ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2008. december 4. [1]

1. A 96/34/EK tanácsi irányelv [2] célja annak lehetővé tétele, hogy mind a nők, mind a férfiak szabadon dönthessék el, hogy gyermekeik születésekor véglegesen el kívánják-e hagyni a munkaerőpiacot, vagy egy átmeneti szünet után szeretnék pályájukat folytatni. Kétségtelen azonban, hogy az irányelv számos kérdést nem szabályoz.

2. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemben a Juzgado de lo Social número 30 de Madrid (Spanyolország) a 96/34/EK tanácsi irányelvhez mellékletként fűzött, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás (a továbbiakban: a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás) második szakaszának 6. és 8. pontja, valamint a 79/7 irányelv [3] tisztázását kéri a Bíróságtól.

3. A nemzeti bíróság előtti eljárást Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho (a továbbiakban: E. Gómez-Limón) indította az Instituto Nacional de la Seguridad Social (a továbbiakban: INSS) (nemzeti szociális biztonsági intézet), a Tesorería General de la Seguridad Social (általános szociális biztonsági pénztár; a továbbiakban TGSS), és az Alcampo SA ellen. A per tárgya a felperes részére fizetendő rokkantsági nyugdíj összege, amelyet a szülői szabadság csökkentett munkaidővel együtt járó igénybevételének időtartama alatt ténylegesen megkapott munkabér és ténylegesen befizetett járulékok alapján számítottak ki, nem pedig azon munkabér és járulékok alapján, amely a teljes munkaidős foglalkoztatásnak felelt volna meg.

4. Sérti-e a közösségi jogot a rokkantsági nyugdíj e számítási módja?

1 – Eredeti nyelv: angol.

2 – Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL 1996. L 145., 4. o.; *magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.).*

3 – A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelv (HL 1979. L 6., 24. o.; *magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 215. o.*).

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

5. A 79/7 irányelv 4. cikke kimondja:

„(1) Az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmilyen nemi megkülönböztetés nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással a következő területeken:

– a [szociális biztonsági] rendszerek hatálya és a rendszerekhez való hozzáférhetőség feltételei tekintetében,

– a járulékfizetési kötelezettség és a járulék számításának tekintetében,

– a juttatások kiszámítása tekintetében, ideértve a házastársnak és az eltartottaknak járó pótlékokat, valamint a juttatásokra való jogosultság tartamára és fenntartására vonatkozó feltételeket.

(2) […]”

6. A 79/7 irányelv 7. cikke kimondja:

„(1) Ez az irányelv nem érinti a tagállamoknak azt a jogát, hogy ennek az irányelvnek a hatálya alól kizárják:

a) […];

b) az öregségi nyugdíjrendszer keretében azoknak a személyeknek biztosított előnyöket, akik gyermekeket neveltek; a munkavégzés gyermeknevelés miatti megszakításainak időszakai utáni jogosultság megszerzését;

[…]”

7. A 96/34 irányelv célja annak 1. cikke értelmében az irányelv mellékletében

szereplő, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1995. december 14-én az általános iparági szervezetek (az UNICE [4], a CEEP [5] és az ESZSZ [6]) kötöttek.

8. A hivatkozott keretmegállapodás az alábbi általános megállapításokat tartalmazza:

„[…]

8. […] a férfiakat arra kell ösztönözni, hogy egyenlő részt vállaljanak a családi kötelezettségekben, például figyelemfelkeltő programok révén bátorítani kell őket a szülői szabadság igénybevételére;

[…]

11. […] a tagállamoknak – amennyiben a nemzeti feltételek mellett és költségvetési helyzetük figyelembevételével lehetséges – meg kell fontolniuk a szülői szabadság minimális időszaka alatt a változatlan szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságok fenntartását;

[…]”

9. A „Szülői szabadság” címet viselő második szakasz a következőképpen rendelkezik:

„1. Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel[7] gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat. [Helyesen: Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, amelyet a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozhatnak meg, és amely legfeljebb a gyermek nyolc éves koráig terjedhet.]

[…]

4 – Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége. 2007. január 23-ától az UNICE új neve BUSINESSEUROPE (Európai Vállalkozások Szövetsége).

5 – Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központja.

6 – Európai Szakszervezetek Szövetsége.

7 – A hivatkozott rendelkezés értelmében a szülői szabadságot alapvetően át nem ruházható módon kell biztosítani.

6. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogszabályokból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.

[…]

8. Az e megállapodással kapcsolatban felmerülő szociális biztonságot érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak kell megvizsgálniuk és eldönteniük a nemzeti jogszabályoknak megfelelően, figyelembe véve a különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosságát.”

10. A 97/81/EK tanácsi irányelv [8] mellékletében szereplő, részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás (a továbbiakban: a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás) 1. szakasza a következőképpen határozza meg a keretmegállapodás célját:

„[…]

a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása;

b) […]”

11. „A megkülönböztetés tilalmának elve” címet viselő 4. szakasz kimondja:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

8 – 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.*). Az irányelv – jóllehet arra nem található kifejezett utalás a nemzeti bíróság kérdéseiben – a kérdések megválaszolása közösségi jogi keretének részét képezi.

2. Adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni.

[…]”.

A spanyol szabályozás

12. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövege (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [9] 37. cikkének 5. §-a, azon időszakban hatályos változatában, amikor E. Gómez-Limón gyermeke törvényes felügyelete okán élt a munkaidő csökkentésének jogával, [10] úgy rendelkezik, hogy aki törvényes felügyelet kertében közvetlenül egy hat év alatti gyermekre felügyel, annak joga van a munkaidő csökkentéséhez a munkabér arányos csökkentésével, a vonatkozó időtartamnak legalább az egyharmada és legfeljebb a fele arányában. [11]

13. A Ley General de la Seguridad Social (a szociális biztonságról szóló általános törvény; a továbbiakban: LGSS) [12] 139. cikkének (2) §-a értelmében a szokásos foglalkozásának gyakorlására tartósan képtelen helyzetben lévő munkavállaló életre szóló járadékra jogosult, amely azon összeg 55%-ának felel meg, amely a munkavállalónak a jogkeletkeztető tényt megelőző kilencvenhat hónap alatti járulékalapjai 112-vel történő elosztásának eredménye. [13]

14. Az LGSS 109. cikkének 1. §-a úgy rendelkezik, hogy valamennyi olyan kockázat és helyzet (így munkahelyi baleset és foglalkozási megbetegedés) esetén, amelyre az általános rendszer fedezetet nyújt, „járulékalapnak” minősül – formájától vagy elnevezésétől függetlenül – mindazon díjazás, amelyre a munkavállaló keresőként munkája fejében minden hónapban jogosult, vagy – amennyiben ez az összeg magasabb – amelyet minden hónapban ténylegesen megkap.

15. A törvényes felügyelet keretében hat év alatti gyermekre felügyelő munkavállalók csökkentett munkaideje esetében irányadó járulékalap meghatározása érdekében az egyéb szociális biztonsági jogok járulékairól és elszámolásáról szóló 2064/1995 királyi rendelet (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) [14] a részmunkaidős munkaszerződések esetében érvényes járulékok rendszerére utal. E királyi rendelet

9 – Az 1995. március 24-i 1. sz. Real Decreto Legislativóval (királyi törvényerejű rendelet) fogadták el (Boletín Oficial del Estado (BOE), 1995. március 29.).

10 – A munkavállalók családi élete és munkavégzése összehangolásának előmozdításáról szóló, 1999. november 5-i 39. sz. törvénnyel (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) elfogadott változat (BOE, 1999. november 6.).

11 – A munkavállalókra vonatkozó szabályzat 37. cikkének 5. §-át a Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a férfiak és nők közötti tényleges egyenlőségről szóló, 2007. március 22-i alkotmányos törvény) módosította (BOE, 2007. március 23.). A módosítás csak a lehetséges munkaidő-csökkentés határait szélesíti ki, amely jelenleg az előző munkaidő legalább egynyolcada és legfeljebb fele között változhat.

12 – Módosított szövegét az 1994. június 20-i 1. sz. Real Decreto Legislativo hagyta jóvá (BOE, 1994. június 29.).

13 – Az LGSS 140. cikkének (1) §-a.

14 – 1995. december 22-i királyi rendelet (Real Decreto) (BOE, 1996. január 25.).

65. cikkének az ügy tényállására alkalmazandó változata úgy rendelkezik, hogy – a részmunkaidős munkaszerződés és helyettesítési szerződés alapján foglalkoztatott keresők esetében [15] – a járulékalapot a ledolgozott órákért kapott díjazás alapján kell meghatározni.

16. A szociális biztonsági rendszeren belüli külön megállapodást szabályozó, a kiskorú törvényes felügyeletét ellátó személyekre alkalmazandó, 1991. július 18-i munkaügyi minisztériumi rendelet [16] 14. cikke úgy rendelkezik, hogy azok a munkavállalók, akik a hat év alatti kiskorú felügyelete miatti, a munkavállalókra vonatkozó szabályzat 37. cikkének 5. §-a szerinti munkaidő-csökkentésben részesülnek, a munkabér arányos csökkentésével külön megállapodást köthetnek a munkaidejük csökkentése előtti járulékalap fenntartása érdekében. A havi járulékalap [17] a munkaidő-csökkentésből eredő járulékalapok és az érdekelt fél által választható járulékalap közötti különbözetnek felel meg, mely utóbbi a teljes munkaidős foglalkoztatásnak megfelelő járulékalap is lehet. E külön megállapodás alapján fizetendő járulékok az öregségi nyugdíj, a végleges rokkantság, a halál, valamint az általános betegségekből vagy a munkahelyi baleseten kívüli egyéb balesetből eredő özvegység esetére nyújtanak fedezetet.

15 – „Contrato de relevo". A spanyol Ministerio de Trabajo e Inmigración szociális biztonsággal kapcsolatos honlapja ezt a „relief contract" kifejezéssel fordítja angolra, és úgy határozza meg, mint „[…] the contract drawn up simultaneously with the part-time contract with a partially retired person, with an unemployed worker or one who has [entered] into a contract with the company for a specific duration, in order to cover [time not being worked] by the partially retired employee. The relief contract is required to replace workers who have partially retired prior to the age of 65 and is authorised if they have already reached that age. The contract must also meet certain legal [requirements]." („egy részleges nyugdíjba vonult személy részmunkaidős munkaszerződésével egyidejűleg – e személy által munkában nem töltött idő kitöltése érdekében – egy munkanélküli személlyel vagy olyan munkavállalóval megkötött szerződés, aki a társasággal határozott idejű szerződést köt. A helyettesítési szerződés kötelező, ha 65. életévének betöltése előtt részleges nyugdíjba vonult munkavállaló helyettesítését kell szolgálnia, ezen életkor betöltése után pedig megengedett. A szerződésnek bizonyos jogi követelményeknek is meg kell felelnie.") http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 – Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE, 1991. július 30.). E rendeletet hatályon kívül helyezte és felváltotta a TAS/2865/2003. sz., 2003. október 13-i rendelet (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social, BOE, 2003. október 18.). A spanyol Ministerio de Trabajo e Inmigración szociális biztonsággal kapcsolatos honlapja a „convenio especial" kifejezést a „special agreement" kifejezéssel fordítja angolra, és úgy határozza meg, mint „Agreement reached with the Social Security for [employees whose contracts have been terminated], or for those affiliated in other specific situations, in order to [preserve rights being accrued], without losing the [benefit] of the contributions [already made]." („a társadalombiztosítással kötött megállapodás a megszűnt munkaviszonyú vagy egyéb különleges helyzetben lévő munkavállalók számára, a megszerzett jogosultságok megtartása érdekében, a már befizetett járulékok előnyének elveszítése nélkül") http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17. E. Gómez-Limón 1986. december 17-től az Alcampo SA vállalkozásnál állt teljes munkaidős munkaviszonyban. 2001. december 6-i hatállyal megállapodott a vállalkozással munkaidejének kiskorú, hat év alatti gyermek törvényes felügyelete céljából történő csökkentésében, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény értelmében. Ennek megfelelően a teljes munkaidő 2/3 részében végzett munkát. Munkabére, valamint a vállalkozás és a munkavállaló által az INSS részére befizetett járulékok is ebben a mértékben csökkentek. Úgy tűnik, nem kötött az 1991. július 18-i rendelet 14. cikke szerinti külön megállapodást.

17 – A külön megállapodás szerinti, vagyis a részmunkaidős foglalkoztatás esetén irányadó általános járulékalaphoz hozzáadandó, „kiegészítő" járulékalap.

18. E. Gómez-Limón munkaviszonyával nem összefüggő betegsége okán, kérelmére közigazgatási eljárás indult, amely az INSS 2004. június 30-i határozatával zárult. E határozat megállapította, hogy a munkavállaló szokásos foglalkozásának gyakorlására teljes egészében képtelenné vált, mivel patologikus rövidlátásban szenved, és jogosult havi 920,33 euró számítási alap 55%-ának megfelelő nyugdíjra, mely számítási alap a vállalkozás által 1998. november 1-jétől 2004. április 30-ig ténylegesen befizetett járulékoknak megfelelően került kiszámításra. Ezen összegekbe beleszámították mind a vállalkozást terhelő közvetlen hozzájárulások mértékét, mind azokat a levonásokat, amelyeket a munkavállaló javára kell alkalmazni az INSS beszedési szolgálatához, a TGSS-hez történő későbbi belépése céljából. [18]

19. E. Gómez-Limón keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Socialhoz arra hivatkozva, hogy bár ezek a ténylegesen befizetett járulékok, az összegük a munkaidő és a kiskorú gyermek felügyelete miatti részleges szabadság időtartama alatti munkabér csökkenéséből eredően csökkent. Azt állította tehát, hogy rokkantsági nyugdíját a teljes munkaidőnek megfelelő összeg segítségével kell kiszámítani. Ellenkező esetben nem lenne gyakorlati érvényesülése egy olyan eszköznek, amelynek célja a törvény előtti egyenlőség előmozdítása és a nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése.

20. A Juzgado de lo Social a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1. Figyelemmel arra, hogy a szülői szabadságnak a [96]/34/EK irányelvben rögzített minimális határokon belül a tagállamok által szabadon meghatározott végrehajtási módozatokban és terjedelemben való engedélyezése az egyenlőség előmozdítására irányuló intézkedés, lehetséges-e, hogy e szülői szabadság időtartamának igénybe vétele, kiskorú gyermek felügyelete miatti munkaidő és -bércsökkentés esetén hatással legyen az e szülői szabadságot igénybe vevő férfi vagy női munkavállalónak a szerzés folyamatában lévő jogaira, és valamely állam közintézményével szemben hivatkozhatnak-e magánszemélyek a megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok érinthetetlenségének elvére?

2. Különösen, az ugyanezen irányelv második szakaszának 6. pontjában szereplő »megszerzett és a szerzés folyamatában lévő jogok« kifejezés csak a munkakörülményekkel kapcsolatos jogokat foglalja-e magában, és csak

18 – A 2007. március 22-i 3/2007. sz. alkotmányos törvény (BOE, 2007. március 23.) tizennyolcadik kiegészítő rendelkezésének tizenkettedik bekezdése módosította a Ley General de Seguridad Social (LGSS) 180. cikkét, a 3. §-ban előírva, hogy a kiskorú felügyelete miatti, a munkavállalókra vonatkozó szabályzat 37. cikkének 5. §-a szerinti munkaidő-csökkentés időszakának első két éve alatt fizetett járulékokat a 180. cikk első bekezdése szerinti juttatások tekintetében azon összeg 100 százalékát elérő növekedéssel kell kiszámítani, amely akkor járt volna, ha a munkaidő nem csökkent volna, és amely juttatások, többek között, az állandó munkaképtelenség esetén fizetendő olyan juttatások, mint a jelen eljárás tárgyát képező juttatás. Kétségtelen, hogy az új alkotmányos törvény kifejezett rendelkezése értelmében (hetedik átmeneti rendelkezés 3. §-a) ezt az intézkedést a szóban forgó alkotmányos törvény hatályba lépése, vagyis a jogszabály Boletín Oficialban való közzétételét követő nap, azaz 2007. március 24-e előtti juttatásokra nem lehet alkalmazni.

a vállalkozóval létrehozott szerződéses munkaviszonyra vonatkozik-e, vagy éppen ellenkezőleg, a megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő szociális biztonsági jogok megtartására is vonatkozik, és a »különböző rendszereken […] alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának« az 1996/34/EK irányelv második szakaszának 8. pontja szerinti követelménye teljesítettnek tekinthető-e a hivatkozott és a nemzeti hatóságok által alkalmazott megoldással, és adott esetben lehet-e hivatkozni a szociális biztonsági juttatások iránti jogosultságok folytonosságához való e jogra valamely tagállam hatóságaival szemben, tekintve, hogy e jog feltétlen és kellően pontos?

3. Összeegyeztethetők-e a közösségi rendelkezésekkel az olyan nemzeti jogszabályok, amelyek a szülői szabadság miatti munkaidő-csökkentés időtartama alatt a szabadságot megelőzően alkalmazandóhoz viszonyítva csökkentik a kifizetendő rokkantsági nyugdíjat, és a munkaidő és a munkabér csökkentésének arányában csökkentik a jövőbeni juttatások kifizetendő összegét és mértékének megállapítását?

4. Mivel a nemzeti bíróságok a nemzeti jogot az irányelvben meghatározott kötelezettségekre tekintettel kötelesek értelmezni annak érdekében, hogy a közösségi jogszabályok célkitűzési a lehető legjobban teljesüljenek, e kötelezettséget a szociális biztonsági jogosultságoknak a szülői szabadság igénybevételének időtartama alatti folytonosságára is alkalmazni kell-e, konkrétan abban az esetben, ha valaki részleges vagy a munkaidő csökkentésével járó szülői szabadságot vesz igénybe, mint a jelen esetben?

5. A jelen ügy körülményeire tekintettel a szociális biztonsági juttatások mértékének és kifizetésének csökkentése a szülői szabadság időtartama alatt minősíthető-e a […] 79/7 irányelv által tiltott, és ugyanakkor a tagállamok közös hagyományai szerinti, a férfiak és nők közötti egyenlőség és megkülönböztetésmentesség követelményével ellentétes közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben a szóban forgó elv nem csak a munkafeltételekre, hanem a munkavállalók szociális védelmének köztevékenységére is vonatkozik?”

21. Az INSS, a spanyol kormány, valamint az Egyesült Királyság kormánya, továbbá a Bizottság írásbeli észrevételeket nyújtott be.

22. A felek tárgyalás tartását nem kérték, így tárgyalás tartására nem került sor.

Értékelés

Az elfogadhatóságról

23. Az INSS és a spanyol kormány kétségét fejezte ki az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés elfogadhatóságával kapcsolatban, mivel álláspontjuk szerint a kérdés pusztán hipotetikus jellegű, és annak megválaszolása az alapügy tekintetében nem szükséges.

24. Míg az első kérdés (amely arra irányul, hogy a szülői szabadság időtartama hatással lehet-e a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak a szerzés folyamatában lévő jogaira) általános, ahhoz képest a második kérdés (amely arra irányul, hogy a második szakasz 6. pontja vonatkozik-e a szociális biztonsági jogokra) különös jellegű.

25. Ha a második kérdésre adott válasz nemleges, akkor az első kérdés már nem bír jelentőséggel, és azt (elfogadhatóságától függetlenül) nem kell megválaszolni.

26. Ezért ésszerűnek tűnik először a második kérdést vizsgálni, amely logikailag megelőzi az elsőt.

A második kérdésről

27. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság három probléma tisztázását kéri. Először is, a 96/34 irányelvhez mellékletként csatolt, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 6. pontjában szereplő, „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok” kifejezés csak a munkakörülményekkel kapcsolatos jogokat foglalja-e magában és csak a vállalkozóval létrehozott szerződéses munkaviszonyra vonatkozik-e, vagy a szociális biztonsági jogok megtartására is kiterjed? Másodszor, a spanyol szabályozás megfelel-e a „különböző rendszereken […] alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosság[a]” keretmegállapodás második szakaszának 8. pontjában szereplő követelményének? Harmadszor, ha a második szakasz 8. pontja alkalmazandó, lehet-e hivatkozni valamely tagállam hatóságaival szemben ezen jogra, tekintve, hogy e jog feltétlen és kellően pontos?

28. Az e kérdés első részére adandó válasz kellően világos. Igaz, hogy sem a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 6. pontja, sem a 96/34 irányelv vagy a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás egyéb rendelkezése nem tartalmazza a „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok” meghatározását. Mindazonáltal egyértelmű, hogy e kifejezés nem utal olyan szociális biztonsági jogokra,

mint E. Gómez-Limón rokkantsági nyugdíja,[19] mivel utóbbira a második szakasz 8. pontja vonatkozik. E rendelkezés kifejezetten előírja, hogy „[a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodással] kapcsolatban felmerülő szociális biztonságot érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak kell megvizsgálniuk és eldönteniük a nemzeti jogszabályoknak megfelelően, figyelembe véve a különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosságát".

29. Ezért a második szakasz 6. pontjában szereplő „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok" kifejezés nem vonatkozhat a szociális biztonsági jogokra. Mint észrevételeiben az INSS kiemeli, a 96/34 irányelv célja annak 1. cikke értelmében a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást az általános iparági szervezetek, vagyis a munkáltatókat, illetve a munkavállalókat képviselő szervezetek kötöttek.[20] A keretmegállapodás célja nem a társadalombiztosítás körébe tartozó kérdések szabályozása, hanem annak lehetővé tétele, hogy a munkaviszonyban részt vevő mindkét fél úgy tudja munkaidejét megszervezni, hogy a munkavállalók igénybe tudják venni a szülői szabadságot.

30. Ami a kérdést előterjesztő bíróság által felvetett második és harmadik problémát illeti, az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy minden olyan esetben, amikor egy irányelv a tartalma alapján feltétel nélküli és kellően pontos rendelkezéseket tartalmaz, azokra hivatkozni lehet, amennyiben a végrehajtási intézkedéseket nem fogadták el határidőben, az irányelvvel nem összeegyeztethető valamennyi nemzeti rendelkezéssel szemben, vagy amennyiben azok olyan jogokat határoznak meg, amelyeket a magánszemélyek az állammal szemben érvényesíthetnek.[21] Valamely közösségi rendelkezés akkor feltétlen, ha olyan kötelezettséget határoz meg, amely nem függ semmilyen feltételtől, és végrehajtása vagy hatálya nem függ a közösségi intézmények vagy a tagállamok bármely más intézkedésének elfogadásától. Kellően pontosnak minősül a közösségi rendelkezés ahhoz, hogy arra magánszemélyek hivatkozzanak, és azt a bíróságok alkalmazzák, ha a kötelezettségeket egyértelműen fogalmazza meg.[22]

19 – A rokkantsági ellátások a szociális biztonság hagyományos ágát jelentik. Azokat ilyenként említi például a több alkalommal módosított, a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül mozgó munkavállalókra és családtagjaikra történő alkalmazásáról szóló, 1971. június 14-i 1408/71/EGK tanácsi rendelet (HL 1971. L 149., 2. o.; *magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 35. o.)* 4. cikke (1) bekezdésének b) pontja. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely ellátás akkor tekinthető szociális biztonsági ellátásnak, ha azt a jogosult személyes szükségletének bárminemű egyedi és díszkrecionális mérlegelése nélkül, jogilag meghatározott helyzetben nyújtják, és az 1408/71 rendelet 4. cikkének (1) bekezdésében kifejezetten felsorolt kockázatok valamelyikét fedezi (lásd különösen a C-286/03. sz. Hosse-ügyben hozott ítélet [EBHT 2006., I-1771. o.] 37. pontját, a C-396/05., C-419/05. és C-450/05. sz., Habelt és társai egyesített ügyekben hozott ítélet [EBHT 2007., I-11895. o.] 63. pontját és a C-228/07. sz. Petersen-ügyben hozott ítélet [EBHT 2008., I-6989. o.] 19. pontját). A jelen alapügy tárgyát képező rokkantsági ellátás nem vitatottan szociális biztonsági ellátás.

20 – Lásd még a keretmegállapodás általános szempontjainak 13. pontját: „mivel a szociális partnerek helyzetüktől fogva alkalmasak arra, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkaadók, mind a munkavállalók igényeinek, és ezért különös szerepet kell kapniuk e megállapodás végrehajtása és alkalmazása során".

21 – Lásd például a C-363/05. sz., JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust és The Association of Investment Trust Companies ügyben hozott ítélet (EBHT 2007., I-5517. o.) 58. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

22 – A C-389/95. sz. Klattner-ügyben hozott ítélet (EBHT 1997., I-2719. o.) 33. pontja.

31. A szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 8. pontja nem elégíti ki e követelményeket. Ezzel szemben kifejezetten előírja, hogy a szociális biztonságot érintő ügyeket „a tagállamoknak kell megvizsgálniuk és eldönteniük a nemzeti jogszabályoknak megfelelően”, és pusztán emlékezteti őket a „különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosság[a]” figyelembevételére. Ez megfelel a Bíróság ítélkezési gyakorlatának, amely szerint a közösségi jog jelen állapotában a szociális politika a tagállamok hatáskörébe tartozik. A szociális és foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseiket előmozdító intézkedések megválasztása a tagállamok feladata. E hatáskör gyakorlása során a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek. [23]

32. A szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 8. pontja tehát nem ír elő egyértelmű kötelezettséget a tagállamok számára. [24] Ebből logikusan következik, hogy az nem kellően pontos, egyértelmű és feltétlen ahhoz, hogy arra magánszemélyek a nemzeti bíróságok előtt az állammal szemben hivatkozzanak.

33. Továbbá, mint arra a Bizottság hivatkozik, az e szakaszban szereplő „szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonossága” kifejezés a szociális biztonsági jogok *élvezésének* folytonosságára utal, ám nem említi annak szükségességét, hogy a tagállamok biztosítsák *új* jogoknak a szülői szabadság időtartama alatti megszerzésének jogát. Az ügy irataiban szereplő információk alapján Spanyolország ténylegesen figyelembe vette e kérdést, jóllehet a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 8. pontja jogilag nem kötelezte erre.

34. Hozzáteszem, hogy az 1991. július 18-i rendelet 14. cikke alapján E. Gómez-Limón ugyanolyan összegű rokkantsági nyugdíjat szerezhetett volna, mintha továbbra is teljes munkaidőben dolgozott volna. [25] Az ügy irataiból kitűnik, hogy ennek ellenére nem élt e lehetőséggel. [26]

35. Összegezve: először is, a 96/34 irányelvhez mellékletként fűzött szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 6. pontja nem vonatkozik szociális biztonsági kérdésekre; másodszor pedig, a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 8. pontjára nem lehet a nemzeti bíróságok előtt valamely tagállam hatóságaival szemben hivatkozni.

23 – Lásd például a C-317/93. sz. Nolte-ügyben hozott ítélet (EBHT 1995., I-4625. o.) 33. pontját és a C-322/98. sz. Kachelmann-ügyben hozott ítélet (EBHT 2000., I-7505. o.) 30. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

24 – Lásd még a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás általános szempontjainak 11. pontját, amely szerint a tagállamoknak – amennyiben a nemzeti feltételek mellett és költségvetési helyzetük figyelembevételével lehetséges – *meg kell fontolniuk* a szülői szabadság minimális időszaka alatt a változatlan szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságok fenntartását (kiemelés tőlem).

25 – A munkavállalókra vonatkozó szabályzat 37. cikkének 5. §-a szerint. Lásd a fenti 16. pontot, ahol ezt bővebben kifejtem.

26 – Lásd a fenti 17. pontot.

36. Ezért az első kérdést nem szükséges megválaszolni.

A harmadik és az ötödik kérdés

37. Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy összeegyeztethetők-e a közösségi rendelkezésekkel az olyan nemzeti jogszabályok, amelyek a szülői szabadság miatti munkaidő-csökkentés időtartama alatt csökkentik a kifizetendő rokkantsági nyugdíjat, továbbá a munkaidő és a munkabér csökkentésének arányában csökkentik a jövőbeni juttatások kifizetendő összegét és megállapított mértékét.

38. A Bíróság hatásköre kizárólag a közösségi jogi rendelkezések vizsgálatára terjed ki, míg a nemzeti bíróság feladata mérlegelni a nemzeti rendelkezések terjedelmét és alkalmazásuk módját.[27] Ezért megértem, hogy a nemzeti bíróság azt kérdezi, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapeljárás tárgyát képezi, összeegyeztethető-e a közösségi joggal.

27 – A C-453/04. sz. innoventif-ügyben hozott ítélet (EBHT 2006., I-4629. o.) 29. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

39. Ötödik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra vár választ, hogy a szociális biztonsági juttatások mértéke megállapításának és kifizetésének csökkentése a szülői szabadság időtartama alatt minősíthető-e (a) a 79/7/EGK irányelv által tiltott, és (b) ugyanakkor a férfiak és nők közötti egyenlőség és megkülönböztetésmentesség követelményével ellentétes közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben a szóban forgó elv nemcsak a munkafeltételekre, hanem a munkavállalók szociális védelmére is vonatkozik.

40. Lényegében mindkét kérdés arra irányul, hogy az a szabályozás, amelynek értelmében egy részmunkaidőben foglalkoztatott személy részére járó rokkantsági ellátást a ténylegesen munkában töltött idő alapján időarányosan számítanak ki, akkor is összeegyeztethető-e a férfiak és a nők közötti hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalmával, ha a munkaidő a szülői szabadság időtartama miatt csökkent.

41. Ha a szóban forgó rendelkezések a nők és a férfiak számára egyaránt biztosítják a szülői szabadsághoz való jogot, és ha e jog gyakorlásának következményei ugyanazok, nem merülhet fel a közvetlen hátrányos megkülönböztetés kérdése. Úgy tűnik, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben bemutatott spanyol szabályozás, különösen a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 37. cikkének 5. §-a megfelel e követelményeknek. Ezért az általa felállított rendszer nem valósít meg nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést.

42. Ami a közvetett hátrányos megkülönböztetést illeti, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely nemzeti szabályozás a női munkavállalókra nézve közvetett hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, ha az ugyan semleges formában van megfogalmazva, azonban ténylegesen a nőknek a férfiaknál sokkal nagyobb arányát érinti kedvezőtlenül, kivéve ha ezt az eltérő bánásmódot olyan objektív tényezők igazolják, amelyeknek semmi közük a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez. [28]

43. E tekintetben hasznos párhuzam vonható a Grau-Hupka-ügy tényállásával. [29] R. Grau-Hupka arra hivatkozott, hogy öregségi nyugdíjának kiszámításakor nem vették kellőképpen figyelembe a gyermekei nevelésével töltött időt. A kérdést előterjesztő bíróság abból a feltételezésből indult ki, hogy több nő marad otthon a gyermekek nevelése céljából, mint amennyi férfi, és emiatt több nő látja, hogy nyugdíját a vonatkozó nemzeti szabályok értelmében „csökkentik", mint amennyi férfi. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja az volt, hogy ha e „csökkentett" nyugdíjat kell a személy főfoglalkozásból származó jövedelemnek tekinteni, és így részmunkaidős foglalkoztatására tekintettel a munkáltatója alacsonyabb díjazást fizethet neki, e díjazás tekintetében közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg. [30]

44. Indítványában Jacobs főtanácsnok nem értett egyet ezen állásponttal. Szerinte igaz, hogy R. Grau-Hupka összjövedelme kevesebb volt, ennek oka azonban nyugdíjának „csökkentése", nem pedig munkabérének egyenlőtlensége. Azon álláspont tekintetében, mely szerint a nyugdíj csökkentése nem felelt meg az egyenlő bánásmódra vonatkozó közösségi szabályoknak, Jacobs főtanácsnok azt az álláspontot képviselte, hogy a nyugdíj tekintetében egyértelműen nem állt fenn a 79/7 irányelv rendelkezéseivel összeegyeztethetetlen hátrányos megkülönböztetés. [31]

45. A Bíróság ezzel egyetértett, és kifejtette, hogy a 79/7 irányelv semmilyen módon nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy az öregségi nyugdíjrendszerek tekintetében előnyöket biztosítsanak a gyermeket nevelő személyeknek, sem arra, hogy a munkaviszony gyermeknevelés érdekében történő megszakadása esetére ellátáshoz való jogot biztosítsanak. A Bíróság így folytatta: „Mivel a szociális biztonság területén érvényesülő egyenlő bánásmódra vonatkozó közösségi jogszabályok nem kötelezik a tagállamokat arra, hogy a törvényes nyugdíj kiszámításakor figyelembe vegyék a gyermekneveléssel töltött éveket, nem tekinthető összeegyeztethetetlennek a férfiak és a nők egyenlő díjazásának

28 – Lásd a C-226/98. sz. Jørgensen-ügyben hozott ítélet (EBHT 2000., I-2447. o.) 29. pontját; a 23. lábjegyzetben hivatkozott Kachelmann-ügyben hozott ítélet 23. pontját; a C-25/02. sz. Rinke-ügyben hozott ítélet (EBHT 2003., I-8349. o.) 33. pontját és a C-313/02. sz. Wippel-ügyben hozott ítélet (EBHT 2004., I-9483. o.) 43. pontját.

29 – A C-297/93. sz. Grau-Hupka-ügyben hozott ítélet (EBHT 1994., I-5535. o.).

30 – Lásd Jacobs főtanácsnok indítványának 15. pontját.

31 – Lásd a főtanácsnok indítványának 17. pontját. Jacobs főtanácsnok különösen kiemelte, hogy a 79/7 irányelv 7. cikkének b) pontja nem kötelező, hanem megengedő jellegű rendelkezés.

az [EK 141.] cikk és az egyenlő díjazásról szóló irányelv által lefektetett elvével az a lehetőség, hogy az átlagosnál alacsonyabb fizetésben részesüljön az a személy, aki nyugdíjban, vagyis szociális biztonsági ellátásban részesül, viszont nyugdíja a gyermeknevelésre fordított idő miatti keresetkieséssel csökkent". [32]

46. Az öregségi és a rokkantsági nyugdíj között nem látok olyan jelentős különbséget, amely az időarányosság elvének a rokkantsági nyugdíjak kiszámítására történő alkalmazása tekintetében eltérő megközelítést igazolna.

47. A későbbi ítélkezési gyakorlat nem jelzi azt, hogy a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás ezt az elemzést megváltoztatta volna. [33]

48. Ezzel szemben a Bíróságnak nem kell a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma megsértésének tekintenie a szülői szabadságnak a bizonyos jogosultságok számítására gyakorolt esetleges következményeit.

49. A Bíróság úgy vélte például, hogy az EK 141. cikkel és a 75/117/EGK tanácsi irányelvvel [34] nem ellentétes az, ha a végkielégítés számítása során a (túlnyomórészt férfiak által teljesített) katonai – vagy annak megfelelő polgári – szolgálatok időtartamát figyelembe veszik, míg a (főként nők által igénybe vett) szülői szabadság időtartamát nem. [35] Ennek megállapításával a Bíróság kiemelte, hogy míg a katonai szolgálat kötelezettsége a törvény által előírt állampolgári kötelesség, és nem rendelhető alá a munkavállaló egyéni érdekeinek, addig a szülői szabadság a munkavállaló által gyermeknevelés céljából önkéntesen igénybe vett szabadság. [36]

50. A Bíróság azt is kimondta, hogy a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló olyan különleges helyzetben van, amely nem keverhető össze egy dolgozó férfi vagy nő helyzetével, mivel előbbi helyzet a munkaszerződés, és így a munkáltató és a munkavállaló vonatkozó kötelezettségeinek felfüggesztésével jár

32 – Lásd a 29. lábjegyzetben hivatkozott Grau-Hupka-ügyben hozott ítélet 27. és 28. pontját. Lásd még a C-4/02. és C-5/02. sz. Schönheit egyesített ügyekben hozott ítélet (EBHT 2003., I-12575. o.) 90. és 91. pontját, amelyekben a Bíróság kifejtette, hogy nem ellentétes a közösségi joggal az öregségi nyugdíj időarányos kiszámítása a részmunkaidős foglalkoztatás esetén. Az, hogy (az egész pályája során teljes munkaidőben dolgozó személyhez képest) a tényleges szolgálati időt is figyelembe veszik, a nemen alapuló semmiféle hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó objektív feltétel, amely lehetővé teszi a nyugdíjjogosultság arányos csökkentését. Lásd még Geelhoed főtanácsnok indítványának 102. pontját.

33 – A 96/34 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezett, hogy a tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az irányelvnek legkésőbb 1998. június 3-ig megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket.

34 – A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i tanácsi irányelv (HL 1975. L 45., 19. o.; *magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.)*.

35 – A C-220/02. sz. Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben hozott ítélet (EBHT 2004., I-5907. o.) 65. pontja.

36 – Az Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben hozott ítélet 60. és 61. pontja.

együtt. [37] Ezért a Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az EK 141. cikkel, a 92/85/EGK tanácsi irányelv [38] 11. cikk (2) bekezdésének b) pontjával és a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 6. pontjával nem ellentétes az, ha a munkáltató a karácsonyi jutalomnak a szülői szabadságot igénybe [39] vevő női munkavállaló részére történő nyújtásakor e szabadságok időtartamát az ellátás arányos csökkentése érdekében figyelembe veszi. [40]

51. Mindkét hivatkozott ítélet tárgya a munkáltató és a munkavállaló közötti szerződéses viszony volt. Mivel a Bíróság úgy véli, hogy a szülői szabadságnak a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyon belüli bizonyos jogosultságok kiszámítására gyakorolt esetleges következményei nem sértik a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát, számomra úgy tűnik, hogy következetlen lenne, ha a szociális biztonsággal kapcsolatban másként vélekednénk. Míg a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszony a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás és általában a közösségi jog hatálya alá tartozik, a szociális biztonság területét érintő kérdések nagyrészt a tagállamok hatáskörében maradnak. Azok tehát nem tartoznak a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás hatálya alá, mint azt a megállapodás második szakaszának 8. pontja egyértelművé teszi.

52. Sőt, mint azt a Bizottság megjegyzi, sem a 96/34 irányelv, sem egyéb közösségi irányelv nem tartalmaz a szülői szabadság során fizetendő díjazás kérdésére vonatkozó kifejezett rendelkezéseket. E kérdés szabályozása tehát a tagállamok hatáskörébe tartozik.

53. Igaz, hogy a hátrányos megkülönböztetésnek a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjában foglalt tilalma értelmében a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható. E megállapodás 4. szakaszának 2. pontja azonban kifejezetten úgy rendelkezik, hogy adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni. [41]

54. Természetesen vonzó érv lehet, hogy a szülői szabadság igénybevételét [42] *nem* a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultság ténylegesen munkában töltött időnek megfelelő csökkentésével, hanem annak lehetővé tételével kellene ösztönözni, hogy a szülői szabadságon lévő személyek ugyanúgy szerezzenek jogokat, mintha továbbra is teljes munkaidőben dolgoznának.

37 – A C-333/97. sz. Lewen-ügyben hozott ítélet (EBHT 1999., I-7243. o.) 37. pontja.

38 – A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL 1992. L 348., 1. o.; *magyar nyelvű különkiadás: 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.*).

39 – A 37. lábjegyzetben hivatkozott Lewen-ügyben hozott ítélet felváltva használja a „szülői szabadság” és a „gyermeknevelési szabadság” kifejezéseket (lásd például a 10. pontot).

40 – A 37. lábjegyzetben hivatkozott Lewen-ügyben hozott ítélet 50. pontja.

41 – Lásd még Kokott főtanácsnok C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. január 9-én ismertetett indítványának (EBHT 2008., I-2483. o.) 101. pontját.

42 – A részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó keretmegállapodás célja – 1. szakaszának a) pontja értelmében – „a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása”.

Egy ilyen megközelítés azon tény figyelembevételével támogatná a nemek közötti tényleges egyenlőséget, [43] hogy a nők – mint azt az előzetes döntéshozatal iránti kérelem megjegyezte – sokkal nagyobb eséllyel vesznek igénybe szülői szabadságot gyermekeik felügyelete érdekében. Az a férfiakat is ugyanerre ösztönözné. [44]

55. Nem tudom azonban úgy értelmezni a hatályos jogszabályi rendelkezéseket, hogy azok a szülői szabadság igénybevételének ilyen ösztönzésére köteleznék a tagállamokat. Ellenkezőleg: kifejezetten rendelkeznek az időarányosság elvének alkalmazásáról, és lényegi hatásköröket biztosítanak a tagállamoknak az általuk megfelelőnek tekintett bármely megoldás alkalmazására. E tekintetben úgy tűnik, hogy a spanyol jogalkotó a tényállás idején előírta, hogy a munkavállalók külön megállapodás megkötésével megtarthatják korábbi járulékalapjaikat, [45] és az azóta létrejött rendszer [46] lehetővé teszi, hogy a munkaidejüket egy gyermek felügyelete érdekében csökkentő személyek ezen időszak első két évében megtartsák az eredeti szintű szociális biztonsági fedezetet.

43 – Lásd például C. Barnard: EC Employment Law (3. kiadás, 2006.), 333–338. o.

44 – Lásd például a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás 8. általános megállapítását, amely kimondja, hogy „a férfiakat arra kell ösztönözni, hogy egyenlő részt vállaljanak a családi kötelezettségekben, például figyelemfelkeltő programok révén bátorítani kell őket a szülői szabadság igénybevételére”.

45 – Lásd a fenti 16. pontot.

46 – Lásd a fenti 18. lábjegyzetet.

56. Ha a szülői szabadság igénybevételének ösztönzői társadalmilag kívánatosnak minősülnek – ami csakugyan előfordulhat –, a tagállamok és/vagy a közösségi jogalkotó feladata az e cél eléréséhez szükséges jogszabályi intézkedések elfogadása. Jelenleg azonban a közösségi jog nem tartalmaz olyan kötelezettséget, amelynek értelmében a szociális biztonsági ellátásra való jogosultságnak a szülői szabadság időtartama alatt ugyanúgy kellene keletkeznie, mintha az érintett személy nem lenne szülői szabadságon, hanem még mindig teljes munkaidőben dolgozna.

57. Ezért úgy vélem, hogy az a szabályozás, amelynek értelmében egy részmunkaidőben foglalkoztatott személy részére járó rokkantsági ellátást a ténylegesen munkában töltött idő alapján időarányosan számítanak ki, még akkor is összeegyeztethető a közösségi joggal, ha a munkaidő a szülői szabadság időtartama miatt csökkent.

A negyedik kérdés

58. Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy azt a követelményt, mely szerint a nemzeti bíróságoknak a nemzeti rendelkezéseket a 96/34 irányelv fényében kell értelmezniük, a szociális biztonsági jogosultságoknak a szülői szabadság igénybevételének időtartama alatti folytonosságára is alkalmazni kell-e, konkrétan abban az esetben, ha valaki részleges vagy a munkaidő csökkentésével járó szülői szabadságot vesz igénybe, mint a jelen esetben.

59. Amennyiben helyes az az álláspontom, hogy a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 8. pontja nem ró kötelezettségeket a – hatáskörüket a szociális biztonsági kérdésekben megőrző – tagállamokra, e kérdés megválaszolása szükségtelen.

Végkövetkeztetések

60. A fent kifejtett indokok alapján álláspontom szerint a Juzgado de lo Social által előterjesztett kérdésekre a következőképpen kell válaszolni:

– Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvhez mellékletként fűzött szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás második szakaszának 6. pontja nem vonatkozik szociális biztonsági kérdésekre.

– E keretmegállapodás második szakaszának 8. pontja nem ír elő pontos, egyértelmű és feltétlen kötelezettséget a tagállamok számára, ezért arra magánszemélyek a nemzeti bíróságok előtt nem hivatkozhatnak valamely tagállam hatóságaival szemben.

– Az a szabályozás, amelynek értelmében egy részmunkaidőben foglalkoztatott személy részére járó rokkantsági ellátást a ténylegesen munkában töltött idő alapján időarányosan számítanak ki, még akkor is összeegyeztethető a közösségi joggal, ha a munkaidő a szülői szabadság időtartama miatt csökkent.