tagja.

Aláírások