Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 19 września 2013 r.*

Polityka społeczna — Dyrektywa 92/85/EWG — Ochrona w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią — Artykuł 8 — Urlop macierzyński — Dyrektywa 76/207/EWG — Równość traktowania pracowników płci żeńskiej i męskiej — Artykuł 2 ust. 1 i 3 — Prawo matek będących pracownikami najemnymi do urlopu po urodzeniu dziecka — Możliwość wykorzystania urlopu przez matkę będącą pracownikiem najemnym lub przez ojca będącego pracownikiem najemnym — Matka niebędąca pracownikiem najemnym i nieobjęta publicznym systemem zabezpieczenia społecznego — Wykluczenie prawa ojca będącego pracownikiem najemnym do urlopu — Ojcowie biologiczni i ojcowie adopcyjni — Zasada równego traktowania

W sprawie C-5/12

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Hiszpania) postanowieniem z dnia 21 grudnia 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 stycznia 2012 r., w postępowaniu:

Marc Betriu Montull

przeciwko

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (sprawozdawca) i A. Prechal, sędziowie,

rzecznik generalny: M. Wathelet,

sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 21 lutego 2013 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) przez P. Garcíę Pereę oraz A.R. Trilla Garcíę, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Rubia Gonzáleza, działającego w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

— w imieniu rządu polskiego przez B. Majczynę, J. Faldygę oraz A. Siwek, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez M. van Beeka, C. Gheorghiu oraz S. Pardo Quintillán, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 11 kwietnia 2013 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni dyrektywy Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39, s. 40), dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145, s. 4), zmienionej dyrektywą Rady 97/75/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, L 10, s. 24) (zwanej dalej „dyrektywą 96/34”), oraz ustanowionej w prawie Unii zasady równego traktowania.

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między M. Betriu Montullem a Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (krajowym instytutem zabezpieczeń społecznych) w przedmiocie odmowy przyznania M. Betriu Montullowi świadczenia z tytułu macierzyństwa ze względu na nieobjęcie matki jego dziecka publicznym systemem zabezpieczenia społecznego.

Ramy prawne

Prawo międzynarodowe

3 Zgodnie z art. 10 ust. 2 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, przyjętego przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 16 grudnia 1966 r., który to pakt wszedł w życie w dniu 3 stycznia 1976 r.:

„Szczególną opieką należy otoczyć matki w rozsądnym okresie przed i po urodzeniu dziecka. W tym czasie pracujące matki powinny otrzymywać płatny urlop lub urlop z zapewnieniem odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego”.

Prawo Unii

Dyrektywa 76/207

4 Dyrektywa 76/207, zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15), została uchylona, ze skutkiem od dnia 15 sierpnia 2009 r., przez dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 204, s. 23). Jednakże ze względu na czas zajścia okoliczności faktycznych w postępowaniu głównym zastosowanie do niego znajdują nadal przepisy dyrektywy 76/207 w jej pierwotnym brzmieniu.

5 Artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 76/207 stanowił:

„Niniejsza dyrektywa stawia sobie za cel wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w sytuacjach przewidzianych w ust. 2, zabezpieczenia społecznego. W dalszej części zasada ta będzie określana mianem »zasady równego traktowania«".

6 Artykuł 2 ust. 1 i 3 tej dyrektywy miał następujące brzmienie:

„1. Do celów następujących postanowień zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego.

[…]

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo".

7 Artykuł 5 omawianej dyrektywy przewidywał:

„1. Stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

2. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby:

a) przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały uchylone;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne, albo można je było zmienić;

c) zmienić przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania, jeżeli względy ochrony, które były ich podstawą, nie są już uzasadnione; jeśli układy zbiorowe zawierają podobne przepisy, należy zwrócić się do partnerów społecznych, aby wprowadzili w nich pożądane zmiany".

Dyrektywa 92/85/EWG

8 Artykuł 8 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 348, s. 1), dotyczący urlopu macierzyńskiego, przewiduje:

„1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim zgodnie z prawem krajowym lub praktyką.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym lub praktyką".

Dyrektywa 96/34

9 Dyrektywa 96/34, uchylona przez dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE (Dz.U. L 68, s. 13), miała na celu wdrożenie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego między ogólnymi organizacjami międzybranżowymi, a mianowicie Europejską Unią Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskim Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) i Europejską Konfederacją Związków Zawodowych (ETUC).

10 Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego zawarte w dniu 14 grudnia 1995 r. i figurujące w załączniku do dyrektywy 96/34 (zwane dalej „porozumieniem ramowym dotyczącym urlopu rodzicielskiego") ustanowiło minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom godzenia obowiązków rodzicielskich i zawodowych.

11 Punkt 9 przesłanek ogólnych porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego brzmiał następująco:

„niniejsze porozumienie jest porozumieniem ramowym, ustalającym minimalne wymagania i przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, różniącego się od urlopu macierzyńskiego […]".

12 Klauzula 2 pkt 1 omawianego porozumienia ramowego miała następującą treść:

„Niniejsze porozumienie, z zastrzeżeniem klauzuli 2.2, przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, aby umożliwić im opiekę nad dzieckiem, przez co najmniej trzy miesiące, do czasu osiągnięcia przez dziecko określonego wieku, maksymalnie 8 lat, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich lub partnerów społecznych".

Prawo hiszpańskie

13 Statut pracowników w jego wersji wynikającej z Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego 1/1995 ustanawiającego tekst jednolity ustawy w sprawie statutu pracowników, zwany dalej „statutem pracowników") z dnia 24 marca 1999 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654) został zmieniony przez Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (ustawę 39/1999 mającą na celu wspieranie godzenia życia rodzinnego i zawodowego pracowników) z dnia 5 listopada 1999 r. (BOE nr 266 z dnia 6 listopada 1999 r., s. 38934).

14 Zgodnie z art. 1 ust. 1 tego statutu ma on zastosowanie do pracowników, którzy dobrowolnie i za wynagrodzeniem świadczą usługi na rzecz innych w ramach organizacji i pod kierownictwem innej osoby fizycznej lub prawnej określanej mianem „pracodawcy lub przedsiębiorcy".

15 Artykuł 1 ust. 3 rzeczonego statutu precyzuje, że każda praca wykonywana w ramach stosunku odrębnego od stosunku określonego w art. 1 ust. 1 jest wyłączona z zakresu stosowania tego statutu.

16 Artykuł 48 ust. 4 statutu pracowników przewiduje:

„W razie porodu umowa zostaje zawieszona na okres 16 nieprzerwanych tygodni, które powinny być wykorzystane w sposób nieprzerwany; okres ten może ulec przedłużeniu w razie porodu mnogiego o dwa tygodnie na każde kolejne dziecko, poczynając od drugiego dziecka. Okres zawieszenia umowy powinien być podzielony zgodnie z decyzją zainteresowanej, pod warunkiem że okres 6 tygodni będzie wykorzystany bezpośrednio po porodzie. W razie śmierci matki drugi rodzic może wykorzystać całość lub, w danym wypadku, pozostałą część okresu zawieszenia.

Niezależnie od przepisów poprzedzających i bez uszczerbku dla sześciotygodniowego okresu wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę bezpośrednio po porodzie, w sytuacji gdy matka i ojciec pracują, matka może na początku okresu urlopu macierzyńskiego zdecydować, że z określonej i nieprzerwanej części okresu wypoczynku przypadającego po porodzie może skorzystać ojciec – bądź równocześnie z matką, bądź po niej, chyba że na dzień rozpoczęcia tej części powrót matki do pracy stanowiłby zagrożenie dla jej zdrowia […].

W razie przysposobienia lub przyjęcia małoletniego w wieku do sześciu lat, zarówno przedadopcyjnego, jak i stałego, okres zawieszenia umowy wynosi 16 nieprzerwanych tygodni i może zostać przedłużony w wypadku przysposobienia lub przyjęcia większej liczby dzieci o dwa tygodnie na każde kolejne dziecko, poczynając od drugiego dziecka. Ten okres zawieszenia rozpoczyna się, zależnie od woli pracownika, bądź z dniem orzeczenia sądowego lub decyzji administracyjnej o umieszczeniu dziecka, bądź z dniem orzeczenia sądowego ustanawiającego przysposobienie. Okres zawieszenia umowy wynosi również 16 tygodni w razie przysposobienia lub przyjęcia małoletniego w wieku powyżej sześciu lat, jeżeli małoletni jest niepełnosprawny albo ze względu na osobiste okoliczności i przeżycia lub ze względu na fakt, iż pochodzi on z zagranicy, jego integracja społeczna i rodzinna jest szczególnie trudna i zostanie to należycie potwierdzone przez właściwe służby socjalne. W sytuacji gdy matka i ojciec pracują, okres zawieszenia umowy ulega podziałowi zgodnie z decyzją zainteresowanych, którzy mogą z niego korzystać równocześnie lub kolejno, pod warunkiem zachowania nieprzerwanych okresów i w wyznaczonych granicach.

W wypadkach równoczesnego korzystania z okresów wypoczynku ich łączny czas trwania nie może przekraczać 16 tygodni przewidzianych w akapitach poprzedzających lub okresów odpowiadających porodowi mnogiemu, przysposobieniu lub przyjęciu większej liczby dzieci.

Z okresów, o których mowa w niniejszym artykule, mogą korzystać osoby zatrudnione zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy, za uprzednim porozumieniem między pracodawcą i zainteresowanym pracownikiem, na warunkach, które zostaną określone w rozporządzeniu.

[…]”.

17 Już po zaistnieniu okoliczności faktycznych sporu w postępowaniu głównym art. 48 ust. 4 statutu pracowników został zmieniony przez Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (ustawę organiczną 3/2007 o rzeczywistej równości mężczyzn i kobiet) z dnia 22 marca 2007 r. (BOE nr 71 z dnia 23 marca 2007 r., s. 12611). Przepis ten został zmieniony między innymi w sposób następujący:

„[…]

Niezależnie od przepisów poprzedzających i bez uszczerbku dla sześciotygodniowego okresu wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę bezpośrednio po porodzie, w sytuacji gdy matka i ojciec pracują, na początku okresu urlopu macierzyńskiego matka może zdecydować, że z określonej i nieprzerwanej części okresu wypoczynku przypadającego po porodzie może skorzystać ojciec – bądź równocześnie z matką, bądź po niej.

Drugi rodzic może nadal korzystać z przyznanego pierwotnie urlopu macierzyńskiego, nawet jeżeli w momencie przewidzianym na ponowną integrację matki w miejscu pracy staje się ona czasowo niezdolna do pracy.

W sytuacji gdy matce nie przysługuje prawo do zawieszenia działalności zawodowej z zachowaniem prawa do świadczeń zgodnie z przepisami regulującymi tę działalność, drugi rodzic jest uprawniony do zawieszenia swojej umowy o pracę na okres, który przysługiwałby matce, co będzie zgodne z wykonywaniem prawa określonego w następnym artykule.

[…]".

18 Ley General de la Seguridad Social (powszechna ustawa o zabezpieczeniu społecznym, zwana dalej „powszechną ustawą o zabezpieczeniu społecznym") została przyjęta królewskim dekretem ustawodawczym 1/1994 z dnia 20 czerwca 1994 r. (BOE nr 154 z dnia 29 czerwca 1994 r., s. 20658) i zmieniona ustawą 39/1999. Artykuł 133a tej ustawy ma następujące brzmienie:

„Do celów świadczenia z tytułu macierzyństwa za sytuacje chronione uważa się: macierzyństwo, przysposobienie i przyjęcie dziecka, zarówno przedadopcyjne, jak i stałe, w okresach wypoczynku przysługujących w takich sytuacjach, zgodnie z postanowieniami art. 48 ust. 4 tekstu jednolitego statutu pracowników, zatwierdzonego królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995 z dnia 24 marca 1995 r. i postanowieniami art. 30 ust. 3 ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (ustawy o reformie służby publicznej)".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

19 Z postanowienia odsyłającego oraz uwag przedstawionych Trybunałowi wynika, że M. Betriu Montull jest pracownikiem najemnym ubezpieczonym w powszechnym systemie zabezpieczenia społecznego, który stanowi część publicznego hiszpańskiego systemu zabezpieczenia społecznego. Macarena Ollé jest Procuradora de los Tribunales (reprezentantem sądowym). Zawód Procurador de los Tribunales jest zawodem wolnym polegającym na reprezentowaniu klientów w postępowaniu sądowym w sytuacji, kiedy wymaga tego prawo.

20 W czasie kiedy miały miejsce okoliczności faktyczne sporu w postępowaniu głównym, Procurador de los Tribunales mógł dokonać wyboru między ubezpieczeniem w specjalnym systemie osób prowadzących działalność na własny rachunek (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), który wchodzi w zakres publicznego systemu zabezpieczenia społecznego, a ubezpieczeniem w powszechnym zakładzie ubezpieczeń reprezentantów sądowych (Mutualidad General de los Procuradores), systemie ubezpieczeń zawodowych, który jest systemem odrębnym od publicznego systemu zabezpieczenia społecznego. Specjalny system osób prowadzących działalność na własny rachunek przewidywał urlop macierzyński, co nie miało miejsca w wypadku zakładu ubezpieczeń reprezentantów sądowych, który ustanawiał jedynie odszkodowania. Macarena Ollé wybrała ubezpieczenie w tym zakładzie.

21 Po narodzinach syna M. Ollé i M. Betriu Montulla w Lejdzie w dniu 20 kwietnia 2004 r. M. Betriu Montull złożył wniosek o świadczenie z tytułu macierzyństwa przewidziane w art. 133a powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym, którego celem jest uzyskanie rekompensaty za utratę przez rodzica dochodów z wynagrodzenia z uwagi na zawieszenie jego umowy o pracę podczas trwającego 16 tygodni urlopu macierzyńskiego. Wniosek M. Betriu Montulla dotyczył okresu 10 tygodni następującego po obligatoryjnym okresie 6 tygodni wypoczynku, które matka musi wykorzystać bezpośrednio po porodzie, o którym to okresie mowa w art. 48 ust. 4 statutu pracowników.

22 Decyzjami z dnia 28 lipca i 8 sierpnia 2004 r. INSS odmówił M. Betriu Montullowi przyznania tego świadczenia z tytułu macierzyństwa z tego względu, że zgodnie z art. 133a powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym w związku z art. 48 ust. 4 statutu pracowników prawo do urlopu jest prawem pierwotnym matki w sytuacji, gdy należy ona do jednego z publicznych systemów zabezpieczenia społecznego, oraz z tego względu, że w wypadku biologicznego macierzyństwa ojcu przysługuje nie prawo własne, autonomiczne i niezależne od prawa matki, lecz jedynie prawo w sposób nieunikniony pochodne od prawa matki. Ponieważ w tym wypadku M. Ollé nie należała do żadnego publicznego systemu zabezpieczenia społecznego, nie przysługiwało jej pierwotne prawo do urlopu macierzyńskiego, wskutek czego M. Betriu Montull nie może skorzystać z urlopu i w konsekwencji z towarzyszącego mu świadczenia z tytułu macierzyństwa.

23 Marc Betriu Montull wniósł skargę na te decyzje INSS do Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida, domagając się uznania swojego prawa do świadczenia z tytułu macierzyństwa. Podniósł on między innymi naruszenie zasady równego traktowania w zakresie, w jakim w wypadku przysposobienia lub przyjęcia małoletniego w wieku do sześciu lat art. 48 ust. 4 statutu pracowników przewidywał, że prawo do urlopu macierzyńskiego jest prawem pierwotnym obojga rodziców.

24 Postanowieniem z dnia 20 kwietnia 2005 r. Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida skierował do Tribunal Constitucional (trybunału konstytucyjnego) pytanie dotyczące zgodności art. 48 ust. 4 statutu pracowników z konstytucją hiszpańską.

25 Wyrokiem z dnia 19 maja 2011 r. Tribunal Constitucional orzekł, że art. 48 ust. 4 statutu pracowników nie naruszał art. 14 konstytucji hiszpańskiej, który proklamuje zasadę równości wobec prawa, ani jej art. 39, który poświęcony jest ochronie rodziny i dzieci, ani wreszcie jej art. 41, dotyczącego zabezpieczenia społecznego.

26 Niemniej jednak Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida wyraża wątpliwość co do zgodności art. 48 ust. 4 statutu pracowników z prawem Unii.

27 W tym względzie sąd odsyłający podkreśla, że przepis ten przewiduje sześciotygodniowy okres wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę po porodzie, w którym to okresie ojciec nie może korzystać z urlopu macierzyńskiego, oraz że ta różnica w traktowaniu ojca i matki, niebędąca przedmiotem dyskusji stron w ramach sprawy w postępowaniu głównym, jest uzasadniona ochroną matki z uwagi na urodzenie dziecka.

28 Natomiast jeżeli chodzi o okres dziesięciotygodniowy, następujący po tych wykorzystywanych obligatoryjnie przez matkę sześciu tygodniach wypoczynku, to chociaż sytuacja matki i sytuacja ojca, obojga będących pracownikami najemnymi, są porównywalne, są oni traktowani odmiennie, ponieważ prawo ojca jest przewidziane jako prawo pochodne od prawa matki. W tym względzie zdaniem sądu odsyłającego ów okres 10 tygodni należy uważać za urlop rodzicielski i środek służący godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, gdyż biologiczny aspekt ciąży i porodu, dotyczący wyłącznie kobiety, jest już chroniony przez wykorzystywany obligatoryjnie przez matkę okres wypoczynku. Z tego względu matka i ojciec powinni mieć niezależnie możliwość wykorzystania urlopu będącego przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, w wypadku gdy obojgu przysługuje status pracownika najemnego i z tytułu bycia rodzicami dziecka.

29 Ponadto art. 48 ust. 4 statutu pracowników traktuje odmiennie ojca biologicznego i ojca adopcyjnego. W sytuacji przysposobienia przepis ten pozwala bowiem ojcu i matce dzielić, tak jak uważają oni to za stosowne, okres urlopu następujący po porodzie, ponieważ prawo do urlopu nie jest ukształtowane jako prawo pierwotne matki. Zatem w wypadku przysposobienia ojciec będący pracownikiem najemnym podlegającym jednemu z publicznych systemów zabezpieczenia społecznego może skorzystać z całego urlopu macierzyńskiego i pobierać stosowne świadczenie, nawet jeżeli matka nie jest pracownikiem

najemnym podlegającym jednemu z publicznych systemów zabezpieczenia społecznego, podczas gdy w wypadku porodu będący pracownikiem najemnym ojciec biologiczny nie może skorzystać z żadnego urlopu w sytuacji, gdy matka dziecka nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.

30 W tych okolicznościach Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy dyrektywa [76/207] i dyrektywa [96/34] stoją na przeszkodzie przepisowi krajowemu, konkretnie art. 48 ust. 4 [statutu pracowników], który kształtuje prawo do urlopu macierzyńskiego w razie porodu, po upływie sześciu tygodni następujących po porodzie, z wyjątkiem wypadków zagrożenia dla zdrowia matki, jako autonomiczne i pierwotne prawo matki będącej pracownicą i jako prawo pochodne ojca dziecka będącego pracownikiem najemnym, który może korzystać z rzeczonego urlopu jedynie wtedy, gdy matka dziecka ma status pracownika i decyduje się na przyznanie ojcu określonej części tego urlopu?

2) Czy jest sprzeczny z zasadą równości traktowania, która zabrania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, przepis krajowy, w szczególności art. 48 ust. 4 [statutu pracowników], który, w wypadku porodu, zawieszenie umowy o pracę z zachowaniem stanowiska pracy finansowane z zabezpieczenia społecznego traktuje jako prawo pierwotne matki, a nie ojca, nawet po upływie sześciu tygodni następujących po porodzie i z wyjątkiem wypadku zagrożenia dla zdrowia matki, wskutek czego urlop pracownika najemnego zależy od tego, czy matka jest również pracownikiem najemnym?

3) Czy jest sprzeczny z zasadą równości traktowania, która zabrania wszelkiej dyskryminacji, przepis krajowy, konkretnie art. 48 ust. 4 [statutu pracowników], który uznaje pierwotne prawo do zawieszenia umowy o pracę z zachowaniem stanowiska pracy, finansowanego z zabezpieczenia społecznego, w wypadku ojców będących pracownikami najemnymi, kiedy przysposabiają oni dziecko, natomiast nie uznaje takiego prawa do zawieszenia umowy jako prawa własnego, autonomicznego i niezależnego od prawa matki w wypadku ojców biologicznych, gdy rodzi im się dziecko, lecz przyznaje im jedynie prawo pochodne od prawa matki?”.

W przedmiocie dopuszczalności wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym

31 Rząd hiszpański utrzymuje, że pytania są hipotetyczne i że w konsekwencji wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy odrzucić jako niedopuszczalny. Z postanowienia odsyłającego wynika bowiem, że podstawą odmowy wnioskowanego przez M. Betriu Montulla świadczenia z tytułu macierzyństwa był art. 133a powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym, który zakłada, iż pracownik może skorzystać z urlopu przewidzianego w art. 48 ust. 4 statutu pracowników w ramach swojej umowy o pracę. Postanowienie odsyłające nie udziela żadnej wskazówki, jeżeli chodzi o kwestię, czy M. Betriu Montull skorzystał z takiego urlopu lub czy przynajmniej złożył u swojego pracodawcy wniosek o taki urlop. Z postanowienia tego wynika natomiast, że M. Betriu Montull nie otrzymał owego urlopu w ramach swej umowy o pracę z tego względu, że prawo do urlopu jest prawem pierwotnym matki dziecka.

32 Ponadto w trakcie rozprawy INSS podniósł, że pytania prejudycjalne są niedopuszczalne, ponieważ odpowiedź udzielona dziewięć lat po porodzie nie jest w żaden sposób użyteczna dla sądu odsyłającego, z uwagi na to, że przyznanie urlopu przewidzianego w art. 48 ust. 4 statutu pracowników i świadczenia z tytułu macierzyństwa stało się niemożliwe.

33 W tym względzie należy na wstępie przypomnieć, że w ramach postępowania określonego w art. 267 TFUE, opartego na wyraźnym rozdziale zadań sądów krajowych i Trybunału, wyłącznie do sądu krajowego, przed którym zawisł spór i na którym spoczywa odpowiedzialność za wydanie przyszłego wyroku, należy, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy, zarówno ocena, czy do

wydania wyroku jest mu niezbędne uzyskanie orzeczenia prejudycjalnego, jak i ocena znaczenia pytań, które zadaje on Trybunałowi. W konsekwencji w sytuacji, gdy postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 lipca 2007 r. w sprawie C-119/05 Lucchini, Zb.Orz. s. I-6199, pkt 43; z dnia 30 maja 2013 r. w sprawie C-534/11 Arslan, pkt 33).

34 Odmowa udzielenia odpowiedzi na pytanie prejudycjalne postawione przez sąd krajowy jest możliwa, jedynie gdy wnioskowana wykładnia prawa Unii w sposób oczywisty nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie posiada wystarczającej wiedzy na temat okoliczności faktycznych i prawnych, aby odpowiedzieć na postawione mu pytania w użyteczny sposób (zob. w szczególności ww. wyrok w sprawie Lucchini, pkt 44; wyrok z dnia 11 kwietnia 2013 r. w sprawie C-290/12 Della Rocca, pkt 29).

35 W tym wypadku z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jasno wynika, że wykładnia prawa Unii jest niezbędna do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym.

36 Artykuł 33a powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym stanowi bowiem, że do celów świadczenia z tytułu macierzyństwa za sytuacje chronione uważa się: macierzyństwo, przysposobienie i przyjęcie dziecka w okresach wypoczynku przysługujących w takich sytuacjach, zgodnie z postanowieniami art. 48 ust. 4 statutu pracowników, który definiuje warunki, na jakich umowa o pracę matki lub ojca może zostać zawieszona. W konsekwencji, jak podkreśla ponadto rząd hiszpański, aby posiadać prawo do świadczenia z tytułu macierzyństwa, pracownik powinien skorzystać z urlopu przewidzianego w art. 48 ust. 4 statutu pracowników.

37 Marc Betriu Montull nie mógł skorzystać ze świadczenia z tytułu macierzyństwa przewidzianego w art. 133a powszechnej ustawy o zabezpieczeniu społecznym z tego względu, iż nie posiadał – zgodnie z art. 48 ust. 4 statutu pracowników – osobistego prawa do urlopu macierzyńskiego, a ponieważ M. Ollé nie należała do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego, nie przysługiwało mu prawo pochodne do tego urlopu.

38 Należy zatem zbadać, w jakim zakresie prawo Unii mogłoby w sytuacji takiej jak w sprawie w postępowaniu głównym wyraźnie zezwolić ojcu dziecka na skorzystanie z całości lub z części urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 48 ust. 4 statutu pracowników, co w wypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej przyznałoby mu prawo do pobierania związanego z tym urlopem świadczenia z tytułu macierzyństwa.

39 W tych okolicznościach wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytań pierwszego i drugiego

Uwagi wstępne

40 W ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy między sądami krajowymi a Trybunałem do tego ostatniego należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi mu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. W tym aspekcie do Trybunału należy – gdy zajdzie taka potrzeba – przeformułowanie przedstawionych mu pytań. Zadaniem Trybunału jest bowiem dokonanie wykładni wszelkich przepisów prawa Unii, których potrzebują sądy krajowe w celu rozstrzygnięcia zawisłych przed nimi sporów, nawet jeżeli przepisy te nie są wyraźnie wskazane

w pytaniach skierowanych do niego przez te sądy (zob. w szczególności wyroki: z dnia 14 października 2010 r. w sprawie C-243/09 Fuß, Zb.Orz. s. I-9849, pkt 39; z dnia 30 maja 2013 r. w sprawie C-342/12 Worten, pkt 30).

41 W konsekwencji, nawet jeśli formalnie sąd odsyłający ograniczył swoje pytanie do wykładni jedynie przepisów dyrektyw 76/207 i 96/34, to okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie, by Trybunał udzielił mu wykładni prawa Unii we wszystkich aspektach, które mogą być użyteczne dla rozstrzygnięcia zawisłej przed nim sprawy, bez względu na to, czy sąd ten odniósł się do nich w treści swego pytania, czy też nie. W tym względzie do Trybunału należy wyprowadzenie z całości informacji przedstawionych przez sąd krajowy, a w szczególności z uzasadnienia postanowienia odsyłającego, elementów tego prawa, które wymagają wykładni w świetle przedmiotu sporu (zob. ww. wyroki: w sprawie Fuß, pkt 40; w sprawie Worten, pkt 31).

42 W tym wypadku sąd odsyłający zmierza do rozstrzygnięcia, czy M. Betriu Montull ma prawo pobierać świadczenie z tytułu macierzyństwa z uwagi na narodziny jego syna. Jak zatem wskazano w pkt 38 niniejszego wyroku, pytanie to zakłada zbadanie, czy M. Betriu Montull może skorzystać z urlopu przewidzianego w art. 48 ust. 4 statutu pracowników.

43 Należy podkreślić w tym względzie, że przepis ten przewiduje z jednej strony zawieszenie umowy o pracę matki na nieprzerwany okres 16 tygodni, który to okres jest dzielony zgodnie z decyzją zainteresowanej, pod warunkiem że okres 6 tygodni będzie wykorzystany bezpośrednio po porodzie. Z drugiej strony art. 48 ust. 4 statutu pracowników pozwala matce, w sytuacji gdy obydwoje rodzice pracują, zdecydować, że z całości lub z części maksymalnego okresu 10 tygodni w odpowiadającym urlopowi macierzyńskiemu okresie 16 tygodni może skorzystać ojciec, chyba że na dzień rozpoczęcia tego okresu powrót matki do pracy stanowiłby zagrożenie dla jej zdrowia.

44 W tych okolicznościach, aby w użyteczny sposób udzielić odpowiedzi sądowi odsyłającemu, należy, jak podnosi rząd hiszpański, wziąć pod uwagę dyrektywę 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, nawet jeżeli postanowienie odsyłające nie wspomina w wyraźny sposób o tej dyrektywie.

45 Z urlopu, o którym mowa w sprawie w postępowaniu głównym, należy bowiem skorzystać w momencie narodzin dziecka. Dyrektywa 92/85 wyraźnie gwarantuje w art. 8 uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni, obejmującego obowiązkowy okres wynoszący co najmniej dwa tygodnie, udzielanego – zgodnie z prawem krajowym lub z praktyką – przed porodem lub po nim. W dodatku fakt, że dane ustawodawstwo przyznaje kobietom urlop macierzyński w wymiarze dłuższym niż 14 tygodni, nie stanowi bynajmniej przeszkody dla uznania tego ostatniego za urlop macierzyński, o którym mowa w art. 8 dyrektywy 92/85 (zob. wyrok z dnia 18 listopada 2004 r. w sprawie C-284/02 Sass, Zb.Orz. s. I-11143, pkt 44).

46 Ponadto, chociaż sąd odsyłający wydaje się wyrażać stanowisko, że okres urlopu następujący po okresie 6 tygodni, które matka musi wykorzystać po porodzie, należy uważać za urlop rodzicielski w rozumieniu dyrektywy 96/34, to postanowienie odsyłające nie zawiera informacji dotyczących treści uregulowania krajowego w zakresie urlopu rodzicielskiego, które umożliwiłyby udzielenie odpowiedzi na postawione pytania w świetle tej dyrektywy. W tym względzie, jak podkreślają INSS i rząd hiszpański, art. 48 ust. 4 statutu pracowników, który jest wyłącznym przedmiotem zadanych przez sąd odsyłający trzech pytań prejudycjalnych, nie dotyczy urlopu rodzicielskiego w rozumieniu dyrektywy 96/34.

47 W tych okolicznościach zadane pytania pierwsze i drugie należy rozumieć jako zmierzające zasadniczo do ustalenia, czy dyrektywy 92/85 i 76/207 należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak przepis będący przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym, który przewiduje, że posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka może za zgodą

posiadającej również status pracownika najemnego matki skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę po porodzie, z wyjątkiem wypadku istnienia zagrożenia dla zdrowia matki, podczas gdy posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka nie może skorzystać z takiego urlopu w sytuacji, gdy matka jego dziecka nie posiada statusu pracownika najemnego i nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.

Co do istoty sprawy

48 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału prawo do urlopu macierzyńskiego przyznane ciężarnym pracownicom należy uznać za środek ochronny prawa socjalnego, który ma szczególne znaczenie. Prawodawca Unii uznał zatem, że istotne zmiany warunków życia zainteresowanych w okresie ograniczonym do co najmniej 14 tygodni przed porodem i po nim stanowią powód uzasadniający zawieszenie wykonywania przez nich działalności zawodowej, przy czym zasadność tego powodu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani pracodawców (zob. wyrok z dnia 20 września 2007 r. w sprawie C-116/06 Kiiski, Zb.Orz. s. I-7643, pkt 49).

49 W istocie pracownica w ciąży, pracownica, która niedawno rodziła, lub pracownica karmiąca piersią znajduje się w specyficznej wrażliwej sytuacji, która wymaga przyznania jej prawa do urlopu macierzyńskiego, lecz której w szczególności w tym okresie nie można zrównać z sytuacją mężczyzny czy też z sytuacją kobiety, która korzysta ze zwolnienia chorobowego (wyrok z dnia 27 października 1998 r. w sprawie C-411/96 Boyle i in., Rec. s. I-6401, pkt 40).

50 To prawo do urlopu macierzyńskiego, z którego korzysta pracownica, służy, po pierwsze, zapewnieniu ochrony biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po jej zakończeniu, i po drugie, zapewnieniu szczególnych relacji między tą kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu, jaki następuje po ciąży i po porodzie, aby uniknąć zakłócenia tych relacji poprzez kumulację zajęć wynikającą z wykonywania w tym czasie działalności zawodowej (zob. w szczególności wyrok z dnia 12 lipca 1984 r. w sprawie 184/83 Hofmann, Rec. s. 3047, pkt 25; ww. wyrok w sprawie Kiiski, pkt 46).

51 Należy zbadać, czy dyrektywa 92/85 stoi na przeszkodzie temu, aby posiadająca status pracownika najemnego matka mogła zadecydować, że posiadający również status pracownika najemnego ojciec może skorzystać z całości lub z części urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę po porodzie.

52 Należy w tym względzie zaznaczyć, iż art. 8 ust. 1 dyrektywy 92/85 stanowi, że państwa członkowskie są zobowiązane podjąć niezbędne środki zapewniające pracownicom uprawnienie do nieprzerwanego, trwającego „co najmniej” 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, udzielonego – zgodnie z prawem krajowym lub z praktyką – przed porodem lub po nim.

53 W tym wypadku art. 48 ust. 4 statutu pracowników, który przewiduje trwający przez nieprzerwany okres 16 tygodni urlop macierzyński dla matki, wykracza poza minimalne wymogi tego art. 8 ust. 1 dyrektywy 92/85.

54 Ponadto zgodnie z art. 8 ust. 2 dyrektywy 92/85 urlop macierzyński powinien obejmować „co najmniej” dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany – zgodnie z prawem krajowym lub z praktyką – przed porodem lub po nim.

55 Artykuł 48 ust. 4 statutu pracowników, który przewiduje, że matka korzysta obligatoryjnie z sześciotygodniowego okresu wypoczynku po porodzie, również wykracza poza te minimalne wymogi.

56 Należy dodać, jak wynika z przytoczonego w pkt 48 niniejszego wyroku orzecznictwa, że zasadność zawieszenia przez kobiety wykonywania ich działalności zawodowej w trakcie tego ograniczonego do co najmniej 14 tygodni przed porodem i po nim okresu nie może być w żaden sposób kwestionowana przez organy państwowe ani przez pracodawców. W konsekwencji przewidziany w art. 8 dyrektywy 92/85 urlop macierzyński nie może zostać odebrany matce wbrew jej woli, po to by został on w całości lub w części przydzielony ojcu dziecka.

57 Natomiast zgodnie z orzecznictwem Trybunału, o ile państwa członkowskie muszą, na mocy art. 8 omawianej dyrektywy, przyjąć środki niezbędne do zapewnienia pracownicom możliwości korzystania z urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 14 tygodni, o tyle jest to prawo, którego pracownice mogą się zrzec, z wyjątkiem dwóch tygodni obowiązkowego urlopu macierzyńskiego przewidzianych w ust. 2 tego artykułu (zob. ww. wyrok w sprawie Boyle i in., pkt 58).

58 W konsekwencji dyrektywa 92/85 nie stoi na przeszkodzie temu, aby posiadająca status pracownika najemnego matka mogła zadecydować, że posiadający również status pracownika najemnego ojciec może skorzystać z całości lub z części urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wykorzystywanego obligatoryjnie wypoczynku.

59 Dyrektywa ta nie stoi również na przeszkodzie temu, aby ów ojciec mógł korzystać z tego rodzaju urlopu, w wypadku gdy matka dziecka, prowadząca działalność na własny rachunek, nie jest pracownikiem najemnym i zdecydowała się nie podlegać zapewniającemu jej taki urlop publicznemu systemowi zabezpieczenia społecznego. Tego rodzaju sytuacja nie wchodzi bowiem w zakres dyrektywy 92/85, która obejmuje jedynie pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i pracownice karmiące piersią, których działalność zawodowa jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy.

60 Co się tyczy dyrektywy 76/207, należy zaznaczyć, że przepis będący przedmiotem postępowania głównego wprowadza odmienne traktowanie ze względu na płeć, w rozumieniu art. 2 ust. 1 tej dyrektywy, między matkami posiadającymi status pracownika najemnego a ojcami posiadającymi ten sam status. Przepis ten zastrzega bowiem prawo do urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w postępowaniu głównym, dla posiadających status pracownika najemnego matek dzieci, zaś ojciec dziecka może skorzystać z takiego urlopu jedynie pod warunkiem, że posiada on również status pracownika najemnego, a matka przenosi na niego całość lub część dostępnego urlopu, o ile jej powrót do pracy nie stanowi zagrożenia dla jej zdrowia.

61 Co do uzasadnienia takiego odmiennego traktowania, art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207 precyzuje, że nie narusza ona przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo (zob. wyrok z dnia 30 września 2010 r. w sprawie C-104/09 Roca Álvarez, Zb.Orz. s. I-8661, pkt 26).

62 Trybunał wielokrotnie orzekał w tym względzie, że zastrzegając dla państw członkowskich prawo zachowania w mocy lub wprowadzenia przepisów mających na celu zapewnienie ochrony ciąży i macierzyństwa, art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207 uznaje w odniesieniu do zasady równości traktowania ze względu na płeć zasadność, po pierwsze, ochrony kondycji biologicznej kobiety w trakcie ciąży i w okresie następującym po niej, oraz po drugie, ochrony szczególnego związku między kobietą a jej dzieckiem w trakcie okresu następującego po porodzie (zob. w szczególności ww. wyroki: w sprawie Hofmann, pkt 2; w sprawie Roca Álvarez, pkt 27).

63 Okazuje się, że przepis, o którym mowa w postępowaniu głównym, ma w każdym razie służyć ochronie kondycji biologicznej kobiety w trakcie ciąży i w okresie następującym po niej.

64 Ponadto w sprawie takiej jak ta w postępowaniu głównym matce dziecka będącej osobą wykonującą wolny zawód i nienależącą do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego nie przysługuje pierwotne prawo do urlopu macierzyńskiego. W konsekwencji matka dziecka nie posiada do tego rodzaju urlopu żadnego prawa, które mogłaby przenieść na ojca tego dziecka.

65 Wynika z tego, że w tych okolicznościach dyrektywa 76/207 nie stoi na przeszkodzie przepisowi, o którym mowa w sprawie w postępowaniu głównym.

66 W świetle powyższych rozważań na pytania pierwsze i drugie w postaci, w jakiej zostały one przeformułowane, należy odpowiedzieć, iż dyrektywy 92/85 i 76/207 należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak przepis będący przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym, który przewiduje, że posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka może za zgodą posiadającej również status pracownika najemnego matki skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę po porodzie, z wyjątkiem wypadku istnienia zagrożenia dla zdrowia matki, podczas gdy posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka nie może skorzystać z takiego urlopu w sytuacji, gdy matka dziecka nie posiada statusu pracownika najemnego i nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.

W przedmiocie pytania trzeciego

67 Zadając pytanie trzecie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy ustanowioną w prawie Unii zasadę równego traktowania należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak przepis będący przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym, który przewiduje, że pracownik najemny ma prawo skorzystania z urlopu macierzyńskiego w sytuacji, kiedy przysposabia dziecko, nawet jeżeli matka, która przysposobiła dziecko, nie posiada statusu pracownika najemnego, podczas gdy pracownik najemny będący ojcem biologicznym dziecka może skorzystać z takiego urlopu jedynie wówczas, gdy matka tego dziecka posiada również status pracownika najemnego.

68 Należy przypomnieć, że w ramach odesłania prejudycjalnego na podstawie art. 267 TFUE Trybunał może jedynie dokonywać wykładni prawa Unii w granicach przyznanych mu kompetencji (zob. wyrok z dnia 5 października 2010 r. w sprawie C-400/10 PPU McB., Zb.Orz. s. I-8965, pkt 51; postanowienie z dnia 6 lipca 2012 r. w sprawie C-16/12 Hermes Hitel és Faktor, pkt 13).

69 Z utrwalonego orzecznictwa wynika, że jeżeli uregulowanie krajowe wchodzi w zakres stosowania prawa Unii, Trybunał, rozpoznając wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, powinien wskazać sądowi krajowemu wszystkie elementy wykładni konieczne do dokonania przez ten sąd oceny zgodności tego uregulowania z prawem Unii, którego przestrzeganie Trybunał zapewnia. Trybunał nie posiada natomiast takiej właściwości w sytuacji, gdy z jednej strony przedmiot sporu w postępowaniu głównym nie wykazuje żadnego związku z prawem Unii, a z drugiej strony uregulowanie, o którego wykładnię wnioskowano, nie mieści się w ramach prawa Unii (zob. wyrok z dnia 29 maja 1997 r. w sprawie C-299/95 Kremzow, Rec. s. I-2629, pkt 15; ww. postanowienie w sprawie Hermes Hitel és Faktor, pkt 14).

70 Jeżeli chodzi o wymogi wynikające z ogólnych zasad prawa Unii i z ochrony praw podstawowych, to zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wiążą one państwa członkowskie we wszystkich wypadkach, w których stosują one prawo Unii (zob. wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r. w sprawie C-555/07 Kücükdeveci, Zb.Orz. s. I-365, pkt 23; ww. postanowienie w sprawie Hermes Hitel és Faktor, pkt 15).

71 W tym wypadku pytanie trzecie dotyczy stosowania ustanowionej w prawie Unii zasady równości traktowania ojców biologicznych i ojców adopcyjnych w świetle urlopu macierzyńskiego, jaki jest przewidziany w art. 48 ust. 4 statutu pracowników.

72 Należy stwierdzić, iż uregulowanie mające zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym dotyczy sytuacji, która nie mieści się w zakresie stosowania prawa Unii.

73 Jak bowiem zaznacza rzecznik generalny w pkt 82 opinii, w czasie, kiedy miały miejsce okoliczności faktyczne sporu w postępowaniu głównym, ani traktat WE, ani żadna dyrektywa Unii, ani żaden inny przepis prawa Unii nie zabraniały, jeżeli chodzi o urlop macierzyński, dyskryminacji między ojcem adopcyjnym a ojcem biologicznym.

74 Ponadto, o ile zgodnie z klauzulą 2 pkt 1 porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego pracownikom – mężczyznom i kobietom – przyznaje się indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, o tyle należy przypomnieć, jak zaznaczono w pkt 46 niniejszego wyroku, że postanowienie odsyłające nie zawiera informacji dotyczących treści uregulowania krajowego w zakresie urlopu rodzicielskiego, które umożliwiłyby udzielenie odpowiedzi na postawione pytania w świetle dyrektywy 96/34, i że art. 48 ust. 4 statutu pracowników nie dotyczy urlopu rodzicielskiego w rozumieniu tej dyrektywy.

75 W tych okolicznościach Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytanie trzecie.

W przedmiocie kosztów

76 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) i dyrektywę Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy należy interpretować w ten sposób, że nie stoją one na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak przepis będący przedmiotem sprawy w postępowaniu głównym, który przewiduje, że posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka może za zgodą posiadającej również status pracownika najemnego matki skorzystać z urlopu macierzyńskiego w okresie następującym po sześciotygodniowym okresie wypoczynku wykorzystywanego obligatoryjnie przez matkę po porodzie, z wyjątkiem wypadku istnienia zagrożenia dla zdrowia matki, podczas gdy posiadający status pracownika najemnego ojciec dziecka nie może skorzystać z takiego urlopu w sytuacji, gdy matka dziecka nie posiada statusu pracownika najemnego i nie należy do publicznego systemu zabezpieczenia społecznego.

Podpisy