Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 19. septembra 2013*

„Socialna politika — Direktiva 92/85/EGS — Zaščita varnosti in zdravja nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo — Člen 8 — Porodniški dopust — Direktiva 76/207/EGS — Enako obravnavanje delavcev in delavk — Člen 2(1) in (3) — Pravica zaposlene matere do odmora po rojstvu otroka — Možnost, da ga izkoristi zaposlena mati ali zaposleni oče — Mati, ki ni zaposlena pri delodajalcu in ki ni prijavljena v javni sistem socialne varnosti — Izključitev pravice do dopusta za zaposlenega očeta — Biološki oče in adoptivni oče — Načelo enakega obravnavanja“

V zadevi C-5/12,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Španija) z odločbo z dne 21. decembra 2011, ki je prispela na Sodišče 3. januarja 2012, v postopku

Marc Betriu Montull

proti

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi L. Bay Larsen, predsednik senata, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (poročevalec), sodniki, in A. Prechal, sodnica,

generalni pravobranilec: M. Wathelet,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 21. februarja 2013,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za l'Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) P. García Perea in A. R. Trillo García, agenta,

— za špansko vlado A. Rubio González, agent,

— za poljsko vlado B. Majczyna, J. Faldyga in A. Siwek, agenti,

— za Evropsko komisijo M. van Beek, C. Gheorghiu in S. Pardo Quintillán, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 11. aprila 2013

* Jezik postopka: španščina.

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago Direktive Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 1, str. 187), Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 285), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 97/75/ES z dne 15. decembra 1997 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 263; v nadaljevanju: Direktiva 96/34) in načela enakega obravnavanja, ki ga določa pravo Unije.

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med M. Betriujem Montullom in Instituto Nacional de la Seguridad Social (nacionalni zavod za socialno varnost, v nadaljevanju: INSS), ker mu ni bilo dodeljeno nadomestilo za materinstvo, ker mati njegovega otroka ni bila prijavljena v javni sistem socialne varnosti.

Pravni okvir

Mednarodno pravo

3 Člen 10, točka 2, Mednarodnega pakta o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, ki ga je sprejela generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 in ki je začel veljati 3. januarja 1976, določa:

„[M]atere [morajo biti] primeren čas pred rojstvom in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva. Zaposlenim materam mora biti v tem času zagotovljen plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki iz socialnega zavarovanja.“

Pravo Unije

Direktiva 76/207

4 Direktiva 76/207, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. septembra 2002 (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 255), je bila z učinkom od 15. avgusta 2009 razveljavljena z Direktivo 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (UL L 204, str. 23). Vendar ob upoštevanju datumov dejanskega stanja v sporu o glavni stvari zanj velja Direktiva 76/207 v prvotni različici.

5 Člen 1(1) Direktive 76/207 je določal:

„Namen te direktive je uveljaviti načelo enakega obravnavanja moških in žensk v državah članicah v zvezi z njihovim dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem, njihovim poklicnim izobraževanjem in njihovimi delovnimi pogoji ter glede socialne varnosti pod pogoji, navedenimi v odstavku 2. To načelo je v nadaljevanju opredeljeno kot ‚načelo enakega obravnavanja‘.“

6 Člen 2(1) in (3) te direktive je določal:

„1. V naslednjih določbah načelo enakega obravnavanja pomeni, da ne sme biti nobene diskriminacije na podlagi spola, bodisi posredne ali neposredne, še zlasti ne glede na zakonski ali družinski status.

[…]

3. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar se tiče nosečnosti in materinstva.“

7 Člen 5 navedene direktive je določal:

„1. Uporaba načela enakega obravnavanja v zvezi z delovnimi pogoji, vključno s pogoji, ki uravnavajo odpuščanje, pomeni, da se moškim in ženskam zagotovijo enake možnosti brez diskriminacije na podlagi spola.

2. V ta namen države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo naslednje:

(a) vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, se odpravijo;

(b) vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja in so vključene v kolektivne pogodbe, individualne pogodbe o zaposlitvi, notranja pravila podjetja ali v pravila, ki uravnavajo samostojne poklice, so ali se razglasijo za nične, ali pa se spremenijo;

(c) tisti zakoni in drugi predpisi, ki so nasprotni načelu enakega obravnavanja se revidirajo takrat, ko dejavniki, ki so prvotno sprožili njihov nastanek, niso več utemeljeni; tam, kjer so podobne določbe vključene v kolektivne pogodbe, se od delavcev in delodajalcev zahteva, da naredijo zaželeno revizijo.“

Direktiva 92/85/EGS

8 Člen 8 Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS, UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 2, str. 110), ki se nanaša na porodniški dopust, določa:

„1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe in zagotavljajo, da imajo delavke iz člena 2 pravico do neprekinjenega obdobja porodniškega dopusta, ki traja vsaj 14 tednov in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

2. V odstavku 1 določen porodniški dopust mora vključevati obvezen porodniški dopust, ki traja vsaj dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.“

Direktiva 96/34

9 Namen Direktive 96/34, razveljavljene z Direktivo Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES (UL L 68, str. 13), je bil uveljaviti okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki so ga sklenile splošne medpanožne organizacije, in sicer Združenje evropskih industrijskih in delodajalskih konfederacij (UNICE), Evropski center za podjetja z javno udeležbo (CEEP) in Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)).

10 Okvirni sporazum o starševskem dopustu, ki je bil sklenjen 14. decembra 1995 in je v prilogi k Direktivi 96/34 (v nadaljevanju: Okvirni sporazum o starševskem dopustu), je določal minimalne zahteve, namenjene lažjemu usklajevanju starševskih in poklicnih obveznosti zaposlenih staršev.

11 V točki 9 splošnih ugotovitev okvirnega sporazuma o starševskem dopustu je bilo navedeno:

„ker je ta sporazum okvirni sporazum, ki določa minimalne zahteve in določbe za starševski dopust, za razliko od porodniškega dopusta […]“.

12 Klavzula 2.1 navedenega okvirnega sporazuma je določala:

„V okviru […] klavzule 2.2 ta sporazum podeljuje moškim in ženskim delavcem individualno pravico do starševskega dopusta v primeru rojstva ali posvojitve otroka, da bodo lahko skrbeli za tega otroka, in sicer za najmanj tri mesece in do določene starosti do največ 8 let, ki jo določi država članica in/ali uprava in delavci.“

Špansko pravo

13 Zakon o delovnih razmerjih v različici, ki izhaja iz kraljeve zakonske uredbe 1/1995 o sprejetju prečiščene različice zakona o delovnih razmerjih (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) z dne 24. marca 1995 (BOE št. 75 z dne 29. marca 1995, str. 9654), je bil spremenjen z zakonom 39/1999 za spodbujanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja delavcev (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) z dne 5. novembra 1999 (BOE št. 266 z dne 6. novembra 1999, str. 38934, v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih).

14 Člen 1(1) tega zakona določa, da se ta zakon uporablja za delavce, ki svoje storitve opravljajo prostovoljno za plačilo na račun drugega v okviru organizacije in v skladu z navodili fizične ali pravne osebe, ki se imenuje „delodajalec ali podjetnik“.

15 Člen 1(3) navedenega zakona določa, da se za dejavnosti, ki odstopajo od okvira, določenega v členu 1(1), ta zakon ne uporablja.

16 Člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih določa:

„Ob rojstvu se pogodba prekine za obdobje šestnajstih neprekinjenih tednov, ki se lahko ob rojstvu več otrok podaljša za dva tedna za vsakega otroka, šteto od drugega otroka naprej. Obdobje prekinitve se porazdeli na željo predlagateljice, pod pogojem, da prvih šest tednov izrabi neposredno po porodu. V primeru smrti matere lahko drugi od staršev izrabi celotno obdobje prekinitve ali, če gre za tak primer, njegov preostali del.

Kljub temu in brez poseganja v šest tednov obveznega dopusta matere takoj po porodu se lahko mati, če sta oba od staršev zaposlena, na začetku porodniškega dopusta odloči, da drugi od staršev določen del dopusta po porodu koristi brez prekinitev sočasno z njo ali neposredno za njo, razen če bi v trenutku njegovega koriščenja vnovičen nastop dela matere pomenil tveganje za njeno zdravje.

[…]

V primerih posvojitve in sprejema rejencev, mlajših od šest let, tako pri rejništvu pred posvojitvijo kot pri trajnem rejništvu, prekinitev traja šestnajst neprekinjenih tednov, ki se v primeru posvojitve več otrok ali sprejema več rejencev podaljša za dva tedna za vsakega otroka, šteto od drugega otroka naprej. Na željo delavca začne ta prekinitev veljati z dnem izdaje sodne odločbe o posvojitvi ali izdaje upravne ali sodne odločbe o začasni ali trajni oddaji otroka v rejništvo. Obdobje prekinitve ravno tako

traja šestnajst tednov v primerih posvojitve in sprejema rejencev, starejših od šest let, kadar gre za invalidne otroke, otroke s posebnimi potrebami ali otroke, ki imajo zaradi osebnih okoliščin in izkušenj ali prihoda iz tujine pri vključevanju v družbo in družino posebne težave, ki jih morajo ustrezno ugotoviti pristojne socialne službe. Če sta oba od staršev zaposlena, se obdobje prekinitve porazdeli v skladu z njuno željo, pri čemer ga lahko koristita sočasno ali zaporedno, toda vedno neprekinjeno in ob navedenih omejitvah.

V primeru sočasnega koriščenja dopusta skupni seštevek obdobij ne sme preseči šestnajstih tednov iz prejšnjih odstavkov ali števila tednov, ki je določeno za rojstvo, posvojitev oziroma sprejem v rejništvo več otrok.

Obdobja iz tega odstavka se lahko v skladu s predpisi koristijo po sistemu celega dneva ali za krajši čas po dogovoru med delodajalci in zadevnimi delavci.

[…]“

17 Člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih je bil po nastanku dejanskega stanja v sporu o glavni stvari spremenjen s sistemskim zakonom 3/2007 za dejansko enakost med ženskami in moškimi (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) z dne 22. marca 2007 (BOE št. 71 z dne 23. marca 2007, str. 12611). Ta določba je bila med drugim spremenjena tako:

„[…]

Kljub temu in brez poseganja v šest tednov obveznega dopusta matere takoj po porodu se lahko mati, v primeru, da sta oba od staršev zaposlena, na začetku porodniškega dopusta odloči, da drugi od staršev določen ali neprekinjen del dopusta po porodu koristi sočasno ali neposredno za obdobjem dopusta matere.

Drugi od staršev lahko še naprej koristi prvotno odobreno obdobje prekinitve zaradi porodniškega dopusta, čeprav je mati v trenutku predvidene vrnitve na delo začasno nezmožna za delo.

V primeru, da mati v skladu s predpisi, ki urejajo njeno poklicno dejavnost, ni upravičena do njene plačane prekinitve, ima drugi od staršev pravico do prekinitve pogodbe o zaposlitvi za obdobje, ki bi pripadalo materi, kar je združljivo z uresničevanjem pravice iz naslednjega člena.

[…]“

18 Splošni zakon o socialni varnosti (Ley General de la Seguridad Social) je bil sprejet s kraljevo zakonsko uredbo 1/1994 z dne 20. junija 1994 (BOE št. 154 z dne 29. junija 1994, str. 20658) in spremenjen z zakonom 39/1999 (v nadaljevanju: splošni zakon o socialni varnosti). Člen 133a tega zakona določa:

„Za pridobitev nadomestila za materinstvo se za varovane položaje šteje materinstvo, posvojitev ali sprejem rejnika, tako pri rejništvu pred posvojitvijo kot pri trajnem rejništvu, v obdobjih dopusta, ki se koristijo na podlagi teh položajev, v skladu z določbami člena 48(4) prečiščenega besedila zakona o delovnih razmerjih, ki je bil sprejet s kraljevo zakonsko uredbo 1/1995 z dne 24. marca 1995, in določbami člena 30(3) zakona o ukrepih za izvedbo reforme javne uprave [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública].“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

19 Iz predložitvene odločbe in stališč, predloženih Sodišču, je razvidno, da je M. Betriu Montull zaposleni delavec in prijavljen v splošni sistem socialne varnosti, ki spada v okvir španskega javnega sistema socialne varnosti. M. Ollé je po poklicu Procuradora de los Tribunales (zastopnica pri sodišču). Poklic Procurador de los Tribunales, ki se opravlja samostojno, zajema zastopanje strank v sodnih postopkih, kadar je to določeno z zakonom.

20 Ob nastopu dejanskega stanja v sporu o glavni stvari je lahko Procurador de los Tribunales med drugim izbiral, ali bo prijavljen v posebni sistem samostojnih delavcev (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), ki spada v okvir javnega sistema socialne varnosti, ali v splošni vzajemni sistem za zastopnike pri sodišču (Mutualidad General de los Procuradores), ki je sistem poklicnega socialnega zavarovanja, ki ni del javnega sistema socialne varnosti. Posebni sistem samostojnih delavcev je določal porodniški dopust, splošni vzajemni sistem za zastopnike pri sodišču pa je določal le nadomestilo. M. Ollé je izprala prijavo v zadnjenavedeni vzajemni sistem.

21 Po rojstvu sina M. Ollé in M. Betriuja Montulla v Lleidi 20. aprila 2004 je M. Betriu Montull vložil zahtevo za pridobitev nadomestila za materinstvo iz člena 133a splošnega zakona o socialni varnosti, katerega namen je enemu od staršev nadomestiti izpad dohodka iz naslova plače zaradi prekinitve pogodbe o zaposlitvi v okviru porodniškega dopusta v dolžini šestnajstih tednov. Zahteva M. Betriuja Montulla se je nanašala na obdobje desetih tednov po izteku šestih tednov obveznega dopusta iz člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih, ki ga mora mati izkoristiti takoj po porodu.

22 INSS je z odločbama z dne 28. julija in 8. avgusta 2004 zavrnil zahtevo M. Betriuja Montulla za pridobitev nadomestila za materinstvo z obrazložitvijo, da je v skladu s členom 133a splošnega zakona o socialni varnosti v povezavi s členom 48(4) zakona o delovnih razmerjih pravica do dopusta pravica matere, če je ta prijavljena v javni sistem socialne varnosti, in da v primeru biološkega materinstva oče nima lastne pravice, ki bi bila samostojna in neodvisna od pravice matere, temveč le pravico, ki je nujno izvedena pravica materine pravice. Ker v obravnavani zadevi M. Ollé ni bila prijavljena v noben javni sistem socialne varnosti, naj ji ne bi pripadala izvorna pravica do porodniškega dopusta in naj zato M. Betriu Montull ne bi mogel biti upravičen do dopusta in zato tudi ne do ustreznega nadomestila za materinstvo.

23 M. Betriu Montull je pri Juzgado de lo Social nº1 de Lleida vložil tožbo zoper ti odločbi INSS, s katero je predlagal, naj se mu prizna pravica do nadomestila za materinstvo. Med drugim se je skliceval na kršitev načela enakega obravnavanja, saj je v primeru posvojitve ali sprejema rejencev, mlajših od šest let, člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih določal, da je pravica do porodniškega dopusta izvorna pravica obeh od staršev.

24 Juzgado de lo Social nº1 de Lleida je s sklepom z dne 20. aprila 2005 Tribunal Constitucional (ustavno sodišče) predložilo vprašanje glede skladnosti člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih s špansko ustavo.

25 Tribunal Constitucional je s sodbo z dne 19. maja 2011 razsodilo, da člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih ni v nasprotju s členom 14 španske ustave, ki razglaša načelo enakosti pred zakonom, njenim členom 39, ki zagotavlja varstvo družine in otrok, in njenim členom 41, ki se nanaša na socialno varnost.

26 Kljub temu Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida dvomi o skladnosti člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih s pravom Unije.

27 V zvezi s tem predložitveno sodišče poudarja, da ta določba za mater določa obvezen dopust po rojstvu v trajanju šestih tednov, v katerem oče ne more izrabiti porodniškega dopusta, in da je to različno obravnavanje matere in očeta, ki v okviru zadeve v glavni stvari med strankama ni sporno, utemeljeno z varstvom matere zaradi poroda.

28 Nasprotno pa naj bi bila zaposlena oče im mati glede obdobja desetih tednov po teh šestih tednih obveznega dopusta matere obravnavana različno – čeprav naj bi bila njuna položaja primerljiva – saj se pravica očeta šteje kot izvedena iz pravice matere. V zvezi s tem je po mnenju predložitvenega sodišča treba to obdobje desetih tednov šteti za starševski dopust in ukrep za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, saj je biološka stvarnost nosečnosti in poroda, ki zadeva izključno žensko, zajeta z obdobjem obveznega dopusta, ki ga mora izkoristiti mati. Zato bi tako mati kot oče, če sta oba zaposlena in ker imata otroka, morala imeti možnost, da zadevni dopust v postopku v glavni stvari izrabita brez razlikovanja.

29 Poleg tega naj bi člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih različno obravnaval biološkega očeta in adoptivnega očeta. Ob posvojitvi naj bi ta določba namreč očetu in materi omogočala, da sporazumno razdelita obdobje dopusta po porodu, saj naj ta pravica do dopusta ne bi bila izvorna pravica matere. Tako naj bi v primeru posvojitve oče, ki je zaposlen in prijavljen v javni sistem socialne varnosti, lahko v celoti koristil porodniški dopust in prejemal ustrezno nadomestilo, čeprav mati ne bi bila prijavljena v javni sistem socialne varnosti, medtem ko v primeru poroda zaposlen biološki oče, če mati otroka ni prijavljena v javni sistem socialne varnosti, dopusta ne more koristiti.

30 V teh okoliščinah je Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Ali je nacionalni zakon, natančneje člen 48(4) [zakona o delovnih razmerjih], ki v primeru rojstva priznava pravico do porodniškega dopusta po izteku šestih zaporednih tednov po porodu, razen kadar bi bilo zdravje matere ogroženo, kot izvorno in neodvisno pravico zaposlenih mater, pravico zaposlenih očetov, ki lahko izkoristijo navedeni dopust samo takrat, kadar je zaposlena tudi otrokova mati in se ta odloči, da del dopusta prenese na očeta, pa kot pravico, izvedeno iz pravice matere, v nasprotju z Direktivo [76/207] in Direktivo [96/34]?

2. Ali je nacionalni zakon, natančneje člen 48(4) [zakona o delovnih razmerjih], ki v primeru rojstva priznava prekinitev pogodbe o zaposlitvi z ohranitvijo delovnega mesta in izplačilo nadomestila iz sistema socialne varnosti kot izvorno pravico matere, in ne očeta, vključno po izteku obdobja šestih zaporednih tednov po porodu in razen v primerih, v katerih bi bilo zdravje matere ogroženo, tako da je dopust, ki bi ga lahko izkoristil oče, odvisen od tega, ali je zaposlena tudi otrokova mati, v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola?

3. Ali je nacionalni zakon, natančneje člen 48(4) [zakona o delovnih razmerjih], ki v primeru posvojitve zaposlenim očetom priznava izvorno pravico do prekinitve pogodbe o zaposlitvi z ohranitvijo delovnega mesta in izplačilo nadomestila iz sistema socialne varnosti, v primeru rojstva biološkega otroka pa jim, nasprotno, pravice do te prekinitve ne priznava samostojno in neodvisno od pravice matere, ampak le kot pravico, izvedeno iz pravice matere, v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, ki prepoveduje diskriminacijo?“

Dopustnost vprašanj za predhodno odločanje

31 Španska vlada trdi, da so vprašanja hipotetična in da je treba zato predlog za sprejetje predhodne odločbe zavrniti kot nedopusten. Iz predložitvene odločbe naj bi bilo namreč razvidno, da je bila zahteva M. Betriuja Montulla za nadomestilo za materinstvo zavrnjena na podlagi člena 133a splošnega zakona o socialni varnosti, ki predpostavlja, da lahko zaposleni koristi dopust iz člena 48(4)

zakona o delovnih razmerjih v okviru svoje pogodbe o zaposlitvi. V predložitveni odločbi pa naj ne bi bilo nobenih informacij o tem, da je bil M. Betriu Montull upravičen do takega dopusta, niti o tem, da ga je od delodajalca zahteval. Nasprotno, iz te odločbe naj bi bilo razvidno, da M. Betriu Montull takega dopusta v okviru svoje pogodbe o zaposlitvi ni pridobil, ker je pravica do dopusta izvorna pravica matere otroka.

32 Poleg tega je INSS na obravnavi zatrjeval, da vprašanja za predhodno odločanje niso dopustna, ker odgovor, ki bi bil podan devet let po porodu, za predložitveno sodišče ni koristen, saj je dodelitev dopusta iz člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih in nadomestila za materinstvo postala nemogoča.

33 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da lahko v okviru postopka na podlagi člena 267 PDEU, ki temelji na jasni delitvi nalog med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po izdaji predhodne odločbe, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi ustreznost vprašanj, ki jih predloži Sodišču. Kadar se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Skupnosti, je Sodišče torej načeloma dolžno odločati (glej zlasti sodbi z dne 18. julija 2007 v zadevi Lucchini, C-119/05, ZOdl., str. I-6199, točka 43, in z dne 30. maja 2013 v zadevi Arslan, C-534/11, točka 33).

34 Sodišče lahko namreč zavrne odločanje o vprašanju za predhodno odločanje, ki ga postavi nacionalno sodišče, le takrat, kadar je očitno, da zahtevana razlaga prava Skupnosti nima nikakršne zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, kadar gre za hipotetičen problem oziroma kadar Sodišče nima na voljo potrebnih dejanskih in pravnih elementov, da bi lahko koristno odgovorilo na postavljena vprašanja (glej zlasti zgoraj navedeno sodbo Lucchini, točka 44, in sodbo z dne 11. aprila 2013 v zadevi Della Rocca, C-290/12, točka 29).

35 V obravnavani zadevi je iz predloga za sprejetje predhodne odločbe jasno razvidno, da je za rešitev spora o glavni stvari potrebna razlaga prava Unije.

36 Člen 133a splošnega zakona o socialni varnosti namreč določa, da se za pridobitev nadomestila za materinstvo za varovane položaje šteje materinstvo, posvojitev ali sprejem rejnika v obdobjih dopusta, ki se koristijo na podlagi teh položajev, v skladu z določbami člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih, ki opredeljuje pogoje, pod katerimi se lahko prekine pogodba o zaposlitvi matere ali očeta. Zato mora zaposleni, kot navaja tudi španska vlada, za pridobitev nadomestila za materinstvo imeti pravico do dopusta iz člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih.

37 M. Betriu Montull do nadomestila za materinstvo iz člena 133a splošnega zakona o socialni varnosti ni mogel biti upravičen, ker na podlagi člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih ni imel lastne pravice do porodniškega dopusta in ker ni imel izvedene pravice do tega dopusta, saj M. Ollé ni bila prijavljena v javni sistem socialne varnosti.

38 Tako je treba proučiti, ali in v kakšnem obsegu naj bi pravo Unije v položaju, kakršen je ta v zadevi v glavni stvari, omogočalo očetu otroka koriščenje celotnega porodniškega dopusta iz člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih ali njegovega dela, s čimer bi mu bila v primeru pritrdilnega odgovora podeljena pravica do prejemanja pripadajočega nadomestila za materinstvo.

39 V teh okoliščinah je treba predlog za sprejetje predhodne odločbe šteti za dopusten.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo in drugo vprašanje

Uvodne ugotovitve

40 V postopku sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, uvedenem s členom 267 PDEU, je naloga Sodišča, da nacionalnemu sodišču da koristen odgovor, ki mu bo omogočil rešitev spora, o katerem odloča. V ta namen mora Sodišče po potrebi preoblikovati predložena vprašanja. Naloga Sodišča je namreč razložiti vse določbe prava Unije, ki jih nacionalna sodišča potrebujejo za odločanje v sporih, čeprav te določbe niso izrecno navedene v vprašanjih, ki jih postavijo ta sodišča (glej zlasti sodbi z dne 14. oktobra 2010 v zadevi Fuß, C-243/09, ZOdl., str. I-9849, točka 39, in z dne 30. maja 2013 v zadevi Worten, C-342/12, točka 30).

41 Kljub temu, da je predložitveno sodišče svoja vprašanja formalno omejilo samo na razlago direktiv 76/207 in 96/34, to Sodišča ne ovira, da predložitvenemu sodišču poda vse vidike razlage prava Unije, ki bi mu lahko koristili pri presoji predložene zadeve, in sicer ne glede na to, ali se je nanje sklicevalo v predstavitvi svojih vprašanj ali ne. Glede tega mora Sodišče iz vsega, kar je predložilo nacionalno sodišče, zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe, zbrati elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (glej zgoraj navedeni sodbi Fuß, točka 40, in Worten, točka 31).

42 V obravnavani zadevi naj bi predložitveno sodišče ugotovilo, ali je M. Betriu Montull upravičen do prejemanja nadomestila za materinstvo zaradi rojstva sina. Kot je navedeno že v točki 38 te sodbe, pa to vprašanje zahteva, da se prouči, ali lahko M. Betriu Montull koristi dopust iz člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih.

43 Glede tega je treba navesti, da ta določba po eni strani določa prekinitev pogodbe o zaposlitvi matere za obdobje šestnajstih neprekinjenih tednov, pri čemer se to obdobje prekinitve porazdeli na željo predlagateljice, pod pogojem, da prvih šest tednov izrabi neposredno po porodu. Po drugi strani člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih materi, če sta oba od staršev zaposlena, dopušča odločitev, da oče v celoti ali delno koristi največ deset od šestnajstih tednov, ki ustrezajo porodniškemu dopustu, razen če bi v trenutku njegovega koriščenja vnovičen nastop dela matere pomenil tveganje za njeno zdravje.

44 Da bi se predložitvenemu sodišču koristno odgovorilo in kot to zatrjuje španska vlada, je v teh okoliščinah treba upoštevati Direktivo 92/85 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, čeprav v predložitveni odločbi ni izrecno navedena.

45 Sporni dopust v zadevi v glavni stvari je treba namreč izkoristiti v trenutku rojstva otroka. Direktiva 92/85 v členu 8 zagotavlja ravno porodniški dopust, ki traja neprekinjeno vsaj 14 tednov in vključuje obvezno obdobje, ki traja vsaj dva tedna in je razporejeno pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso. Poleg tega dejstvo, da zakonodaja ženskam priznava porodniški dopust, ki je daljši od štirinajstih tednov, ne izključuje, da se ta dopust vseeno šteje za porodniški dopust iz člena 8 Direktive 92/85 (glej sodbo z dne 18. novembra 2004 v zadevi Sass, C-284/02, ZOdl., str. I-11143, točka 44).

46 Poleg tega, čeprav se zdi, da predložitveno sodišče meni, da je treba obdobje dopusta po šestih tednih, ki jih mora mati obvezno izkoristiti po porodu, šteti kot starševski dopust v smislu Direktive 96/34, predložitvena odločba ne vsebuje elementov, ki se nanašajo na vsebino nacionalne ureditve starševskega

dopusta, ki bi omogočali odgovor na postavljena vprašanja z vidika te direktive. V zvezi s tem, kot navajata INSS in španska vlada, člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih, na katerega se nanašajo vsa tri vprašanja predložitvenega sodišča, ne zadeva starševskega dopusta v smislu Direktive 96/34.

47 V teh okoliščinah je treba prvo in drugo postavljeno vprašanje razumeti tako, da se z njima v bistvu sprašuje, ali je treba direktivi 92/85 in 76/207 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalnemu ukrepu, kot je ta, ki je sporen v zadevi v glavni stvari, ki določa, da lahko oče otroka s statusom zaposlenega delavca s privolitvijo matere, ki ima prav tako status zaposlene delavke, koristi porodniški dopust v obdobju po šestih tednih obveznega dopusta matere po porodu, razen v primeru tveganja za njeno zdravje, medtem ko oče otroka s statusom zaposlenega delavca takega dopusta ne more koristiti, če nima tudi mati njegovega otroka statusa zaposlene delavke in ni prijavljena v javni sistem socialne varnosti.

Vsebinska presoja

48 V skladu s sodno prakso Sodišča je treba pravico do porodniškega dopusta, ki se prizna nosečim delavkam, obravnavati kot sredstvo varstva socialnega prava, ki ima poseben pomen. Zakonodajalec Unije je tako menil, da bistvene spremembe življenjskih pogojev nosečnic v omejenem obdobju vsaj štirinajst tednov pred porodom in po njem pomenijo tehten razlog za prekinitev opravljanja njihove poklicne dejavnosti, ne da bi javni organi ali delodajalci kakor koli smeli izpodbijati utemeljenost tega razloga (glej sodbo z dne 20. septembra 2007 v zadevi Kiiski, C-116/06, ZOdl., str. I-7643, točka 49).

49 Noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo so namreč v posebnem ranljivem položaju, zaradi katerega jim je treba dodeliti porodniški dopust, ki pa, zlasti med tem dopustom, ni primerljiv s položajem moškega ali ženske, ki ji je odobren bolniški dopust (sodba z dne 27. oktobra 1998 v zadevi Boyle in drugi, C-411/96, Recueil, str. I-6401, točka 40).

50 Namen tega porodniškega dopusta, ki ga koristi delavka, je po eni strani varstvo biološkega stanja ženske med njeno nosečnostjo in po njej in po drugi varstvo posebnega odnosa med žensko in njenim otrokom v obdobju, ki sledi nosečnosti in porodu, tako da ne pride do položaja, ko bi ta odnos oviralo kopičenje obremenitev, ki bi izhajale iz hkratnega opravljanja poklicne dejavnosti (glej zlasti sodbo z dne 12. julija 1984 v zadevi Hofmann, 184/83, Recueil, str. 3047, točka 25, in zgoraj navedeno sodbo Kiiski, točka 46).

51 Proučiti je treba, ali Direktiva 92/85 nasprotuje temu, da lahko mati s statusom zaposlene delavke izbere, da oče, ki ima prav tako status zaposlenega delavca, v celoti ali delno koristi porodniški dopust v obdobju po šestih tednih obveznega dopusta matere po porodu.

52 Glede tega je treba navesti, da člen 8(1) Direktive 92/85 določa, da morajo države članice sprejeti potrebne ukrepe za zagotavljanje pravice delavk do porodniškega dopusta, ki traja „vsaj“ štirinajst neprekinjenih tednov in je razporejen pred porodom in/ali po njem v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

53 V obravnavani zadevi člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih s tem, da za matere določa porodniški dopust v dolžini šestnajstih neprekinjenih tednov, presega minimalne zahteve iz člena 8(1) Direktive 92/85.

54 Poleg tega mora v skladu s členom 8(2) Direktive 92/85 porodniški dopust vključevati obvezen porodniški dopust, ki traja „vsaj“ dva tedna in je razporejen pred in/ali po porodu v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

55 Člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih, ki določa, da morajo matere takoj po porodu obvezno koristiti dopust v dolžini šestih tednov, prav tako presega te minimalne predpisane zahteve.

56 Dodati je treba, kot izhaja iz v točki 48 te sodbe navedene sodne prakse, da javni organi ali delodajalci nikakor ne smejo izpodbijati legitimnosti tega, da ženske v tem omejenem obdobju vsaj štirinajst tednov pred porodom in po njem prekinejo opravljanje svoje poklicne dejavnosti. Tako porodniški dopust iz člena 8 Direktive 92/85 materi ne more biti odvzet proti njeni volji, da bi bil, v celoti ali delno, dodeljen očetu otroka.

57 Nasprotno, v skladu s sodno prakso Sodišča gre, čeprav morajo države članice na podlagi člena 8 navedene direktive sprejeti vse potrebne ukrepe, da bi delavke lahko koristile porodniški dopust v trajanju vsaj štirinajst tednov, za pravico slednjih, ki se ji lahko odpovejo, razen dveh tednov obveznega porodniškega dopusta, določenega v odstavku 2 tega člena (glej zgoraj navedeno sodbo Boyle in drugi, točka 58).

58 Direktiva 92/85 zato ne nasprotuje temu, da se mati otroka s statusom zaposlene delavke odloči, da oče otroka z enakim statusom v celoti ali delno koristi porodniški dopust v obdobju po obveznem dopustu.

59 Ta direktiva ne nasprotuje niti temu, da tak oče lahko koristi tak dopust v primeru, da mati otroka, ki opravlja samostojen poklic, ni zaposlena delavka in se je odločila, da se ne prijavi v javni sistem socialne varnosti, ki ji tak dopust zagotavlja. Tak položaj namreč ni zajet z Direktivo 92/85, ki obravnava le noseče delavke in delavke, ki so pred kratkim rodile ali dojijo, ki poklicno dejavnost opravljajo pod vodstvom delodajalca.

60 V zvezi z Direktivo 76/207 je treba poudariti, da sporni ukrep v zadevi v glavni stvari uvaja različno obravnavanje glede na spol v smislu člena 2(1) te direktive mater, ki imajo status zaposlene delavke, in očetov, ki imajo enak status. Ta ukrep, ki je sporen v zadevi v glavni stvari, namreč pridržuje pravico do porodniškega dopusta materam otrok, ki imajo status zaposlene delavke, pri čemer lahko oče otroka ta dopust koristi samo pod pogojem, da ima prav tako status zaposlenega delavca in mu mati prepusti celoto ali del razpoložljivega dopusta, razen če bi vnovičen nastop dela matere pomenil tveganje za njeno zdravje.

61 Glede upravičenosti takega različnega obravnavanja člen 2(3) Direktive 76/2007 natančneje določa, da ta direktiva ne nasprotuje določbam, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar zadeva nosečnost in materinstvo (glej sodbo z dne 30. septembra 2010 v zadevi Roca Álvarez, C-104/09, ZOdl., str. I-8661, točka 26).

62 V zvezi s tem je Sodišče večkrat presodilo, da člen 2(3) Direktive 76/207 s tem, da državam članicam priznava pravico do ohranitve ali uvedbe določb, katerih namen je zagotoviti varstvo nosečnosti in materinstva, z vidika načela enakega obravnavanja med spoloma po eni strani priznava upravičenost varstva biološkega stanja ženske med nosečnostjo in po njej ter po drugi varstva posebnega odnosa med žensko in otrokom v obdobju po porodu (glej zlasti zgoraj navedeni sodbi Hofmann, točka 2, in Roca Álvarez, točka 27).

63 Očitno je torej, da je ukrep, kot je ta, ki je sporen v zadevi v glavni stvari, vsekakor namenjen varstvu biološkega stanja ženske med njeno nosečnostjo in po njej.

64 Poleg tega v zadevi, kot je ta v glavni stvari, mati otroka kot samostojna delavka, ki ni prijavljena v javni sistem socialne varnosti, nima izvorne pravice do porodniškega dopusta. Zato mati otroka ne razpolaga z nobeno pravico do takega dopusta, ki bi jo lahko prenesla na očeta tega otroka.

65 Iz tega izhaja, da Direktiva 76/207 ne nasprotuje ukrepu, kot je tisti, ki je sporen v zadevi v glavni stvari.

66 Glede na zgoraj navedene ugotovitve je treba na prvo in drugo vprašanje, kakor sta preoblikovani, odgovoriti, da je treba direktivi 92/85 in 76/207 razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalnemu ukrepu, kot je ta, ki je sporen v zadevi v glavni stvari, ki določa, da lahko oče otroka s statusom

zaposlenega delavca s privolitvijo matere, ki ima prav tako status zaposlene delavke, koristi porodniški dopust v obdobju po šestih tednih obveznega dopusta matere po porodu, razen v primeru tveganja za njeno zdravje, medtem ko oče otroka s statusom zaposlenega delavca takega dopusta ne more koristiti, če mati njegovega otroka nima statusa zaposlene delavke in ni prijavljena v javni sistem socialne varnosti.

Tretje vprašanje

67 Predložitveno sodišče s tretjim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba načelo enakega obravnavanja, ki ga uvaja pravo Unije, razlagati tako, da nasprotuje nacionalnemu ukrepu, kot je ta, ki je sporen v zadevi v glavni stvari, ki določa, da ima zaposleni delavec ob posvojitvi otroka pravico do porodniškega dopusta, čeprav adoptivna mati nima statusa zaposlene delavke, medtem ko ima zaposleni delavec, ki je biološki oče otroka, pravico do takega dopusta le, če ima tudi mati tega otroka status zaposlene delavke.

68 Treba je opozoriti, da lahko Sodišče v okviru predloga za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU razlaga pravo Unije le v mejah pristojnosti, ki so nanjo prenesene (glej sodbo z dne 5. oktobra 2010 v zadevi McB., C-400/10 PPU, ZOdl., str. I-8965, točka 51, in sklep z dne 6. julija 2012 v zadevi Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, točka 13).

69 V skladu z ustaljeno sodno prakso mora Sodišče v postopku za sprejetje predhodne odločbe, kadar nacionalna ureditev spada na področje uporabe prava Unije, predložitvenemu sodišču dati vse elemente razlage, ki jih to potrebuje za presojo združljivosti te ureditve s pravom Unije, katerega spoštovanje zagotavlja Sodišče. Nasprotno pa Sodišče take pristojnosti nima, kadar, po eni strani, predmet spora o glavni stvari ni povezan s pravom Unije in, po drugi strani, ureditev, katere razlaga se zahteva, ne spada v okvir prava Unije (glej sodbo z dne 29. maja 1997 v zadevi Kremzow, C-299/95, Recueil, str. I-2629, točka 15, in zgoraj navedeni sklep Hermes Hitel és Faktor, točka 14).

70 Zahteve, ki izhajajo iz splošnih načel prava Unije in iz varstva temeljnih pravic, v skladu z ustaljeno sodno prakso zavezujejo države članice v vseh primerih, v katerih morajo slednje izvajati pravo Unije (glej sodbo z dne 19. januarja 2010 v zadevi Kücükdeveci, C-555/07, ZOdl., str. I-365, točka 23, in zgoraj navedeni sklep Hermes Hitel és Faktor, točka 15).

71 V obravnavani zadevi se tretje vprašanje nanaša na uporabo načela enakega obravnavanja, uvedenega s pravom Unije, za biološke in adoptivne očete v zvezi s porodniškim dopustom, kakršen je ta iz člena 48(4) zakona o delovnih razmerjih.

72 Vendar pa je treba ugotoviti, da se zadevna ureditev v sporu o glavni stvari nanaša na položaj, ki ne spada na področje uporabe prava Unije.

73 Kot je v točki 82 sklepnih predlogov navedel generalni pravobranilec, ob nastanku dejanskega stanja v sporu o glavni stvari namreč niti Pogodba ES, niti nobena direktiva Unije, niti katera koli druga določba prava Unije niso prepovedovale diskriminacije med biološkimi in adoptivnimi očeti glede porodniškega dopusta.

74 Poleg tega je treba poudariti, kot je navedeno v točki 46 te sodbe, da čeprav je v skladu s klavzulo 2.1 okvirnega sporazuma o starševskem dopustu moškim in ženskim delavcem podeljena individualna pravica do starševskega dopusta zaradi rojstva ali posvojitve otroka, predložitvena odločba ne vsebuje elementov, ki se nanašajo na vsebino nacionalne ureditve starševskega dopusta, ki bi omogočali odgovor na postavljena vprašanja z vidika Direktive 96/34, in da člen 48(4) zakona o delovnih razmerjih ne zadeva starševskega dopusta v smislu te direktive.

75 V teh okoliščinah Sodišče ni pristojno, da odgovori na tretje vprašanje.

Stroški

76 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS) in Direktivo Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev je treba razlagati tako, da ne nasprotujeta nacionalnemu ukrepu, kot je ta, ki je sporen v zadevi v glavni stvari, ki določa, da lahko oče otroka s statusom zaposlenega delavca s privolitvijo matere, ki ima prav tako status zaposlene delavke, koristi porodniški dopust v obdobju po šestih tednih obveznega dopusta matere po porodu, razen v primeru tveganja za njeno zdravje, medtem ko oče otroka s statusom zaposlenega delavca takega dopusta ne more koristiti, če mati njegovega otroka nima statusa zaposlene delavke in ni prijavljena v javni sistem socialne varnosti.

Podpisi