JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2015. április 16.[1]

C-222/14. sz. ügy

Konstantinos Maïstrellis
kontra
Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton

(a Symvoulio tis Epikrateias [Görög Köztársaság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — 96/34/EK irányelv — A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás — Férfi bírók szülői szabadságra való jogosultsága — Szülői szabadság biztosítása a dolgozó apának nem dolgozó anya esetén — 2006/54/EK irányelv — A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás területén”

I – **Bevezetés**

1. A jelen döntéshozatal iránti kérelem a 96/34/EK irányelv[2] értelmezésére irányul, amely a szülői szabadságról szóló keretmegállapodást hajtja végre.

2. Az alapeljárásban, amelynek tárgya egy 2010-ben és 2011–ben fennálló tényállás, férfi bírók szülői szabadságra való jogosultságáról van szó. A férfi bírók a görög jog értelmében nem voltak jogosultak szülői szabadságra akkor, ha feleségük egészségügyi szempontból alkalmas volt a gyermek gondozására, és nem dolgozott.

3. A kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy a szülői szabadság ilyen korlátozása összhangban áll-e a szülői szabadságról szóló irányelvvel, és hogy az a 2006/54/EK irányelv[3] szerinti, nemi alapon történő tiltott hátrányos megkülönböztetésnek tekintendő-e.

1 — Eredeti nyelv: német.

2 — Az 1997. december 15-i tanácsi irányelvvel (HL L 10., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.; a továbbiakban még: a szülői szabadságról szóló irányelv). A szülői szabadságról szóló irányelvet 2012. március 8-tól hatályon kívül helyezte a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv 4. cikke; a 2010/18 irányelvet annak 3. cikke értelmében 2012. március 8-ig kellett átültetni. Mivel az alapeljárás tárgya egy 2010. és 2011. évi tényállás, a szülői szabadságról szóló irányelvet, nem pedig a 2010/18 irányelvet kell alkalmazni. Ez utóbbi mindazonáltal nem tartalmaz jelentős módosításokat az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéssel felvetett problémakör szempontjából.

3 — A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 204., 23. o.; a továbbiakban: az egyenlő bánásmódról szóló irányelv).

II – **Jogi háttér**

A – *Az uniós jog*

4. Az uniós jogi hátteret egyrészt a szülői szabadságról szóló irányelv, másrészt az egyenlő bánásmódról szóló irányelv határozza meg.

1. A szülői szabadságról szóló irányelv

5. A szülői szabadságról szóló irányelv hajtja végre a szülői szabadságról szóló keretmegállapodást, amelyet 1995. december 14-én az általános iparági szervezetek – az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) – kötöttek meg, és amely az irányelv mellékletét képezi.

6. A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás a férfiak és a nők számára lehetővé kívánja tenni a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik összeegyeztetését.[4]

7. A keretmegállapodás 1. szakasza („Cél és hatály”) a következőket tartalmazza:

„1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.

2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek.”

8. A keretmegállapodás 2. szakasza („Szülői szabadság”) értelmében:

„1. Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára [helyesen: 2. szakasz 2. pontjára] figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot [helyesen: alanyi jogot] biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat.

2. A férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak az előmozdítása érdekében a szerződő felek úgy határoznak, hogy a 2. cikk 1) pontjában [helyesen: 2. szakasz 1. pontjában] meghatározott szülői szabadságot, alapvetően, át nem ruházható módon kell biztosítani.

3. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni az egyezmény [helyesen: a megállapodás] minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:

a) meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot a teljes munkaidő, illetve részmunkaidő figyelembevételével […] biztosítsák;

4 — Lásd: a keretmegállapodás „Általános szempont[jaina]k” 4. pontja.

b) a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időhöz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő hosszához köthetik, mely idő azonban nem haladhatja meg az egy évet;

c) […]

d) meghatározhatnak bejelentési határidőket, amikor a munkavállalónak a munkáltatót tájékoztatnia kell, ha élni kíván a szülői szabadsághoz való jogával, megadva a szabadság idejének kezdetét és végét;

e) meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek mellett a munkaadó […] elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal […]

f) […]”

2. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv

9. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv (11) preambulumbekezdése értelmében:

„A tagállamoknak […] folytatniuk kell a munkaerőpiacra továbbra is jellemző nemek közötti díjazásbeli különbségek és a nemek közötti erőteljes megkülönböztetés problémájának kezelését olyan eszközök segítségével – mint például a munkaidő hosszának rugalmas szabályozása –, amelyek a férfiak és a nők számára egyaránt lehetővé teszik a munkahelyi és a családi kötelezettségek jobb összehangolását. Ez magában foglalhatná a megfelelő szülői szabadság biztosítását is, amelyet bármelyik szülő igénybe vehetne […]”

10. Az irányelv 1. cikke értelmében:

„Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

[…]

b) a díjazást is magában [helyesen: magukban] foglaló munkafeltételek;

[…]”

11. Az irányelv 2. cikke értelmében:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

a) közvetlen megkülönböztetés [helyesen: közvetlen hátrányos megkülönböztetés]: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának;

[…]”

12. Az irányelv 3. cikke értelmében:

„A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében a tagállamok fenntarthatnak vagy elfogadhatnak intézkedéseket annak érdekében, hogy a munka világában biztosítsák a férfiak és nők közötti gyakorlati teljes egyenlőséget.”

13. Az irányelv 14. cikke értelmében:

„(1) Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[…]

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a […] díjazást;

[…]”

14. Az irányelv 28. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

(2) Ez az irányelv nem érinti a 96/34/EK irányelv és a 92/85/EGK irányelv rendelkezéseit.”

B – *A nemzeti jog*

15. A görög jog – alapeljárás tényállásának időpontjában irányadó változata – értelmében a várandós bíró a szülés előtt és után az állami közszolgálati alkalmazottakra hatályos rendelkezések szerint jogosult szabadságra. Ezen túlmenően kérelemre kilenc hónapos fizetett gyermekgondozási szabadságot is biztosítanak számára.

16. A nemzeti ítélkezési gyakorlat értelmében a szülői szabadságra való megfelelő jogosultság – a nőkre szabott jogszabályszövegen túlmutatóan – főszabály szerint a férfi bírókat is megilleti apává válásuk esetén.

17. A közszolgálati alkalmazottakról szóló törvény[5] 53. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdése, amely a releváns időpontban a bírókra vonatkozó különös szabályok hiányában[6] megfelelően alkalmazandó volt,[7] mindazonáltal a következő korlátozást tartalmazta:

„Amennyiben a férfi közszolgálati alkalmazott felesége nem dolgozik, illetve nem gyakorol semmilyen hivatást, úgy a férj kizárólag akkor jogosult a (2) bekezdés szerinti kedvezményekre [köztük a fizetett szülői szabadságra], ha úgy kell tekinteni, hogy a feleség […] súlyos betegség vagy fogyatékosság miatt nem alkalmas a gyermek nevelésére.”

5 — Az állami közigazgatás alkalmazottairól és a közjogi jogi személyek alkalmazottairól szóló 3528/2007. sz. törvény.

6 — Lásd: az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 7. pontja.

7 — 2012-ben kifejezetten a bírókra vonatkozóan elfogadtak egy, az 53. cikk (3) bekezdésének harmadik albekezdésével tartalmilag megegyező szabályozást, amely továbbra is hatályos. A közalkalmazottak vonatkozásában azonban a közalkalmazottakról szóló törvény 53. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdését – a kötelezettségszegési eljárás Görög Köztársasággal szembeni megindítását követően – hatályon kívül helyezte a 2013. november 21-i 4210/2013. sz. törvény (a Görög Köztársaság írásbeli észrevételeinek 6–9. pontja).

III – **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés**

18. Az alapeljárás felperese görög férfi bíró. 2010 decemberében fizetett szabadságot kért a 2010. október 24-én született gyermeke gondozása céljából.

19. A hatáskörrel és illetékességgel rendelkező hatóság e kérelmet 2011-ben elutasította a közszolgálati alkalmazottakról szóló törvény 53. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdésére hivatkozva, mivel a felperes felesége munkanélküli, és a felperest ezért nem illeti meg gyermekgondozási szabadság.

20. A felperes ezen elutasító határozatot megtámadta a Symvoulio tis Epikrateias (Államtanács) előtt. Az Államtanács úgy véli, hogy csak akkor biztosítható a felperesnek az általa igényelt szabadság, ha a közszolgálati alkalmazottakról szóló törvény 53. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdése nem egyeztethető össze a 96/34 irányelvvel és a 2006/54 irányelvvel.

21. E megfontolásokra tekintettel az Államtanács felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjesztette a Bíróság elé:

Úgy kell-e értelmezni a 96/34 irányelv és a 2006/54 irányelv jelen ügyre alkalmazandó rendelkezéseit, hogy azokkal ellentétes a közszolgálati alkalmazottakról szóló vitatott törvény 53. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdéséhez hasonló olyan nemzeti rendelkezés, amelynek értelmében, ha a közszolgálati alkalmazott felesége nem dolgozik, illetve nem gyakorol semmilyen hivatást, a férj kizárólag akkor jogosult szülői szabadságra, ha a feleség súlyos betegség vagy fogyatékosság miatt alkalmatlannak minősül a gyermek gondozására?

22. A Bíróság előtti eljárásban a Görög Köztársaság kormánya, az Európai Bizottság és az alapeljárás felperese terjesztett elő írásbeli észrevételeket.

IV – **Értékelés**

23. Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné megtudni, hogy úgy kell-e értelmezni a szülői szabadságról szóló irányelvet és az egyenlő bánásmódról szóló irányelvet, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a férfi bíró nem jogosult szülői szabadságra akkor, ha felesége nem folytat kereső tevékenységet,[8] kivéve ha egészségügyi okokból nem alkalmas a gyermek gondozására.

A – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés értelmezése és elfogadhatósága*

24. Igaz ugyan, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben nincs szó *bírókról*, és az sokkal inkább a *közszolgálati alkalmazottakra* hivatkozik. Mivel azonban az alapeljárás felperese bíró, nem pedig közszolgálati alkalmazott, ahhoz, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak hasznos választ lehessen adni, úgy kell értelmezni az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést, hogy az a bírókra vonatkozik.

25. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható. Különösen az alapeljárás felperesének azon kifogása nem alapozhatja meg az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlanságát,[9] amely szerint az ő helyzetére egyáltalán nem is alkalmazandó a közszolgálati alkalmazottakról szóló törvény 53. cikke.

8 — A német terminológia szerint az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés második fordulata, mégpedig hogy a feleség „nem gyakorol semmilyen hivatást”, tartalmilag benne foglaltatik a kereső tevékenység első fordulat szerinti hiányában.

9 — Az alapeljárás felperese nem emelt kifejezetten elfogadhatatlansági kifogást.

26. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságához az EUMSZ 267. cikk alapján az szükséges, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés releváns legyen a döntéshozatal szempontjából. A határozathozatal szempontjából fennálló relevancia megítélését illetően azonban a kérdést előterjesztő bíróság rendelkezik mérlegelési előjogokkal, és mérlegelésének eredményét a Bíróság főszabály szerint nem vizsgálja felül, amíg nyilvánvaló tévedést nem észlel. [10]

27. A kérdést előterjesztő bíróság által kifejtettekben nem ismerhetők fel ilyen jellegű tévedések, annál is inkább, mivel kimerítően megindokolja, hogy miért a kérdéses közszolgálati jogi rendelkezés bírókra való alkalmazhatóságából indul ki. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés ezért nem hipotetikus, hanem kapcsolatban áll az alapeljárásbeli vita tárgyával.

B – *A szülői szabadságról szóló irányelvről*

28. A kérdést előterjesztő bíróság először azt szeretné megtudni, hogy a szülői szabadságról szóló irányelv lehetővé teszi-e azon bírók szülői szabadságtól való megfosztását, akiknek a feleségei nem folytatnak kereső tevékenységet, és egészségügyi szempontból alkalmasak a gyermekgondozásra.

1. A szülői szabadságról szóló irányelv görög bírókra való alkalmazása

29. A szülői szabadságról szóló irányelv hatálya a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint nem korlátozódik a magánjogi munkaviszonyokra. Az irányelvet éppen hogy a közszolgálatra is alkalmazni kell. A Bíróság ezt kifejezetten leszögezte a közszolgálati tisztviselők tekintetében az említett irányelv alapjául szolgáló egyenlő bánásmód elvére hivatkozva a keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontja szerinti munkavállaló-fogalom vonatkozásában. [11]

30. Ugyanennek kell vonatkoznia a bírókra is. A szülői szabadságról szóló irányelv – akárcsak a közszolgálati tisztviselők tekintetében – nem tartalmaz olyan támpontot, amelyből levezethető lenne, hogy a bírók általánosan ki vannak zárva a szülői szabadságról szóló irányelv hatálya alól. Ha a görög közszolgálati alkalmazottakra – ahogyan azt a Chatzi-ítélet kifejezetten elismeri [12] – alkalmazandó a szülői szabadságról szóló irányelv, akkor ennek a görög bírók esetében is így kell lennie, akiknek szülői szabadságra való jogosultságára a közszolgálati jogi rendelkezések megfelelően alkalmazandók.

31. A bírói hivatás – amelyet a bíró élethossziglani kinevezése és a hivatásgyakorlás során érvényesülő bírói függetlenség jellemez – különös jogállása szintén nem zárja ki a szülői szabadságról szóló irányelvnek a bírókra való alkalmazását. Nem állapítható ugyanis meg, hogy e különös hivatásból milyen mértékben eredhetnek olyan sajátosságok a szülői szabadság kérdésköre vonatkozásában, amelyek igazolnák a bírók közszolgálati alkalmazottaktól és más munkavállalóktól eltérő kezelését.

10 — Ezzel kapcsolatban lásd például: Križan és társai ítélet (C-416/10, EU:C:2013:8, 54. pont) és Quelle ítélet (C-404/06, EU:C:2008:231, 19. és azt követő pontok), valamint az Airport Shuttle Express egyesített ügyekre vonatkozó indítványom (C-162/12 és C-163/12, EU:C:2013:617, 18. és azt követő pontok).

11 — Lásd: Chatzi-ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 27–30. pont), valamint az ezen ügyre vonatkozó állásfoglalásom (EU:C:2010:407, 20. és 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

12 — Lásd: 11. lábjegyzet.

32. Még ha a bírók esetében, ahogyan azt a Bíróság a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodással összefüggésben az O'Brien-ítéletben kimondta,[13] tág mozgásteret kívántak is biztosítani a nemzeti jogalkotó számára azon kérdés megítélése körében,[14] hogy a bírók a szülői szabadságról szóló irányelv hatálya alá tartozó foglalkoztatottnak tekintendők-e, és ha igen, milyen módon, az irányelv uniós joggal összhangban álló átültetése érdekében akkor is biztosítani kell, hogy a bírókat ne zárják ki „önkényesen […] a[z] […]irányelv és az említett keretmegállapodás által biztosított védelem kedvezményéből. Az említett védelem kedvezményéből való kizárás csak akkor engedhető meg, ha a […] [bírói hivatást jellemző] jogviszony a jellegét illetően alapvetően eltér a nemzeti jog szerinti munkavállalók csoportjába tartozó foglalkoztatottakat a munkáltatóikhoz kötő munkaviszony jellegétől"[15]. Ilyen, a bírói hivatás lényegében gyökerező sajátosságok nem állapíthatók meg a görög bírók és szülői szabadságra való jogosultságuk esetében, főként, mivel a releváns időszakban e jogosultságra a közszolgálati alkalmazottakról szóló görög törvényt kellett megfelelően alkalmazni, és így a nemzeti jog szempontjából is nyilvánvaló a helyzetek összehasonlíthatósága.

2. A szülői szabadságról szóló irányelvben foglalt keretmegállapodás szerinti szülői szabadságra való jogosultság

33. A Görög Köztársaság kormánya a „dolgozó szülők" szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegíteni kívánó 1. szakasz 1. pontjának szövegéből azt a következtetést szeretné levonni, hogy a szülői szabadságról szóló irányelv iránymutatása szerint mindkét szülőnek kereső tevékenységet kell folytatnia ahhoz, hogy egyáltalán fennálljon a szülői szabadságra való jogosultság. Abban az esetben, ha csak az egyik szülő folytat kereső tevékenységet, a Görög Köztársaság kormánya kétségbe vonja, hogy felmerül-e a szülői és munkavállalói kötelezettségek összehangolásának kérdése, és ez érinti-e a szülői szabadságról szóló irányelv célját.

34. Az irányelv szövegét azonban nem kell szükségszerűen így értelmezni.

35. Az irányelv a keretmegállapodás 1. szakaszának 1. pontjában többes számban beszél a „szülőkről", nem pedig egyetlen dolgozó *szülőt* említ. A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja azonban „férfi és női munkavállalókra" hivatkozik, ami mindkét szülő önálló figyelembevételével jár, és semmit nem mond arról, hogy az érintett személyek egymás házastársai-e vagy sem.

36. A görög kormány megközelítése egyébként teleológiai és rendszertani aggályokat is felvet, annál is inkább, mivel a közszolgálati alkalmazottakról szóló görög törvény 53. cikkével összecsengő értelmezés egyenesen azzal jár, hogy az egyik *házastárs* szülői szabadságra való jogosultsága a másik házastárs foglalkoztatási helyzetétől válik függővé, anélkül hogy ennek körében jelentőséggel bírna annak *szülői minősége*.

13 — O'Brien-ítélet (C-393/10, EU:C:2012:110, 41. és azt követő pontok), amelyben az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) értelmezéséről volt szó.

14 — Az O'Brien-ügyre vonatkozó indítványomban rámutattam arra, hogy a szülői szabadságról szóló irányelvben az egyenlő bánásmód elvének különös súlyára tekintettel önálló uniós jogi fogalomként kell meghatározni a munkavállaló fogalmát, miközben a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás mérlegelési mozgásteret biztosít a nemzeti jogalkotónak (az O'Brien-ügyre vonatkozó indítványom, C-393/10, EU:C:2011:746, 25. és azt követő pontok).

15 — O'Brien-ítélet (C-393/10, EU:C:2012:110, 51. pont).

37. Ez egyrészt ellentétes a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjával, amely mindkét szülőnek „egyéni jogot [helyesen: alanyi jogot] biztosít […] szülői szabadság igénybevételére”[16]. Ez a jog a keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontja értelmében ezen túlmenően alapvetően nem ruházható át, ami hangsúlyozza annak legszemélyesebb[17] jellegét, amellyel ellentétes lenne az, ha a jog fennállása a házastárs vagy a másik szülő foglalkoztatási helyzetétől függne.

38. A keretmegállapodás másrészt azt a célt kívánja megvalósítani, hogy a szülők egyenlő részt vállalhassanak a családi kötelezettségekben, és hogy különösen arra bátorítsa a férfiakat, hogy éljenek a szülői szabadságra való jogosultságukkal.[18] Ennélfogva mindkét szülő, de éppen a férfiak számára is lehetővé kell tenni a gyermeknevelésben való részvételt anélkül, hogy szakmai tevékenységük során hátrányt szenvednének, vagy egyenesen úgy éreznék, hogy foglalkozásuk feladására kényszerülnek.

39. A szülői szabadságról szóló irányelv ilyen értelmezését alátámaszthatja a Chatzi-ítélet. A Bíróság abban kifejti, hogy a szülői szabadságra való jogosultság esetében nem a gyermek, hanem a szülők jogáról van szó.[19] A szülői szabadságról szóló irányelvet tehát elsősorban az adott szülő, nem pedig a gyermek szempontjából kell vizsgálni. Ezért nem merül fel irányadó módon annak kérdése, hogy szülői szabadság nélkül is biztosított-e a gyermek gondozása. Az irányelv ehelyett inkább mindkét szülő számára lehetőséget kíván teremteni arra, hogy maga döntse el, hogy – foglalkoztatási helyzetétől függetlenül – részt kíván-e vállalni a családi kötelezettségekben a gyermek gondozása révén.[20] Éppen az apákra tekintettel kívánják ezzel megtörni a gyermeknevelésben érvényesülő hagyományos szereposztást. Amennyiben megtagadják az apától a szülői szabadsághoz való jogot akkor, ha felesége nem folytat kereső tevékenységet, úgy éppen a férfiak és nők közötti hagyományos szereposztás megszilárdulása fenyeget,[21] ami azzal a céllal is ellentétes, hogy ösztönözzék a női munkavállalást,[22] és megkönnyítsék a „foglalkoztatásba való visszatérést”[23].

40. Azt, hogy az uniós jogalkotó az önálló, mindkét szülőt megillető jogosultságot tartotta szem előtt, egyértelművé teszi ezenkívül a szabály keletkezésének története is.

41. A Bizottság már az 1980-as évek elején tervbe vette a családi okok miatt szükséges szülői szabadságról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó első javaslatának előterjesztését,[24] amelyet azonban nem fogadtak el. Az 1984-es átdolgozott tervezet[25] sem kapott elegendő támogatást. Jogtörténeti és teleológiai szempontból ezek a végül el nem fogadott javaslatok mindazonáltal jelentőséggel bírnak. Így az 1983. november 24-i javaslat 4. cikke kifejezetten előírta, hogy azért biztosítják a szülői szabadságot, hogy az egyik szülő otthon maradhasson a gyermek gondozásának „önálló vagy nagyobb mértékű” átvállalása érdekében. Az 1984. évi módosított javaslat 4. cikkének (2) bekezdése előírta továbbá, hogy a szülői szabadságot „nem lehet egyszerre mindkét szülőnek” biztosítani. Az itt szóban forgó keretmegállapodás nem tartalmaz ilyen korlátozásokat. De nem is tiltja meg kifejezetten a tagállamoknak, hogy úgy szabályozzák két dolgozó szülő szülői szabadságra való jogosultságát, hogy nem vehetik igénybe egyidejűleg a teljes szabadságukat. Nem kell megválaszolni azt a kérdést, hogy a szülői szabadságról szóló irányelvvel ellentétes lenne-e egy ilyen értelmű nemzeti rendelkezés, mert a közszolgálati alkalmazottakról szóló görög törvény 53. cikke (3) bekezdésének harmadik

16 — Chatzi-ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 33. pont).

17 — A későbbi 2010/18 irányelvben a keretmegállapodás átdolgozott változata 2. szakaszának 2. pontja leszögezi, hogy a szülői szabadság legalább egy hónapja nem ruházható át.

18 — Lásd: a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás „Általános szempont[jaina]k” 8. pontja.

19 — Chatzi-ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 34. pont).

20 — Lásd: a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás „Általános szempont[jaina]k” 5. pontja.

21 — Lásd: a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv és a munkafeltételek tekintetében a Roca Álvarez-ítélet (C-104/09, EU:C:2010:561, 34. pont).

22 — Lásd: a keretmegállapodás „Általános szempont[jaina]k” 4. és 7. pontja, valamint a keretmegállapodás első preambulumbekezdése.

23 — Lásd: a keretmegállapodás „Általános szempont[jaina]k” 5. pontja.

24 — COM(83) 686 végleges.

25 — COM(84) 631 végleges.

albekezdésében nem két dolgozó szülő jogosultságának időbeli felosztásáról van szó, hanem arról, hogy az egyetlen dolgozó szülőtől házastársának hiányzó munkaviszonya miatt főszabály szerint megtagadják a szülői szabadságát. Az ilyen rendelkezés ellentétes az uniós jogalkotó által elérni kívánt és a keretmegállapodásban kifejezésre jutó azon célokkal, hogy a szülőknek a szülői szabadságra való alanyi jogosultságot biztosítsanak.

42. A görög szabályozás különösen nem támaszkodhat a kertmegállapodás 2. szakaszának 3. pontjára sem, amely a tagállamokra bízza a „szülői szabadság igénybevétele feltételeinek és az alkalmazás részletes szabályainak” meghatározását. E rendelkezés ugyanis nem jogosítja fel a tagállamokat arra, hogy az egyik szülőt teljes mértékben megfosszák a szülői szabadságtól, hanem szabályozási példa útján lényegében a *munkáltató* üzemi szervezetének jogos érdekeit veszi figyelembe, amelyeket összhangba kell hozni a szülői szabadság biztosításával. Nincs szó arról, hogy a házastárs foglalkoztatottságának hiánya a szülői szabadsághoz való jog gyakorlásának feltétele lenne.

43. Az irányelv görög értelmezése a joggal való visszaélés megelőzésének szempontjából sem fogadható el. Főszabály szerint elismert, hogy a joggal való visszaélés megszüntethet az uniós jogon alapuló jogállásokat.[26] Az is lehetséges, hogy valamelyik szülő nem gyermekgondozásra, és így céljának nem megfelelően használja fel a szülői szabadságát. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből azonban nem derülnek ki arra utaló támpontok, hogy a gyermek apja a szülői szabadságot a keretmegállapodásban elismert céloktól eltérő célra szeretné felhasználni.

44. Mindezek alapján ezért megállapítható, hogy a szülői szabadságról szóló irányelvvel végrehajtott, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszával ellentétes az olyan szabályozás, amelynek értelmében valamely férfi bíró nem jogosult szülői szabadságra akkor, ha felesége nem végez kereső tevékenységet, illetve nem gyakorol semmilyen hivatást, kivéve ha a feleség súlyos betegség vagy fogyatékosság miatt alkalmatlan a gyermek gondozására.

C – *Az egyenlő bánásmódról szóló irányelvről*

45. Felmerül továbbá a kérdés, hogy az egyenlő bánásmódról szóló irányelvvel is ellentétes-e a nemzeti szabályozás.

46. Ezen irányelv célja, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön a szakmai összefüggésben. Ezért tiltja a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetésnek mind a közvetlen, mind a közvetett formáját. Az irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja tilt minden hátrányos megkülönböztetést többek között a munkafeltételek vonatkozásában.

47. Az irányelv bírókra való alkalmazhatósága tekintetében utalni lehet a szülői szabadságról szóló irányelv hatályával kapcsolatban kifejtettekre,[27] és meg kell vizsgálni, hogy a kérdéses görög rendelkezés, amely a szülői szabadságra való jogosultsággal a munkavégzés alóli szabadságot és ezzel az egyenlő bánásmódról szóló irányelv értelmében vett munkafeltételeket érinti, nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg.

48. A közszolgálati alkalmazottakról szóló törvény 53. cikke (3) bekezdésének harmadik albekezdése csak abban az esetben biztosítja a gyermek apjának a szülői szabadsághoz való jogot, ha felesége vagy maga is kereső tevékenységet végez, vagy egészségügyi problémák miatt alkalmatlan a gyermek gondozására, míg a gyermek anyja vonatkozásában a szülői szabadságra való jogosultság nincs hasonló módon korlátozva.

26 — Lásd például: Cadbury Schweppes és Cadbury Schweppes Overseas ítélet (C-196/04, EU:C:2006:544, 34–38. pont).

27 — Lásd: a jelen indítvány 30. és azt követő pontjai.

49. Mivel az említett rendelkezés kifejezetten csak a gyermek apja vonatkozásában korlátozza a szülői szabadság biztosítását, az irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett, nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn. [28]

50. Ezt a hátrányos megkülönböztetést nem igazolhatja az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 28. cikkének (1) bekezdése, amelynek értelmében az irányelvvel nem ellentétesek a nők védelméről szóló rendelkezések, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra. A kérdéses görög szabályozás nem tartozik e rendelkezés hatálya alá, mert a nőknek nem terhességre és anyaságra tekintettel biztosít különös védelmet, hanem ellenkezőleg, házastársaiktól vonja meg a szülői szabadságra való jogosultságot.

51. A görög szabályozás esetében az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 3. cikke szerinti esélyegyenlőség ösztönzésére irányuló pozitív intézkedésekről sincs szó. Nem állapítható meg ugyanis, hogy a szülői szabadság apára hátrányos korlátozása alkalmas lehetne a fennálló tényleges egyenlőtlenségeknek a nők javára történő megszüntetésére vagy csökkentésére. Sokkal inkább annak veszélye áll fenn, hogy e szabályozással megszilárdul a hagyományos családi szereposztás, és a kereső tevékenységet nem folytató feleség számára megnehezedik az elhelyezkedés vagy a foglalkoztatásba való visszatérés. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv (11) preambulumbekezdése egyébként éppen arra szólítja fel a tagállamokat, hogy *bármelyik* szülőnek biztosítsák a munkahelyi és családi kötelezettségek jobb összehangolásának lehetőségét szülői szabadság formájában, és ennek körében ne tegyenek megkülönböztetést nemi alapon.

52. Az irányelv 28. cikkének (2) bekezdése végül kifejezetten megemlíti a szülői szabadságról szóló irányelvet, amelynek rendelkezéseit nem érinti. Ebből az következik, hogy a szülői szabadságról szóló irányelv alapján az apának biztosított szülői szabadságra való jogosultság nem szűnhet meg az egyenlő bánásmódról szóló irányelv miatt, és ezért nem fedezhető fel az ilyen közvetlen hátrányos megkülönböztetést igazoló ok.

53. Ezért összefoglalásképpen megállapítható, hogy az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikkének (1) bekezdésével is ellentétes a jelen ügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti rendelkezés.

V – **Végkövetkeztetések**

54. A fenti megállapításokra figyelemmel azt indítványozom, hogy a Bíróság az alábbi módon válaszoljon az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre:

Úgy kell értelmezni a 96/34 irányelvvel végrehajtott, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszát és a 2006/54 irányelv 14. cikkét, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében valamely bíró nem jogosult szülői szabadságra akkor, ha felesége nem dolgozik, illetve nem gyakorol semmilyen hivatást, kivéve ha a feleség súlyos betegség vagy fogyatékosság miatt alkalmatlannak minősül a gyermek gondozására.

28 — Lásd: Griesmar-ítélet (C-366/99, EU:C:2001:648, 46. és 56. pont).