



Kokott főtanácsnok álláspontja szerint jogosult béranyaság esetén mindkét anya jogosult szülési szabadságra

*A legalább 14 hetes szülési szabadság nem kettőződik meg, hanem felosztandó a két anya között,
és mindkettejüket legalább 2 hetes szabadság illeti meg*

A béranyaságnak¹ az Európai Unióban nem egységes a szabályozása. Számos tagállamban tiltott, az Egyesült Királyságban viszont bizonyos feltételek mellett megengedett. Az Egyesült Királyságban ugyanakkor nem létezik külön szabályozás a szülés után a gyermeket szülőként gondozó nők (nevelőanyák) szülési szabadságát illetően.

Az Egyesült Királyságban élő C. D. és élettársa béranya segítségével vállalt gyermeket. A gyermek nemzéséhez C. D. élettársától származó spermiumot, azonban nem C. D.-től származó petesejtet használtak fel. C. D. a szüléstől számított egy órán belül megkezdte a gyermek anyai gondozását és különösen szoptatását. A szülés után néhány hónappal a brit bíróság a béranyaságra vonatkozó brit szabályozás értelmében és a béranya hozzájárulása alapján biztosította a teljes körű és állandó szülői felügyeletet C. D. és élettársára részére.

C. D., tekintve, hogy munkáltatója véleménye szerint – mivel nem szült és nem fogadott örökbe – sem fizetett szülési szabadságra, sem fizetett örökbefogadási szabadságra nem jogosult, keresetet indított a brit bíróság előtt. A brit bíróság azt kívánja megtudni a Bíróságtól, hogy a nő az uniós jog alapján² akkor is jogosult-e fizetett szülési szabadságra, ha a gyermeket nem ő maga, hanem béranya hozta világra.

Juliane Kokott főtanácsnok álláspontja szerint a nevelőanya, aki béranyaságról szóló megállapodás keretében vállal gyermeket, a gyermek születése után mindenképpen jogosult az uniós jog által előírt szülési szabadságra, ha a gyermeket születése után gondjaiba veszi, az érintett tagállamban a béranyaság megengedett és annak nemzeti előfeltételei teljesülnek. Ez arra az esetre is érvényes, ha a nevelőanya a gyermeket a születés után nem szoptatja. **A béranya által kivett szülési szabadságot le kell vonni a nevelőanya szülési szabadságából, ez utóbbinak azonban legalább két hetet kell kitennie.**

A szülési szabadság 1992-es szabályozásánál az uniós jogalkotó a biológiai anyaság általános esetét vette alapul, és nyilvánvalóan nem vette számításba a béranyaság akkoriban kevésbé elterjedt jelenségét. A **szülési szabadság** alapjogi szinten rögzített **védelmi célja** a nevelőanyának is védelmet nyújt, ráadásul függetlenül attól, hogy szoptatja-e a gyermeket.³ E fizetett szabadság ugyanis nem csak a munkavállalót védi terhesség, gyermekágy, illetve szoptatás esetén, hanem **biztosítania kell az anya-gyermek kapcsolat zavartalan fejlődését** is.

¹ Reprodukciós orvostudományi szempontból a béranyaság a béranya mesterséges megtermékenyítésével vagy az embrió beültetésével kezdődik. Ezt követően a béranya kihordja és világra hozza a gyermeket. A gyermek genetikailag származhat a nevelő szülőktől, akik a gyermek születését követően átveszik a szülői felügyeleti jogot, vagy az apától és a béranyától, illetve az apától és egy harmadik nőtől.

² Különösen 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 (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.).

³ A szoptató nevelőanya olyan helyzetben van, amely megfelel a szoptató szülőanya helyzetének, így már csak erre tekintettel is az irányelv szerinti „szoptató munkavállalóként” kell az irányelv védelmében részesülnie.

Amennyiben a tagállam a konkrét esetben elismeri a nevelőanya és a gyermek közötti jogi kapcsolatot, a szülési szabadságra vonatkozó uniós szabályokat mindenképpen alkalmazni kell azon nevelőanyákra, akik közvetlenül a szülés után lépnek a béranya helyébe.

A szülési szabadság **időtartamával kapcsolatban** Kokott főtanácsnok azt az álláspontot képviseli, hogy a béranyaság koncepciója nem vezethet a legalább 14 hét időtartamú szabadsághoz való jogosultság megkettőződéséhez. A szülési szabadságnak sokkal inkább az érintett nők által választott feladatmegosztást kell tükröznie. A béranya által már igénybe vett szabadság beszámít a nevelőanya szabadságába, és viszont. Legalább két hét szülési szabadságot azonban mindkettejük részére csökkentés nélkül, teljes hosszában kell biztosítani. E két hét tekintetében az irányelv formájában történő uniós szabályozás olyan precíz, hogy az a tagállamokban közvetlen hatályt fejt ki.

A fennmaradó legalább 10 hét megosztása esetén megfelelően figyelembe kell venni a terhes, illetve gyermekágyas nő védelmét és a gyermek jólétét. Amennyiben a nők nem tudnak megegyezésre jutni, kézenfekvő a nemzeti jog értékelésére támaszkodni. Megegyezés esetén a fennmaradó szabadságra való jogosultság kellő pontossággal megállapítható, így ezt illetően is az uniós jogi szabályozás közvetlen hatályából kell kiindulni.

Egyébiránt Kokott főtanácsnok véleménye szerint a foglalkoztatás és munkavégzés területén a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elve⁴ jelen esetben nem irányadó és következésképpen nem alkalmazandó.

EMLÉKEZTETŐ: A főtanácsnok indítványa nem köti a Bíróságot. A főtanácsnok feladata, hogy teljesen pártatlanul és függetlenül eljárva a rábízott ügy jogi megoldására vonatkozó javaslatot terjesszen a Bíróság elé. A Bíróság bírái most kezdik meg a tanácskozást a jelen ügyben. Az ítéletet későbbi időpontban hozzák meg.

EMLÉKEZTETŐ: Az előzetes döntéshozatali eljárás lehetővé teszi a tagállami bíróságok számára, hogy az előttük folyamatban lévő jogvita keretében az uniós jog értelmezésére vagy valamely uniós jogi aktus érvényességére vonatkozó kérdést terjesszenek a Bíróság elé. A Bíróság nem dönti el a tagállami bíróság előtti jogvitát. A nemzeti bíróság feladata, hogy az ügyet a Bíróság határozata alapján elbírálja. E határozat a tartalmilag hasonló kérdésben eljáró más nemzeti bíróságokat is köti.

A sajtó részére készített nem hivatalos kiadvány, amely nem köti a Bíróságot.

A kihirdetés napján az indítvány [teljes szövege](#) megtalálható a CURIA honlapon

Sajtófelelős: Lehóczki Balázs ☎ (+352) 4303 5499

⁴ Konkrét megfogalmazása a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5 i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvben (HL L 204., 23. o.).