A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)
2006. február 16.*

A C-294/04. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid (Spanyolország) a Bírósághoz 2004. július 12-én érkezett 2004. július 5-i határozatával terjesztett elő az előtte

Carmen Sarkatzis Herrero

és

az **Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, J. Makarczyk, R. Schintgen, P. Kūris (előadó) és J. Klučka bírák,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

főtanácsnok: C. Stix-Hackl,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2005. szeptember 29-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Instituto Madrileño de la Salud (Imsalud) képviseletében F. Peláez Albendea, meghatalmazotti minőségben,

– a spanyol kormány képviseletében E. Braquehais Conesa, meghatalmazotti minőségben,

– az olasz kormány képviseletében I. M. Braguglia, meghatalmazotti minőségben, segítője: G. Albenzio avvocato dello Stato,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében E. O'Neill, meghatalmazotti minőségben, segítője: K. Smith barrister,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében I. Martínez del Peral és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2005. november 10-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatali kérelem 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 (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.), 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 L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.), valamint 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.) értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a C. Sarkatzis Herrero és az Instituto Madrileño de la Salud (madridi egészségügyi intézet, a továbbiakban: Imsalud) közötti jogvitában terjesztették elő, az érdekelt tisztviselőként megszerzett szolgálati idejének kiszámításakor figyelembe veendő időponttal kapcsolatban; C. Sarkatzis Herrero álláspontja szerint kinevezésének időpontját kell figyelembe venni, annak ellenére, hogy akkor szülési szabadságon volt, és nem pedig az említett szabadságot követő tényleges munkába állásának időpontját.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 76/207 irányelv 2. cikke kimondja:

„(1) A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással.

[...]

(3) Ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra [helyesen: különösen ami a terhesség és az anyaság idejét illeti].

[...]"

4 Ugyanezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„(1) Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle megkülönböztetés nem állhat fenn a munkakörök vagy állások betöltésének a kiválasztást is magában foglaló feltételeiben, függetlenül a tevékenység területétől vagy a gazdasági ágazattól, illetve a foglalkoztatási hierarchia szintjétől."

5 A 92/85 irányelv 8. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a [várandós, gyermekágyas, szoptató] munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe."

6 Ugyanezen irányelvnek „A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok" című 11. cikkének 2. pontja értelmében rendelkezni kell arról, hogy:

„a 8. cikkben említett esetben biztosítsák az alábbiakat:

a) a [várandós, gyermekágyas, szoptató] munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó, az alábbi b) pontban említetteken kívüli jogait;

b) a [várandós, gyermekágyas, szoptató] munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát".

7 A 96/34 irányelv hajtja végre az általános iparági szervezetek által elfogadott, a szülői szabadságról szóló, 1995. december 14-i keretmegállapodást; e keretmegállapodás 2. záradékának 5. pontja értelmében „a szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni".

A nemzeti szabályozás

8 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következik, hogy a tisztviselői helyek betöltésére vonatkozó spanyol jogi szabályozás értelmében az ehhez kapcsolódó jogok megszerzésének feltétele a munkába állás. Az 1971. július 5-i végzéssel jóváhagyott, a társadalombiztosítás egészségügyi intézményeinél dolgozó nem egészségügyi alkalmazottak jogállásáról szóló jogszabály (Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE 174. sz., 1971. július 22., 12015. o.) nem tartalmaz erre vonatkozó kivételt.

9 1997. december 3-i határozatával az Instituto Nacional de la Salud (nemzeti egészségügyi intézet, a továbbiakban: Insalud) nyílt versenyvizsgát rendezett, amelynek során meghatározta az ezen intézethez kapcsolódó egészségügyi intézményekben betölthető, különböző kategóriájú álláshelyek odaítéléséhez szükséges felvételi vizsgákra vonatkozó közös szabályokat. A kinevezésre és a munkába állásra vonatkozó részben e határozat 9. pontjának (2) bekezdése kimondja, hogy a kinevezett jelölteknek a kinevezésre vonatkozó határozat közzétételét követő első naptól számítva egy hónapon belül kell elfoglalniuk az állást. Ugyanezen pont (3) bekezdése értelmében ha valamely jelölt az előírt határidőn belül nem foglalja el az állást, akkor a versenyvizsgán való részvételéből eredő valamennyi jogától elesik, kivéve, ha a versenyvizsga szervezéséért felelős szervezethez megfelelő indokolást terjeszt elő.

10 A kérdést előterjesztő bíróság e szabályozást a társadalombiztosítás egészségügyi intézményeiben foglalkoztatott közalkalmazottak kiválasztásáról és az álláshelyek betöltéséről szóló, 1991. január 25-i 118/1991. sz. királyi rendelet (Real Decreto sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, BOE 33. sz., 1991. február 7., 4325. o.) 12. cikkének (5) bekezdése kimondja, hogy a *vis major* esetét kivéve nem nevezhetők ki azok a sikeres vizsgázók, akik a megadott határidőn belül nem nyújtották be a versenyvizsga-felhívásban előírt dokumentumokat.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 C. Sarkatzis Herrerót az Insalud – majd bizonyos hatásköröknek és az azokhoz kapcsolódó egészségügyi szolgálatoknak az alkalmazottak áthelyezésével járó átvételét követően az Imsalud – foglalkoztatta ideiglenes alkalmazottként.

12 Amikor C. Sarkatzis Herrero még az Insalud alkalmazásában állt, az Insalud határozatlan időre kinevezett alkalmazottak felvételére irányuló versenyvizsgát szervezett. Az alapügy felperese ezt sikeresen teljesítette, ezért egy 2002. december 20-án közzétett határozattal kisegítő tisztviselőnek nevezték ki. A határozat rendelkezett a beosztásáról, amelyet egy hónapon belül kellett elfoglalnia.

13 C. Sarkatzis Herrero, aki ekkor szülési szabadságon volt, kezdeményezte a munkába állás határidejének a szülési szabadság végéig történő meghosszabbítását, egyúttal előadta arra irányuló kérelmét, hogy az említett szabadságot vegyék figyelembe a szolgálati idejének kiszámításakor. 2003. január 8-i közleményében az Imsalud elfogadta a határidő meghosszabbítása iránti kérelmet, azonban az érdekelt szolgálati idejének kiszámítására nem tért ki.

14 2003. szeptember 12-én C. Sarkatzis Herrero keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz az Imsalud ellen azért, hogy a tisztviselőként megszerzett szolgálati idejét a kinevezésétől – és nem pedig a szülési szabadságát követő tényleges munkába állásának időpontjától – kezdve számítsák.

15 2003. november 20-i végzésével az említett bíróság felfüggesztette az eljárást, és felhívta az alapügyben eljáró feleket, hogy tegyék meg észrevételeiket arra vonatkozóan, hogy szerintük volna-e helye előzetes döntéshozatali kérelmet benyújtani a Bírósághoz. Az említett bíróság meghozta az előzetes döntéshozatalra utaló határozatát, amelyben előzetes döntéshozatal céljából három kérdést intéz a Bírósághoz.

16 Elsőként a kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy a közszolgálati jogok megszerzésének és az azokkal való rendelkezésnek feltétele a tisztviselő munkába állása, valamint az, hogy a belső jogszabályok az alapügy felperesének helyzetéhez hasonló esetekre tekintettel ne írjanak elő semmilyen kivételt, illetve azt is előadja, hogy jelen esetben az érintett hatóságok a női munkavállaló anyaságát *vis majorként* vagy olyan indokként minősítették, amely alapján lehetséges a munkába állás elhalasztása.

17 A kérdést előterjesztő bíróság ebből egyrészt azt a következtetést vonja le, hogy az említett női munkavállaló munkába állására előírt határidő meghosszabbításához kérelem benyújtása szükséges, amely tehát az elutasítás kockázatával jár, másrészt a szülési szabadság leteltével az említett női munkavállaló nem rendelkezik valamenynyi, őt megillető joggal. Ebből következően tehát a díjazáshoz és a társadalombiztosítási ellátásokhoz való jogosultság csak a munkába állás időpontjában keletkezik, illetve az érintett szolgálati ideje később kezdődik meg, mint azok esetében, akik a sikeres versenyvizsgát követően az előírt időpontban ténylegesen munkába álltak.

18 A kérdést előterjesztő bíróság másrészt megállapítja, hogy az alapügy felperese – aki ideiglenes alkalmazottként már dolgozott az Imsaludnál – határozatlan időre történő kinevezését követően annak ellenére előléptetésben részesült, hogy formálisan új alkalmazásról volt szó.

19 E tények összessége alapján a kérdést előterjesztő bíróság azt a következtetést vonja le, hogy az alapügyben az Imsalud határozata nem felel meg a 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontja a) alpontjának.

20 A kérdést előterjesztő bíróság harmadrészt úgy véli, hogy a közszolgálatnál történő foglalkoztatásra vonatkozó hagyományos szabályozás alapján hozott megállapítás nem sértheti a szülési szabadságra jogosult női tisztviselő jogait, és nem igazolhatja munkával kapcsolatos helyzetének sérelmét, illetve nem akadályozhatja meg az érdekelt családi életének és rendes szakmai előmenetelének összehangolását.

21 Az említett bíróság végül megállapítja, hogy a C. Sarkatzis Herrero és a vele azonos versenyvizsgát sikeresen teljesítő, az állásukat rendesen betöltők közötti bánásmód különbözősége nem egyeztethető össze a szülési szabadságon levő női munkavállalónak a szülési szabadság lejártát követően a korábbi állásába vagy annak megfelelő állásba nem kevésbé kedvező feltételekkel történő visszatéréshez való jogával, valamint azzal, hogy rá is kiterjedjen munkakörülmények javulása, amely távolléte alatt őt is megillette volna; ezt a jogot egyébként a 76/207 és a 96/34 irányelv is elismeri.

22 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 30 de Madrid felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) A közösségi jognak a szülési szabadság, valamint a munkavállalás terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének tárgyában hozott rendelkezéseit úgy kell-e értelmezni, hogy az a nő, aki szülési szabadságon van, és ebben az időszakban tisztviselői álláshoz jut, ugyanolyan jogokkal rendelkezik, mint a többi jelentkező, akik a közszolgálati jogviszony létesítéséhez szükséges versenyvizsgán megfeleltek?

2) Függetlenül attól, hogy milyen szabályok vonatkoznának az olyan munkavállalóra, aki először létesít munkaviszonyt, abban az esetben, ha a szolgálati

jogviszony fennáll, azonban azt szülési szabadság miatt felfüggesztették, a határozatlan időtartamú közalkalmazotti vagy munkavállalói beosztás elfoglalásának joga része-e az előmenetelhez való jognak, amelynek tényleges érvényesülését nem befolyásolhatja hátrányosan az a tény, hogy a női munkavállaló szülési szabadságon van?

3) A fent hivatkozott rendelkezésekre, valamint különösen a nők és férfiak közötti, a munkavállalásra, illetve a munkába állást követően alkalmazandó egyenlő bánásmód elvére tekintettel az az ideiglenes jogviszonyban foglalkoztatott női munkavállaló, aki határozatlan idejű álláshoz való jutásának időpontjában szülési szabadságon van, jogosult-e az ezen állásra sikeresen jelentkezőkkel egyenlő feltételek mellett az állást elfoglalni, és a tisztviselői jogviszonyt az e beosztáshoz kapcsolódó jogokkal – így különösen a szolgálati idő számításánál figyelembe veendő kezdő időponttal – együtt megszerezni már ettől az időponttól kezdődően, függetlenül attól, hogy az alkalmazandó nemzeti jogszabályok szerint az ő esetében a tényleges munkavégzéshez kapcsolódó jogokat a munka gyakorlatban történő megkezdéséig fel lehet függeszteni?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

23 Előzetesen meg kell állapítani, hogy a feltett – a szülési szabadsággal, illetve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmóddal kapcsolatos közösségi jogi rendelkezésekre általánosságban vonatkozó – kérdések megválaszolásához meg kell határozni, hogy melyek a vonatkozó közösségi szabályok.

24 Határozatának indokolásában a kérdést előterjesztő bíróság megemlíti a szülői szabadságról szóló 96/34 irányelvet.

25 Meg kell azonban állapítani, hogy tisztviselői kinevezésének időpontjában az alapügy felperese szülési, és nem pedig szülői szabadságon volt. Mindebből következik, hogy a 96/34 irányelv a feltett kérdések vizsgálata során nem releváns.

26 Az alapügy felperesének helyzetét tehát a 92/85 irányelv alapján kell megvizsgálni; nevezetesen azt, hogy a C. Sarkatzis Herrerót – állítása szerint – ért hátrányos bánásmód sérti-e az említett irányelvvel védett jogokat.

27 A Bírósághoz benyújtott iratokból nem következik, hogy az alapügy felperese a fennálló munkaviszonyával összefüggésben hivatkozott e jogainak megsértésére.

28 C. Sarkatzis Herrero helyzete – amelynek sajátossága az, hogy a szülési szabadsága alatt új munkaviszony keletkezett – alapvetően különbözik attól a helyzettől, hogy a munkavállaló az említett szabadság leteltével korábbi állásába, illetve annak megfelelő állásba tér vissza.

29 Egyebekben a Bíróság előtt észrevételt előterjesztő érdekeltek valamennyien megerősítik, hogy alapvető különbség van egy ideiglenes alkalmazott és egy tisztviselő helyzete között.

30 Egy tisztviselő munkába állása ugyanis a jelen esetben alkalmazandó szabályozás szerint a versenyvizsgán való részvételétől és a kinevezésről szóló határozattól függ. E tekintetben nincs jelentősége annak, hogy C. Sarkatzis Herrerót szülési szabadsága előtt és azt követően is ugyanaz az intézmény alkalmazta.

31 C. Sarkatzis Herrero két, egymást követő helyzete között tehát – amelyet nem a korábbi állásába való visszatérésnek, hanem a tisztviselővé válással új munkaviszony megkezdésének kell tekinteni – nincs jogfolytonosság.

32 Mindebből következik, hogy a 92/85 irányelv sem releváns a feltett kérdések megválaszolására. Ezért az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésre nem szükséges válaszolni.

33 Első és harmadik kérdésével – amelyeket érdemes együtt megvizsgálni – a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy ellentétes-e a közösségi joggal az a nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a tisztviselő szolgálati idejének kiszámításához kizárólag az érdekelt munkába állásának időpontját kell figyelembe venni, anélkül, hogy a szülési szabadságon lévő nők esetében eltérést írna elő arra az időpontra tekintettel, amíg betöltik azt az állást, amelyre őket kinevezték.

34 Ezeket a kérdéseket a 76/207 irányelv – jelen ügy tényállása idején hatályos változatának – 2. cikkének (1) és (3) bekezdése, illetve 3. cikke alapján kell megvizsgálni annak eldöntéséhez, hogy amennyiben a női tisztviselő kinevezésekor szülési szabadságon van, a foglalkoztatás megkezdésének a munkába állás időpontjára történő elhalasztása nemi alapú hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.

35 Elsőként emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy a 76/207 irányelv a közszolgálati munkaviszonyra vonatkozik. Az irányelv általános hatályú, ami az irányelvben meghatározott elv jellegéből következik (lásd a 248/83. sz., Bizottság kontra Németország ügyben 1985. május 21-én hozott ítélet [EBHT 1985., 1459. o.] 16. pontját).

36 Mint azt indítványának 34. pontjában a főtanácsnok kifejtette: a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése mindenféle nemi alapú hátrányos megkülönböztetést tilt, illetve ugyanezen irányelv 3. és azt követő cikkei meghatározzák azokat a területeket, ahol semmiféle megkülönböztetést nem lehet alkalmazni. Ennek megfelelően tilos a munkába állással – beleértve a kiválasztás és a felvétel feltételeit –, a szakképzéssel, a magasabb szintű szakképzéssel, illetve az átképzés minden típusához és minden szintjéhez történő hozzájutással, valamint a szakmai tapasztalattal, a munkakörülményekkel, valamint a munkavállalók és mások reprezentatív képviseleti szervében történő részvétellel kapcsolatos valamennyi közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés.

37 A nőknek – a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésével összhangban – biztosított jogok gyakorlása nem eredményezhet hátrányos bánásmódot munkavállalásuk és a munkafeltételeiket illetően, mivel az irányelv célja e tekintetben a tényleges és nem a formális egyenlőség (ebben az értelemben lásd a C-136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet [EBHT 1998., I-2011. o.] 26. pontját).

38 Ennek megfelelően a várandós nők védelméről szóló rendelkezések alkalmazásának nem lehet következménye az, hogy a várandós nők hátrányos bánásmódban részesüljenek, ugyanis a munkáltató nem tagadhatja meg a várandós jelölt alkalmazását azon az alapon, hogy a munkavégzésnek a terhességgel indokolt tilalma megakadályozná, hogy a jelölt – a terhességének kezdetétől annak időtartama alatt – a betölteni szándékozott állásba határozatlan időre kerüljön kinevezésre (a C-207/98. sz. Mahlburg-ügyben 2000. február 3-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-549. o.] 27. pontja).

39 Végül a szülési szabadságnak a szakmai előmenetel során történő figyelembevételével kapcsolatban a Bíróság kimondta, hogy a női munkavállaló a munkaviszonyában minden olyan hátrányos bánásmód ellen védett, amelynek az az alapja, hogy ő szülési szabadságon volt vagy van, illetve hogy az a nő, akit amiatt részesítenek

hátrányos bánásmódban, mert szülési szabadság miatt távol volt, terhessége és a szabadság miatt hátrányos megkülönböztetést szenved el (lásd a C-284/02. sz. Sass-ügyben 2004. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-11143. o.] 35. és 36. pontját).

40 Ugyanakkor – mint arra az Egyesült Királyság Kormánya a tárgyalásra benyújtott észrevételeiben helyesen rámutatott – a fent hivatkozott Sass-ítélet alapjául szolgáló tények egyértelműen különböznek az alapügy tényállásától, mivel U. Sass esetében a szülési szabadság egybeesett a szakmai előmenetellel, így a jogvita a fizetési fokozat változásával volt kapcsolatos. Az alapügyben azonban C. Sarkatzis Herrero a szülési szabadsága alatt nyert felvételt új munkahelyére, és munkába állását e szabadság leteltét követő időpontra halasztotta el.

41 Ugyanakkor – mint azt indítványának 39. pontjában a főtanácsnok is kiemelte – mivel a 76/207 irányelv célja a tényleges és nem a formális egyenlőség, ezen irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése, illetve 3. cikke úgy értelmezendő, hogy e rendelkezések tiltják a női munkavállalóval kapcsolatos, a szülési szabadsága miatt vagy e szabadsággal összefüggő okból való hátrányos bánásmódot (e szabadság ugyanis a várandós nő védelmét szolgálja), függetlenül attól a körülménytől, hogy az említett bánásmód egy már meglévő vagy egy új munkaviszonnyal kapcsolatos.

42 Ezt az értelmezést a Bíróság Sass-ügyben hozott ítéletének 48. pontjában kifejtett álláspontja is megerősíti, amelynek értelmében a közösségi jog előírja, hogy ennek a rendes védelmi szabadságnak az igénybevétele egyrészt sem az adott nő munkaviszonyát, sem az ahhoz kapcsolódó jogok alkalmazását nem szakítják meg, másrészt nem vezethet a nőkkel való hátrányos bánásmódhoz.

43 Meg kell állapítani, hogy sem az ügy iratai, sem a spanyol kormány által a tárgyaláson előadott információk alapján nem lehet bizonyossággal kijelenteni, hogy azok a munkavállalók, akiket az alapügy felpereséhez hasonlóan tisztviselői kinevezésüket megelőzően ideiglenes alkalmazottként foglalkoztattak, tisztviselői jogviszonyuk megkezdésének időpontjában jogosultak voltak-e a korábban betöltött állásban szerzett szolgálati idő – beleértve az esetleges szülési szabadság idejének – beszámítására, és amennyiben igen, ezt a szolgálati időt az említett munkavállalóknak a fizetési fokozatban történő szakmai előmenetele során figyelembe veszik-e.

44 Mivel egyrészt továbbra is kétséges, hogy az Imsalud által hivatkozott, a közszolgálatban betöltött korábbi munkavégzés elismeréséről szóló, 1978. december 26-i 70/1978. sz. törvény (Ley de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, BOE 9. sz., 1979. január 10., 464. o.) és az 1989. szeptember 29-i 1181/89. sz. végrehajtási rendelet (BOE 237. sz., 1989. október 3., 30952. o.), valamint a tisztviselők díjazásáról szóló, 1987. szeptember 11-i 3/1987. sz. királyi rendelet (Real Decreto-Ley de la Jefatura del Estado, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, BOE 219. sz., 1987. szeptember 12., 27649. o.) alkalmazható-e C. Sarkatzis Herrero helyzetére, másrészt mivel az egészségügyi szolgálatok alkalmazottainak jogállásáról szóló, 2003. december 16-i 55/2003. sz. törvény (Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Sercivios de Salud, BOE 301. sz., 2003. december 17., 44742. o.) az alapügy felperese szolgálati viszonyának megkezdésekor még nem volt hatályban, a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak kiderítése, hogy C. Sarkatzis Herreróval szemben ténylegesen hátrányos bánásmódot alkalmaztak-e.

45 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban ismertetett előzmények alapján meg kell állapítani, hogy az őt megillető szülési szabadságot követően C. Sarkatzis Herrero tisztviselői minőségben történő munkába állásának elhalasztása a 76/207 irányelv alkalmazásában hátrányos bánásmódnak minősül.

46 C. Sarkatzis Herrero helyzetének megítélésekor nincs jelentősége annak a körülménynek, hogy más személyeket – elsősorban férfiakat – egyéb okokból ugyan, de lehet hozzá hasonló bánásmódban részesíteni, mivel az érdekelt munkába állása időpontjának elhalasztása kizárólag az őt megillető szülési szabadság miatt történt.

47 A fenti megállapításokra tekintettel az első és harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 76/207 irányelvvel ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely nem ismeri el a szülési szabadságon levő női munkavállalónak a vele azonos felvételi versenyvizsgát sikeresen teljesítőkkel megegyező, a tisztviselőként való foglalkoztathatósággal kapcsolatos jogait, amikor a női munkavállaló munkába állását anélkül halasztja el a szülési szabadság leteltéig, hogy e szabadság időtartamát beszámítaná a munkavállaló szolgálati idejébe.

A költségekről

48 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

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 irányelvvel ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely nem ismeri el a szülési szabadságon levő női munkavállalónak a vele azonos felvételi versenyvizsgát sikeresen teljesítőkkel

megegyező, a tisztviselőként való foglalkoztathatósággal kapcsolatos jogait, amikor a női munkavállaló munkába állását anélkül halasztja el a szülési szabadság leteltéig, hogy e szabadság időtartamát beszámítaná a munkavállaló szolgálati idejébe.

Aláírások