Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

19. rujna 2013.*

„Socijalna politika – Direktiva 92/85/EEZ – Zaštita sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu – Članak 8. – Rodiljni dopust – Direktiva 76/207/EEZ – Jednako postupanje prema radnicima i radnicama – Članak 2. stavci 1. i 3. – Pravo na dopust zaposlene majke nakon rođenja djeteta – Moguće korištenje od strane zaposlene majke ili zaposlenog oca – Majka izvan sustava rada i bez prijave u javni sustav socijalnog osiguranja – Isključenje prava na dopust zaposlenog oca – Biološki otac i otac po posvojenju – Načelo jednakog postupanja“

U predmetu C-5/12,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je podnio Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Španjolska), odlukom od 21. prosinca 2011., koju je Sud zaprimio 3. siječnja 2012., u postupku

Marc Betriu Montull

protiv

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

SUD (četvrto vijeće),

u sastavu: L. Bay Larsen, predsjednik vijeća, J. Malenovský, U. Lõhmus, M. Safjan (izvjestitelj) i A. Prechal, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Wathelet,

tajnik: M. Ferreira, glavni administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 21. veljače 2013.,

uzimajući u obzir podnesena očitovanja:

— za Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), P. García Perea i A. R. Trillo García, u svojstvu agenata,

— za španjolsku vladu, A. Rubio González, u svojstvu agenta,

— za poljsku vladu, B. Majczyna, J. Faldyga i A. Siwek, u svojstvu agenata,

— za Europsku komisiju, M. van Beek, C. Gheorghiu i S. Pardo Quintillán, u svojstvu agenata,

* Jezik postupka: španjolski

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 11. travnja 2013.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada (SL L 39, str. 40.), Direktive Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o Okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 145, str. 4.), kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom Vijeća 97/75/EZ od 15. prosinca 1997. (SL 1998, L 10, str. 24., u daljnjem tekstu: Direktiva 96/34), kao i načela jednakog postupanja zaštićenog pravom Unije.

2 Ovaj zahtjev istaknut je u sporu M. Betriua Montulla protiv Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Nacionalnog zavoda za socijalno osiguranje) zbog odbijanja zahtjeva da mu se odobri rodiljna naknada zbog toga što majka njihovog djeteta nije osigurana u okviru javnog sustava socijalnog osiguranja.

Pravni okvir

Međunarodno pravo

3 U skladu s člankom 10. stavkom 2. Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji je usvojen na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda 16. prosinca 1966., a stupio je na snagu 3. siječnja 1976. godine:

„Majkama treba pružiti posebnu zaštitu u razumnom trajanju prije i poslije rođenja djeteta. Tijekom tog razdoblja, zaposlenim majkama treba osigurati plaćeni dopust ili dopust s odgovarajućim povlasticama socijalnog osiguranja.”

Pravo Unije

Direktiva 76/207

4 Direktiva 76/207, kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2002/73/EZ od 23. rujna 2002. (SL L 269, str. 15.), stavljena je izvan snage s učinkom od 15. kolovoza 2009. u skladu s Direktivom Europskog parlamenta i Vijeća 2006/54/EZ od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (SL L 204, str. 23.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 1., str. 246.). Međutim, uzimajući u obzir kada su nastale činjenice glavnog postupka, za njega je mjerodavna Direktiva 76/207 u prvotnoj verziji.

5 Članak 1. stavak 1. Direktive 76/207 glasio je:

„Svrha je ove Direktive provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u državama članicama u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje, u pogledu strukovnog osposobljavanja i uvjeta rada te, pod pretpostavkama iz stavka 2., u pogledu socijalnog osiguranja. Ovo se načelo u daljnjem tekstu naziva ’načelo jednakog postupanja’.” [neslužbeni prijevod]

6 Članak 2. stavci 1. i 3. navedene direktive glasili su:

„1. U smislu odredaba koje slijede, načelo jednakog postupanja podrazumijeva odsutnost svake izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, a osobito s obzirom na bračno stanje ili obiteljsku situaciju.

[...]

3. Ova direktiva ne utječe na odredbe koje se tiču zaštite žena, osobito u pogledu trudnoće i majčinstva." [neslužbeni prijevod]

7 Člankom 5. navedene direktive bilo je propisano:

„1. Primjena načela jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada, uključujući pretpostavke za otkaz, podrazumijeva da su muškarcima i ženama zajamčeni isti uvjeti bez diskriminacije na temelju spola.

2. U tu svrhu države članice dužne su poduzeti sve nužne mjere kako bi:
   a) zakonski, podzakonski i upravni propisi koji su u suprotnosti s načelom jednakog postupanja bili stavljeni izvan snage;
   b) sve odredbe kolektivnih ugovora ili pojedinačnih ugovora o radu, pravilnika o radu i statuta samostalnih djelatnosti koje su suprotne načelu jednakog postupanja bile bez učinka ili kako bi ih se moglo utvrditi ništetnim ili ih izmijeniti;
   c) se pristupilo izmjenama zakonskih, podzakonskih i upravnih propisa protivnih načelu jednakog postupanja ako nastojanje da se postigne zaštita, kojim su prvotno bili nadahnuti, više nije opravdano; a ako se slične odredbe nalaze u kolektivnim ugovorima, kako bi se socijalne partnere pozvalo da pokrenu postupak radi odgovarajućih izmjena." [neslužbeni prijevod]

Direktiva 92/85/EEZ

8 Članak 8. Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o provođenju poticajnih mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, str. 1.), vezano uz rodiljni dopust, predviđa:

„1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicama u smislu članka 2. osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od najmanje četrnaest tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

2. Rodiljni dopust iz stavka 1. mora uključivati obvezan rodiljni dopust od najmanje dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom." [neslužbeni prijevod]

Direktiva 96/34

9 Direktiva 96/34, koja je stavljena izvan snage Direktivom Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, str. 13.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 276.), imala je za cilj provedbu Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu sklopljenom između Unije industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE), Europskog centra poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP) i Europske konfederacije sindikata (ETUC) kao općih međusektorskih organizacija.

10 Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu sklopljen 14. prosinca 1995., koji se nalazi u prilogu Direktive 96/34 (u daljnjem tekstu: Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu) određivao je minimalne zahtjeve radi lakšeg usklađivanja radnih i obiteljskih obveza roditelja koji rade.

11 U točki 9. općih odredaba Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu navodilo se:

„budući da je ovo okvirni sporazum kojim se uređuju minimalni zahtjevi i odredbe o roditeljskom dopustu, različitom od rodiljnog dopusta […]" [neslužbeni prijevod]

12 Prema članku 2. točki 1. navedenog Okvirnog sporazuma bilo je određeno:

„Ovim se sporazumom, uz rezervu iz članka 2.2, zaposlenim muškarcima i ženama daje individualno pravo na roditeljski dopust zbog rođenja ili posvojenja djeteta kako bi se o tom djetetu skrbili u trajanju od najmanje tri mjeseca do određene dobi, a najkasnije do osme godine života, što će definirati države članice i/ili socijalni partneri." [neslužbeni prijevod]

Španjolsko pravo

13 Zakon o radu, u verziji potvrđenoj Kraljevskim zakonodavnim dekretom 1/1995 s izmijenjenim i dopunjenim tekstom Zakona o radu (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) od 24. ožujka 1995. (BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654.), izmijenjen je i dopunjen Zakonom 39/1999 od 5. studenoga 1999. koji ima za cilj poticati usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života radnika (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE br. 266 od 6. studenoga 1999., str. 38934., u daljnjem tekstu: Zakon o radu).

14 Prema članku 1. stavku 1., navedeni zakon primjenjuje se na radnike koji dobrovoljno uz naknadu pružaju svoje usluge za račun drugoga, u organizaciji i pod upravljanjem druge fizičke ili pravne osobe koja se naziva „poslodavac ili poduzetnik".

15 Članak 1. stavak 3. navedenog zakona pobliže određuje da je svaki rad, koji se obavlja u drukčijem odnosu od onog koji je definiran člankom 1. stavkom 1., izuzet iz primjene tog zakona.

16 Članak 48. stavak 4. Zakona o radu određuje:

„U slučaju poroda, ugovorne se obveze prekidaju u trajanju od šesnaest tjedana neprekidno, a u slučaju višestrukog poroda prekid se može produljiti za dva tjedna po djetetu počevši od drugog djeteta. Razdoblje prekida rasporedit će se prema izboru nositeljice prava na dopust pod uvjetom da šest tjedana mora iskoristiti neposredno nakon poroda. U slučaju smrti majke, drugi se roditelj može koristiti cijelim ili preostalim razdobljem prekida.

Iznimno od prethodnih odredaba i neovisno o obveznom korištenju šest tjedana rodiljnog dopusta neposredno nakon poroda, ako otac i majka rade, majka može na početku rodiljnog dopusta odlučiti da se nakon poroda otac koristi pravom na određeni dio dopusta i u neprekidnom trajanju, istodobno s njom ili neposredno nakon njezinog dopusta, osim ako u trenutku odlučivanja o korištenju takve mogućnosti povratak majke na posao predstavlja opasnost za njezino zdravlje.

[…]

U slučaju posvojenja i udomljenja djece mlađe od šest godina, bilo da je riječ o udomljenju koje prethodi posvojenju ili trajnom udomljenju, prekid traje šesnaest tjedana neprekidno, a u slučaju posvojenja ili udomljenja više djece može se produžiti za dva tjedna po djetetu počevši od drugog djeteta, a računa se, prema izboru radnika, od upravne ili sudske odluke o udomljenju ili od sudske

odluke o posvojenju. Ugovor se prekida u trajanju od šesnaest tjedana i u slučaju posvojenja ili udomljenja djece starije od šest godina ako je riječ o djeci s teškoćama u razvoju ili o djeci koja zbog okolnosti i osobnog iskustva ili zbog dolaska iz inozemstva imaju osobite teškoće pri uključenju u društvo i obitelj, što utvrđuju nadležne socijalne službe. Ako majka i otac rade, dopust se može rasporediti prema odluci korisnika koji ga mogu koristiti zajedno ili jedan nakon drugog, ali u svakom slučaju u neprekinutim razdobljima i propisanom ukupnom trajanju.

U slučaju zajedničkog korištenja dopusta, trajanje dopusta ne može prijeći šesnaest tjedana predviđenih prethodnim stavcima ili odgovarajući broj tjedana predviđen za rođenje, posvojenje ili udomljenje više djece.

Dopust iz ovoga stavka radnici mogu koristiti u režimu punog radnog vremena ili rada s polovicom punog radnog vremena, u dogovoru s voditeljem poduzeća sukladno važećim propisima.

[…]”

17 Nakon što su nastupile činjenice iz glavnog postupka, članak 48. stavak 4. Zakona o radu izmijenjen je Organskim zakonom 3/2007 o postizanju stvarne ravnopravnosti između žena i muškaraca (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) od 22. ožujka 2007. (BOE br. 71 od 23. ožujka 2007., str. 12611.). Navedena odredba izmijenjena je na način da sada glasi:

„[…]

Iznimno od prethodnih odredaba i neovisno o obveznom korištenju šest tjedana rodiljnog dopusta neposredno nakon poroda, ako oba roditelja rade, majka može na početku rodiljnog dopusta odlučiti da se nakon poroda drugi roditelj koristi pravom na određeni dio dopusta ili u neprekidnom trajanju, istodobno ili neposredno nakon njezinog dopusta.

Drugi roditelj može i dalje koristiti prethodno ustupljeni dopust majke bez obzira na to što je majka u trenutku očekivanog povratka na posao privremeno nesposobna za rad.

Ako zbog propisa koji uređuju određenu djelatnost majka ne bi imala pravo na vremenske i novčane potpore, drugi će roditelj imati pravo na prekid ugovora o radu u razdoblju na koje bi majka inače imala pravo, što je u skladu s ostvarivanjem prava koje se priznaje u sljedećem članku.

[…]”

18 Opći zakon o socijalnom osiguranju (Ley General de la Seguridad Social) potvrđen je kraljevskim zakonodavnim dekretom 1/1994 od 20. lipnja 1994. (BOE br. 154 od 29. lipnja 1994, str. 20658.), a izmijenjen je i dopunjen Zakonom 39/1999 (u daljnjem tekstu: Opći zakon o socijalnom osiguranju). Članak 133.a navedenog zakona glasi:

„Kod dodjeljivanja novčane rodiljne potpore štite se sljedeće situacije: rođenje, posvojenje i udomljenje, bilo prije posvojenja ili trajno, i to za vrijeme dopusta propisanog za svaki pojedini slučaj, sukladno odredbama članka 48. stavka 4. pročišćenog teksta Zakona o radu potvrđenog Kraljevskim zakonodavnim dekretom 1/1995 od 24. ožujka 1995. te odredbama članka 30. stavka 3. Zakona o mjerama za reformu javne uprave [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública].”

Glavni postupak i prethodna pitanja

19 Iz zahtjeva za prethodnu odluku i očitovanja podnesenih Sudu proizlazi da je M. Betriu Montull u radnom odnosu i prijavljen u opći režim socijalnog osiguranja koji je dio španjolskog javnog sustava socijalnog osiguranja. Macarena Ollé radi kao Procuradora de los Tribunales (zastupnica na sudu). Zanimanje Procurador de los Tribunales obavlja se kao samostalna djelatnost, a sastoji se u zastupanju stranaka u sudskom postupku u zakonom propisanim slučajevima.

20 U vrijeme kada su se dogodile činjenice iz glavnog postupka, Procurador de los Tribunales mogao je odabrati osiguranje u posebnom režimu za samostalne djelatnike (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) koji je dio javnog sustava socijalnog osiguranja ili u općem fondu uzajamnog osiguranja nezavisnih zastupnika (Mutualidad General de los Procuradores) koji se kao poseban tip socijalnog osiguranja nalazi izvan javnog sustava socijalnog osiguranja. U posebnom režimu samostalni djelatnici imali su pravo na rodiljni dopust, dok je opći fond uzajamnog osiguranja nezavisnih zastupnika predviđao samo pravo na novčanu naknadu. Macarena Ollé odabrala je uzajamno osiguranje u općem fondu.

21 Nakon rođenja sina M. Ollé i M. Betriua Montulla u Lleidi 20. travnja 2004., M. Betriu Montull podnio je zahtjev za primanje naknade za rodiljni dopust predviđene člankom 133.a Općeg zakona o socijalnom osiguranju koji ima za cilj nadoknaditi roditelju gubitak prihoda od rada za vrijeme prekida radnog odnosa zbog rodiljnog dopusta u trajanju od šesnaest tjedana. Zahtjev M. Betriua Montulla odnosio se na razdoblje od deset tjedana nakon isteka šest tjedana obveznog rodiljnog dopusta koji majka mora koristiti neposredno nakon poroda, a što je predviđeno člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu.

22 Odlukama od 28. srpnja i 8. kolovoza 2004. INSS je odbio zahtjev M. Betriua Montulla za isplatu naknade za rodiljni dopust uz obrazloženje kako na temelju članka 133.a Općeg zakona o socijalnom osiguranju, u vezi s člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu, pravo na dopust pripada majci koja je osigurana u javnom sustavu socijalnog osiguranja pa u slučaju biološkog majčinstva otac ne raspolaže vlastitim pravom koje bi bilo samostalno i neovisno od prava majke, nego je riječ o pravu koje se nužno izvodi iz prava majke. Budući da u ovom slučaju M. Ollé nije bila prijavljena ni u jedan tip osiguranja unutar javnog sustava socijalnog osiguranja, ona ne može biti nositelj izvornog prava na rodiljni dopust, slijedom čega M. Betriu Montull ne ostvaruje pravo na dopust, a time ni s njime povezano pravo na naknadu za rodiljni dopust.

23 M. Betriu Montull podnio je tužbu protiv odluka INSS-a pred Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida sa zahtjevom da mu se prizna pravo na naknadu za rodiljni dopust. Posebno se pozvao na povredu načela jednakog postupanja utoliko što, u slučaju posvojenja ili udomljenja djece mlađe od šest godina, članak 48. stavak 4. Zakona o radu predviđa da oba roditelja imaju izvorno pravo na rodiljni dopust.

24 Rješenjem od 20. travnja 2005. Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida podnio je zahtjev na Tribunal Constitucional (Ustavni sud) za ispitivanje suglasnosti članka 48. stavka 4. Zakona o radu sa španjolskim Ustavom.

25 Odlukom od 19. svibnja 2011. Tribunal Constitucional utvrdio je da članak 48. stavak 4. Zakona o radu nije u suprotnosti s člankom 14. španjolskog Ustava koji proglašava načelo jednakosti pred zakonom, zatim s člankom 39. koji jamči zaštitu obitelji i djece, niti s člankom 41. Ustava vezanim uz socijalnu sigurnost.

26 Međutim, Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida izražava dvojbu glede suglasnosti članka 48. stavka 4. Zakona o radu s pravom Unije.

27 S tim u svezi, sud koji je uputio zahtjev ističe kako navedena odredba propisuje razdoblje obveznog dopusta za majku u trajanju od šest tjedana nakon poroda tijekom kojega otac ne može koristiti rodiljni dopust te da je ova razlika u postupanju prema ocu i majci, što među strankama u glavnom postupku nije sporno, opravdana zaštitom majke s obzirom na porod.

28 Nasuprot tome, kad je riječ o deset tjedana koji slijede nakon šest tjedana obveznog dopusta majke, iako je položaj majke i oca koji rade sličan, prema njima se različito postupa utoliko što se pravo oca tretira kao izvedeno iz prava majke. S tim u svezi, prema shvaćanju suda koji je uputio zahtjev, razdoblje od deset tjedana mora se shvatiti kao roditeljski dopust i mjera potpore usklađivanju obiteljskog i poslovnog života jer su trudnoća i porod kao biološke činjenice vezane isključivo uz ženu uzete u obzir kod obveznog dopusta majke. Shodno tome, majka ili otac bi kao roditelji djeteta, bez razlike, morali imati mogućnost uzeti dopust koji je predmet glavnog postupka u slučaju kada su oboje u radnom odnosu.

29 Pored toga, članak 48. stavak 4. Zakona o radu različito tretira biološkog oca i oca po posvojenju. Kod posvojenja, ova odredba dopušta ocu i majci raspodijeliti razdoblje dopusta nakon poroda prema vlastitoj želji, a da se pritom takvo pravo na dopust ne izvodi iz prava majke. Tako, u slučaju posvojenja, otac koji je u radnom odnosu i prijavljen u javni sustav socijalnog osiguranja može koristiti rodiljni dopust u cijelosti i primati odgovarajuću naknadu, čak i ako majka nije u radnom odnosu niti je prijavljena u javni sustav socijalnog osiguranja, dok u slučaju poroda, biološki otac u radnom odnosu nema pravo ni na kakav dopust ako majka djeteta nije prijavljena u javni sustav socijalnog osiguranja.

30 U navedenim okolnostima Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida odlučio je prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li odredba nacionalnog prava, u konkretnom slučaju članka 48. stavka 4. Zakona o radu, koja majkama u radnom odnosu u slučaju poroda priznaje pravo na rodiljni dopust nakon isteka šest tjedana neposredno nakon poroda, osim u slučaju opasnosti za zdravlje majke, kao izvorno i samostalno pravo i očevima u radnom odnosu kao izvedeno pravo, tako da oni mogu imati pravo na dopust samo ako je i majka u radnom odnosu pa mu odluči ustupiti određeni dio dopusta, protivna Direktivi 76/207 […] i Direktivi 96/34 […]?

2. Je li nacionalna odredba, tj. članak 48. stavak 4. Zakona o radu, koji u slučaju poroda priznaje prekid ugovora o radu uz zadržavanje radnog mjesta na teret socijalnog osiguranja kao izvorno pravo majke, a ne oca, čak i nakon isteka šest tjedana neposredno nakon poroda, osim u slučaju opasnosti za zdravlje majke, tako da se dopust može odobriti ocu koji je u radnom odnosu samo ako je i majka djeteta u radnom odnosu, protivan načelu jednakog postupanja koje zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola?

3. Je li nacionalna odredba, tj. članak 48. stavak 4. Zakona o radu, koji očevima u radnom odnosu priznaje izvorno pravo na prekid ugovora o radu uz zadržavanje radnog mjesta na teret socijalnog osiguranja kada posvoje dijete, dok im u slučaju rođenja biološkog djeteta ne priznaje vlastito, samostalno i neovisno pravo na prekid nego samo kao pravo izvedeno iz prava majke, protivan načelu jednakog postupanja koje zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju?”

Dopuštenost zahtjeva za prethodnu odluku

31 Španjolska vlada tvrdi da su postavljena pitanja hipotetska pa se stoga zahtjev za prethodnu odluku mora odbaciti kao nedopušten. Naime, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je zahtjev M. Betriua Montulla za odobrenje naknade za rodiljni dopust odbijen na temelju članka 133.a Općeg zakona o socijalnom osiguranju koji podrazumijeva da radnik može koristiti pravo na dopust iz članka 48. stavka 4. Zakona o radu u okviru svog ugovora o radu. Međutim, u zahtjevu za prethodnu

odluku ne navodi se ništa o tome je li M. Betriu Montull koristio takav dopust ili je li ga barem zatražio od svog poslodavca. Naprotiv, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da je razlog zašto M. Betriu Montull nije ostvario pravo na dopust u okviru svog ugovora o radu to što je pravo na dopust izvorno pravo majke djeteta.

32 Nadalje, INSS je na raspravi istaknuo da su prethodna pitanja nedopuštena s obzirom na to da prethodna odluka devet godina nakon poroda nema nikakvu svrhu za sud koji je uputio zahtjev jer je postalo nemoguće odobriti dopust na temelju članka 48. stavka 4. Zakona o radu, kao i naknadu za rodiljni dopust.

33 S tim u svezi, valja podsjetiti kako je u postupku prema članku 267. UFEU-a, koji je utemeljen na jasnoj podjeli uloga između nacionalnih sudova i Suda, isključivo na nacionalnom sucu pred kojim se vodi postupak i koji sam snosi odgovornost za sudsku odluku koju mora donijeti, da ovisno o pojedinostima predmeta ocijeni je li prethodna odluka nužna za donošenje presude, kao i koliko su pitanja koja postavlja Sudu relevantna. Slijedom navedenog, kad se postavljena pitanja odnose na tumačenje prava Unije, Sud je u pravilu dužan donijeti prethodnu odluku (vidjeti osobito presudu od 18. srpnja 2007., Lucchini, C-119/05, Zb., str. I-6199., točku 43. i presudu od 30. svibnja 2013., Arslan, C-534/11, točku 33.).

34 Sud ne može odbiti odlučivati o zahtjevu za prethodnu odluku koju uputi nacionalni sud, osim ako traženo tumačenje prava Unije očito nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka, ako je problem hipotetske naravi ili ako sud ne raspolaže potrebnim činjeničnim i pravnim elementima na temelju kojih bi mogao primjereno odgovoriti na postavljena pitanja (vidjeti osobito gore navedenu presudu od 18. srpnja 2007., Lucchini, točku 44. i presudu od 11. travnja 2013., Della Rocca, C-290/12, točku 29.).

35 U predmetnom slučaju iz zahtjeva za prethodnu odluku jasno proizlazi da je tumačenje prava Unije potrebno za odlučivanje u glavnom postupku.

36 Naime, člankom 133.a Općeg zakona o socijalnom osiguranju propisano je da se za potrebe naknade za rodiljni dopust zaštićenim smatraju majčinstvo, posvojenje i udomljenje, za vrijeme trajanja odgovarajućeg dopusta u pojedinom navedenom slučaju, sukladno odredbama članka 48. stavka 4. Zakona o radu koji određuje pretpostavke pod kojima se ugovor o radu majke ili oca može prekinuti. Stoga, kao što navodi i španjolska vlada, da bi radnik ostvario pravo na naknadu za rodiljni dopust, mora imati pravo na dopust predviđen člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu.

37 M. Betriu Montull nije mogao ostvariti pravo na naknadu za rodiljni dopust propisanu člankom 133.a Općeg zakona o socijalnom osiguranju zato što na temelju članka 48. stavka 4. Zakona o radu nije imao vlastito pravo na rodiljni dopust, a kako M. Ollé nije bila prijavljena u javni sustav socijalnog osiguranja, nije imao ni izvedeno pravo na navedeni dopust.

38 Iz tog razloga potrebno je ispitati u kojoj bi mjeri pravo Unije, u situaciji kao u glavnom postupku, konkretno moglo dopustiti ocu djeteta korištenje cijelog rodiljnog dopusta, propisanog člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu, ili dijela dopusta, što bi mu onda u slučaju potvrdnog odgovora davalo i pravo na odgovarajuću naknadu za rodiljni dopust.

39 U tim okolnostima zahtjev za prethodnu odluku smatra se dopuštenim.

O prethodnim pitanjima

Prvo i drugo pitanje

Uvodna očitovanja

40 U okviru postupka suradnje iz članka 267. UFEU-a između nacionalnih sudova i Suda, zadatak je Suda dati nacionalnom sucu koristan odgovor na temelju kojega će moći riješiti predmet u kojem vodi postupak. U tom smislu Sud može, ako je potrebno, preoblikovati postavljena pitanja. Naime, misija je Suda tumačiti sve odredbe prava Unije kada je to potrebno nacionalnim sudovima radi rješavanja predmeta u kojima vode postupke, čak i ako te odredbe nisu izričito navedeli u pitanjima koja su uputili Sudu (vidjeti osobito presudu od 14. listopada 2010., Fuß, C-243/09, Zb., str. I-9849., točku 39. i presudu od 30. svibnja 2013., Worten, C-342/12, točku 30.).

41 Stoga, čak i ako je sud koji je uputio zahtjev formalno ograničio pitanja samo na tumačenje odredaba Direktive 76/207 i Direktive 96/34, to ne sprječava Sud da mu pruži sve elemente tumačenja prava Unije koji mogu biti korisni za rješavanje predmeta koji se pred njim vodi, bez obzira na to je li ih nacionalni sud u tekstu upućenih pitanja spomenuo. U tom pogledu Sud je dužan iz cjelokupnog materijala koji mu je dostavio sud koji je uputio zahtjev, a osobito iz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku, izvući sve elemente prava Unije koji zahtijevaju tumačenje s obzirom na predmet glavnog postupka (vidjeti gore navedene presude Fuß, točku 40. i Worten, točku 31.).

42 U predmetnom slučaju sud koji je uputio zahtjev želi utvrditi pripada li M. Betriuu Montullu pravo na naknadu za rodiljni dopust zbog rođenja sina. Međutim, kao što je istaknuto u točki 38. ove presude, to pitanje podrazumijeva prethodnu ocjenu pitanja ima li M. Betriu Montull pravo koristiti dopust predviđen člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu.

43 S tim u svezi, potrebno je istaknuti da se prema navedenoj odredbi, s jedne strane, ugovor o radu majke prekida u trajanju od šesnaest tjedana neprekidno, a trajanje razdoblja prekida raspoređuje prema izboru korisnice prava na dopust, uz uvjet da šest tjedana mora koristiti neposredno nakon poroda. S druge strane, članak 48. stavak 4. Zakona o radu dopušta u slučaju kad oba roditelja rade da se, prema odluci majke, otac koristi pravom na cjelokupni ili određeni dio dopusta u trajanju od najviše deset od šesnaest tjedana koliko rodiljni dopust ukupno može trajati, osim ako u trenutku odlučivanja o korištenju takve mogućnosti povratak majke na posao predstavlja opasnost za njezino zdravlje.

44 U tim okolnostima, kako bi se što korisnije odgovorilo sudu koji je uputio zahtjev, a na što se poziva i španjolska vlada, potrebno je uzeti u obzir Direktivu 92/85 o provođenju poticajnih mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu, čak i ako se sud koji je uputio zahtjev nije izričito pozvao na tu direktivu.

45 Naime, dopust koji je predmet glavnog postupka mora se uzeti u trenutku rođenja djeteta. Međutim, Direktiva 92/85 u svom članku 8. upravo jamči pravo na rodiljni dopust u trajanju od četrnaest tjedana neprekidno, uključujući razdoblje od dva tjedna obveznog dopusta raspoređena prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom. Osim toga, ako zakonodavni akt ženama daje više od četrnaest tjedana dopusta, to ne znači da se takav dopust ne može smatrati dopustom koji je predviđen člankom 8. Direktive 92/85 (vidjeti presudu od 18. studenoga 2004., Sass, C-284/02, Zb., str. I-11143., točku 44.).

46 Nadalje, iako se čini da sud koji je uputio zahtjev drži da bi se razdoblje dopusta nakon šest tjedana koje majka mora obvezno koristiti nakon poroda trebalo smatrati roditeljskim dopustom u smislu Direktive 96/34, zahtjev za prethodnu odluku ne sadrži informacije vezane uz sadržaj nacionalnog propisa koji uređuje roditeljski dopust koje bi omogućile odgovor na pitanja postavljena s obzirom na

tu direktivu. S tim u svezi, kako ističu INSS i španjolska vlada, članak 48. stavak 4. Zakona o radu, kao isključivi predmet sva tri pitanja postavljena od strane suda koji je uputio zahtjev, ne odnosi se na roditeljski dopust u smislu Direktive 96/34.

47 Slijedom navedenog, treba uzeti da sud prvim i drugim postavljenim pitanjem u biti želi znati treba li Direktivu 92/85 i Direktivu 76/207 tumačiti na način da se one protive nacionalnoj mjeri poput ove koja je predmet glavnog postupka, a prema kojoj otac djeteta koji je u radnom odnosu može, u dogovoru s majkom koja je također u radnom odnosu, ostvarivati pravo na rodiljni dopust nakon proteka šest tjedana obveznog dopusta majke nakon poroda, osim ako postoji opasnost za zdravlje majke, dok, s druge strane, otac djeteta koji je u radnom odnosu nema pravo na dopust ako majka djeteta nije u radnom odnosu i nije prijavljena u javni sustav socijalnog osiguranja.

Meritum

48 Prema sudskoj praksi Suda, pravo na rodiljni dopust koje se priznaje trudnim radnicama treba smatrati osobito važnim sredstvom zaštite socijalnih prava. Zakonodavac Unije procijenio je da bitne promjene uvjeta života kod nositelja prava tijekom ograničenog razdoblja od četrnaest tjedana prije i nakon poroda predstavljaju opravdan razlog za prekid obavljanja profesionalne djelatnosti pa tijela javne vlasti i poslodavci ni na koji način ne mogu dovesti u pitanje opravdanost tog razloga (vidjeti presudu od 20. rujna 2007., Kiiski, C-116/06, Zb., str. I-7643., točka 49.).

49 Naime, trudna radnica, radnica koja je nedavno rodila ili doji, nalazi se u osobito ranjivom položaju koji zahtijeva da joj se odobri pravo na rodiljni dopust, te ju se, osobito za vrijeme navedenog dopusta, ne može izjednačiti s muškarcem ili ženom koji ostvaruju pravo na bolovanje (presuda od 27. listopada 1998., Boyle i. dr., C-411/96, Zb., str. I-6401., točka 40.).

50 Ovaj rodiljni dopust na koji radnica ima pravo ima za cilj, s jedne strane, zaštititi biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće odnosno, s druge strane, zaštititi poseban odnos između žene i djeteta u razdoblju nakon trudnoće i poroda, izbjegavajući smetnje u tom odnosu do kojih bi došlo nagomilavanjem obveza zbog istodobnog obavljanja profesionalne djelatnosti (vidjeti osobito presudu od 12. srpnja 1984., Hofmann, 184/83, Zb., str. 3047., točku 25. i gore navedenu presudu Kiiski, točku 46.).

51 Potrebno je ispitati je li protivno Direktivi 92/85 ako majka u radnom odnosu može odlučiti da otac koji je također u radnom odnosu koristi cijeli rodiljni dopust ili dio dopusta nakon isteka trajanja obveznog dopusta majke nakon poroda.

52 S tim u svezi, treba istaknuti kako članak 8. stavak 1. Direktive 92/85 propisuje da države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi radnicama osigurale pravo na neprekidan rodiljni dopust od „najmanje” četrnaest tjedana raspoređenih prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

53 U ovom slučaju, članak 48. stavak 4. Zakona o radu, prema kojem rodiljni dopust majke traje šesnaest tjedana neprekidno prelazi propisani minimum iz članka 8. stavka 1. Direktive 92/85.

54 Pored toga, u skladu s člankom 8. stavkom 2. Direktive 92/85, rodiljni dopust mora uključivati obvezni rodiljni dopust od „najmanje” dva tjedna raspoređena prije i/ili nakon poroda, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

55 Članak 48. stavak 4. Zakona o radu, prema kojem majka mora obvezno koristiti dopust od šest tjedana neposredno nakon poroda, također prelazi propisani minimum.

56 Valja nadodati da, kako proizlazi i iz sudske prakse citirane u točki 48. ove presude, tijela javne vlasti ili poslodavci ni na koji način ne mogu dovesti u pitanje opravdanost prekida obavljanja profesionalne djelatnosti u ograničenom trajanju od najmanje četrnaest tjedana prije i nakon poroda. Slijedom toga, majci se protivno njezinoj volji ne može oduzeti rodiljni dopust predviđen člankom 8. Direktive 92/85 kako bi ga se u cijelosti ili djelomično ustupilo ocu djeteta.

57 Naprotiv, prema sudskoj praksi Suda, premda države članice sukladno članku 8. navedene direktive moraju poduzeti potrebne mjere kako bi radnicama osigurale pravo na rodiljni dopust od najmanje četrnaest tjedana, riječ je o pravu kojeg se radnice mogu odreći, uz iznimku dva tjedna obveznog rodiljnog dopusta propisanog stavkom 2. istog članka (vidjeti gore navedenu presudu Boyle i. dr., točku 58.).

58 Iz navedenog proizlazi da nije protivno Direktivi 92/85 ako majka u radnom odnosu može odlučiti da otac koji je također u radnom odnosu koristi cijeli rodiljni dopust ili dio dopusta nakon isteka trajanja obveznog dopusta majke nakon poroda.

59 Nadalje, nije protivno navedenoj direktivi ni ako otac nema pravo na takav dopust u slučaju da majka djeteta obavlja samostalnu profesionalnu djelatnost izvan sustava rada i odluči da se neće osigurati putem javnog sustava socijalnog osiguranja koji bi joj jamčio pravo na takav dopust. Naime, takva se situacija nalazi izvan područja primjene Direktive 92/85 kojom su obuhvaćene samo trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu, a svoju profesionalnu aktivnost obavljaju pod upravljanjem poslodavca.

60 Što se tiče Direktive 76/207, treba istaknuti da mjera o kojoj se raspravlja u glavnom postupku uspostavlja spolno utemeljenu razliku u postupanju, u smislu članka 2. stavka 1. navedene direktive, prema majkama koje su u radnom odnosu i očevima koji imaju isti status. Naime, ova mjera pridržava pravo na rodiljni dopust, koji je predmet glavnog postupka, majkama djece u radnom odnosu, dok otac djeteta može koristiti taj dopust samo ako je također u radnom odnosu, a majka mu ustupi cijeli raspoloživi dopust ili njegov dio, u mjeri u kojoj povratak majke na posao ne predstavlja opasnost za njezino zdravlje.

61 Vezano uz opravdanost razlike u postupanju, članak 2. stavak 3. Direktive 76/207 propisuje da navedena direktiva ne dovodi u pitanje propise koji se odnose na zaštitu žena, osobito s obzirom na trudnoću i majčinstvo (vidjeti presudu od 30. rujna 2010, Roca Álvarez, C-104/09, Zb., str. I-8661., točku 26.).

62 S tim u svezi, Sud je više puta presudio da, ostavivši državama članicama pravo da zadrže ili uvedu odredbe koje imaju za svrhu osigurati zaštitu trudnoće i majčinstva, članak 2. stavak 3. Direktive 76/207 priznaje opravdanost, s obzirom na načelo jednakog postupanja prema spolovima, zaštite biološkog stanja žene tijekom i nakon trudnoće, s jedne strane, odnosno zaštite posebnog odnosa između žene i djeteta u razdoblju nakon poroda, s druge strane (vidjeti osobito gore navedenu presudu Hofmann, točku 2. i presudu Roca Álvarez, točku 27.).

63 Pokazuje se dakle da mjera poput ove koja je predmet glavnog postupka u svakom slučaju ima za cilj zaštiti biološko stanje žene tijekom i nakon trudnoće.

64 Osim toga, u pravnoj stvari poput ove o kojoj se vodi glavni postupak majka djeteta kao samostalna djelatnica bez prijave u javni sustav socijalnog osiguranja nije nositeljica izvornog prava na rodiljni dopust. Zato majka djeteta i ne ostvaruje pravo na takav dopust koji bi onda mogla ustupiti ocu djeteta.

65 U tim okolnostima proizlazi da se Direktiva 76/207 ne protivi mjeri poput ove koja je predmet glavnog postupka.

66 S obzirom na prethodna razmatranja, potrebno je odgovoriti na prvo i drugo preoblikovano pitanje da Direktivu 92/85 i Direktivu 76/207 valja tumačiti na način da se ne protive nacionalnoj mjeri poput ove koja je predmet glavnog postupka, a prema kojoj otac djeteta koji je u radnom odnosu može, u dogovoru s majkom koja je također u radnom odnosu, ostvarivati pravo na rodiljni dopust nakon proteka šest tjedana obveznog dopusta majke nakon poroda, osim ako postoji opasnost za zdravlje majke, dok, s druge strane, otac djeteta koji je u radnom odnosu nema pravo na dopust ako majka djeteta nije u radnom odnosu i nije prijavljena u javni sustav socijalnog osiguranja.

Treće pitanje

67 Svojim trećim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita znati treba li načelo jednakog postupanja, zaštićeno pravom Unije, tumačiti u smislu da se protivi nacionalnoj mjeri poput ove koja je predmet glavnog postupka, prema kojoj radnik, ako posvoji dijete, ima pravo na rodiljni dopust, čak i ako majka po posvojenju nije u radnom odnosu, a radnik, biološki otac djeteta, ima pravo na takav dopust samo ako je i majka djeteta u radnom odnosu.

68 Treba podsjetiti da, u okviru prethodnog postupka na temelju članka 267. UFEU-a, Sud može tumačiti pravo Unije samo u granicama dodijeljene nadležnosti (vidjeti presudu od 5. listopada 2010., McB., C-400/10 PPU, Zb., str. I-8965., točku 51. i rješenje od 6. srpnja 2012., Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, točku 13.).

69 Prema ustaljenoj sudskoj praksi, kada nacionalni propis ulazi u područje primjene prava Unije, Sud povodom zahtjeva za prethodnu odluku mora dati nacionalnom sudu sve elemente tumačenja koji su mu potrebni za ocjenu suglasnosti tog propisa s pravom Unije, a čije poštivanje Sud jamči. Nasuprot tome, Sud nije nadležan ako, s jedne strane, predmet glavnog postupka nema ni jednu poveznicu s pravom Unije, a s druge strane propis čije se tumačenje traži ne ulazi u pravni okvir prava Unije (vidjeti presudu od 29. svibnja 1997., Kremzow C-299/95, Zb., str. I-2629., točku 15. i gore navedeno rješenje Hermes Hitel és Faktor, točku 14.).

70 U odnosu na obveze koje proizlaze iz općih načela prava Unije i zaštite temeljnih prava, stalna je sudska praksa da ti zahtjevi obvezuju države članice u svakom slučaju kada su pozvani primijeniti pravo Unije (vidjeti presudu od 19. siječnja 2010., Kücükdeveci, C-555/07, Zb., str. I-365., točku 23. i gore navedeno rješenje Hermes Hitel és Faktor, točku 15.).

71 U ovom slučaju, treće pitanje odnosi se na primjenu načela jednakog postupanja zaštićenog pravom Unije na biološke očeve i očeve po posvojenju s obzirom na rodiljni dopust predviđen člankom 48. stavkom 4. Zakona o radu.

72 Međutim, u ovom slučaju mora se zaključiti da se propisi mjerodavni za glavni postupak odnose na situaciju koja ne ulazi u područje primjene prava Unije.

73 Naime, kao što je istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 82. svog mišljenja, u vrijeme kada su se dogodile činjenice glavnog postupka, diskriminacija između oca po posvojenju i biološkog oca s obzirom na rodiljni dopust nije bila zabranjena Ugovorom o EZ-u, nijednom direktivom niti bilo kojom drugom odredbom prava Unije.

74 Osim toga, iako na temelju članka 2. točke 1. Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu radnici - muškarci i žene - imaju individualno pravo na roditeljski dopust zbog rođenja ili posvojenja djeteta, potrebno je ponoviti da zahtjev za prethodnu odluku, kao što je navedeno u točki 46. ove presude, ne sadrži informacije vezane uz sadržaj nacionalnog pravnog uređenja roditeljskog dopusta koje bi omogućile odgovor na pitanja postavljena s obzirom na Direktivu 96/34, a članak 48. stavak 4. Zakona o radu ne odnosi se na roditeljski dopust u smislu navedene direktive.

75 Iz navedenih razloga Sud nije nadležan za davanje odgovora na treće pitanje.

Troškovi

76 Budući da postupak, u odnosu na stranke glavnog postupka, ima svojstvo prethodnog pitanja pred nacionalnim sudom, na nacionalnom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, različiti od troškova spomenutih stranaka, ne mogu biti predmet naknade.

Slijedom navedenog, Sud (četvrto vijeće) odlučuje:

Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o provođenju poticajnih mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) i Direktivu Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada valja tumačiti na način da se ne protive nacionalnoj mjeri poput ove koja je predmet glavnog postupka, a prema kojoj otac djeteta koji je u radnom odnosu može, u dogovoru s majkom koja je također u radnom odnosu, ostvarivati pravo na rodiljni dopust nakon proteka šest tjedana obveznog dopusta majke nakon poroda, osim ako postoji opasnost za zdravlje majke, dok, s druge strane, otac djeteta koji je u radnom odnosu nema pravo na dopust ako majka djeteta nije u radnom odnosu i nije prijavljena u javni sustav socijalnog osiguranja.

Potpisi