SARKATZIS HERRERO

CHRISTINE STIX-HACKL FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2005. november 10. [1]

I – Bevezetés

1. Jelen ügyben lényegében arról a kérdésről van szó, hogy – a közösségi jog szempontjából kifogásolandó – hátrányos bánásmódban részesül-e a szülési szabadságon levő nő, ha a nemzeti jog a tisztviselői státusz megszerzését – és az ehhez kapcsolódó jogkövetkezményeket – a tényleges munkába álláshoz köti.

II – Jogi háttér

A – *Nemzeti jog*

2. A kérdést előterjesztő bíróság a következőképpen írta le a vonatkozó nemzeti jogszabályokat: a tisztviselői helyek betöltésére vonatkozó spanyol jogi szabályozás szerint a tisztviselő jogai keletkezésének feltétele a tisztviselő munkába állása. Az Estatuto de personal no sanitario al servicio de las Instituciones Sanitarias (az egészségügyi intézményeknél dolgozó nem egészségügyi alkalmazottak jogállásáról szóló jogszabály), amelyet az 1971. július 5-i végzéssel fogadtak el, nem tartalmaz erre vonatkozó kivételt.

3. Az Instituto Nacional de la Salud (a továbbiakban: Insalud) 1997. december 3-i határozata, amelyben nyílt versenyt tettek közzé, valamint és az Insaludhoz kapcsolódó egészségügyi intézményekben betölthető, különböző kategóriájú álláshelyek odaítéléséhez szükséges felvételi vizsgákra vonatkozó közös szabályokat, a 9. pontban a kinevezésre és munkába állásra vonatkozó rész (2) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a kinevezett jelölteknek a kinevezésre vonatkozó határozat közzétételét követő naptól számított egy hónapon belül kell elfoglalniuk az állást. A (3) bekezdés kimondja, hogy a jelölt elesik a versenyvizsgán való részvételéből eredő valamennyi jogától, ha az előírt határidőn belül nem foglalja el az állást, kivéve, ha ezt jogos indokkal teszi, az indok fennállását a versenyvizsga szervezéséért felelős szervezet mérlegeli.

1 – Eredeti nyelv: német.

4. A kérdést előterjesztő bíróság előadása szerint a kiválasztási eljárásra vonatkozó szabályozás révén az 1991. január 25-i 118/1991 királyi rendelet rendelkezései kerülnek alkalmazásra, amely rendelet a 12. cikk (5) bekezdésében előírja, hogy – *vis major* esetét kivéve – nem nevezhetők ki azok a sikeres vizsgázók, akik a megadott határidőn belül nem nyújtották be az előírt dokumentumokat.

7. A szülési szabadsággal kapcsolatban a 92/85 irányelv 8. cikke biztosítja a legalább tizennégy hetes folyamatos szülési szabadsághoz való jogot, amely egy legalább kéthetes kötelező időtartamot is tartalmaz. Emellett az irányelv 11. cikke előírja, hogy a munkabérre, illetve a megfelelő ellátásra való jogosultságot, valamint a munkaszerződéshez kapcsolódó egyéb jogokat a 8. cikk szerinti szabadság alatt is biztosítani kell.

B – *Közösségi jog*

5. A 76/207/EGK tanácsi irányelv [2] (a továbbiakban: 76/207 irányelv) célja, hogy nemi alapon semmiféle megkülönböztetés ne álljon fenn a munkakörülményekben és a munkakörök vagy állások betöltésének feltételeiben, függetlenül a foglalkoztatási hierarchia szintjétől, nem ellenzi azonban a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különösen a terhesség és az anyaság vonatkozásában.

6. Emellett a 92/85/EGK tanácsi irányelv [3] (a továbbiakban: 92/85 irányelv) meghatározott minimális követelményeket állapít meg a nők védelmében.

III – A jogvita alapját képező tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

8. Carmen Sarkatzis Herrero (a továbbiakban: az alapügy felperese) 2003. szeptember 12-én megállapítási- és fizetés iránti keresetet nyújtott be az Instituto Madrileño de la Salud (a továbbiakban: Imsalud) ellen, és azt kérte, hogy az e szervezetnél töltött szolgálati idejének számításakor ne munkába állásának, hanem kinevezésének napját vegyék figyelembe.

9. C. Sarkatzis Herrerót ideiglenes alkalmazottként az alperes intézmény foglalkoztatta, méghozzá eleinte az Insalud, majd később – az Administración Central del Estado által 2002. január 1-jén végrehajtott, bizonyos hatásköröknek és az azokhoz kapcsolódó

2 – 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 irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

3 – 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.).

egészségügyi szolgálatoknak az alkalmazottak áthelyezésével járó Comunidad Autónoma Madridra történő átruházása következtében – az Imsalud alkalmazásában.

10. Amikor C. Sarkatzis Herrero még az Insaludnak dolgozott, az 1997. december 3-i határozattal versenyvizsgát írtak ki, határozatlan idejű állások e szervnél való betöltésére.

11. C. Sarkatzis Herrero részt vett e versenyvizsgán, és a 2002. december 20-án közzétett határozat szerint kisegítő tisztviselőnek nevezték ki. A határozat rendelkezett a beosztásáról, amelyet egy hónapon belül kellett elfoglalnia.

12. 2002. november 27-én az alapügy felperese előrehaladottan terhes állapotban tájékoztatást kért a közintézménytől (akkor már Imsalud), amelyben ideiglenes alkalmazottként dolgozott, szolgálati viszonyával kapcsolatban, a munkába állása valamint az előtte álló szülési szabadság vonatkozásában, amely ezen a napon kezdődött volna. Az Imsalud 2002. december 9-én úgy tájékoztatta őt, hogy amennyiben az állások odaítélésének közzétételekor szülési szabadságon lenne, a helyzetéről tájékoztatnia kellene az Imsaludot, hogy megszerezze a munkába állás határidejének a szülési szabadság időtartamával való elhalasztására vonatkozó engedélyt. Az alapügy felperesének adott e tájékoztatás szerint az állást a szülési szabadság leteltét követően kellene megkapnia; itt utalnak az Insalud 1997. december 3-i határozatára, amely világosan megállapítja azokat a kritériumokat, amelyek szerint ilyen esetekben el kell járni.

13. 2002. december 20-án Carmen Sarkatzis Herrero kérelmezte a munkába állás határidejének a kapott tájékoztatás szerinti elhalasztását. Ezzel egy időben kérelmezte, hogy szolgálati idejének számításánál vegyék figyelembe szülési szabadságának időtartamát, és erre vonatkozóan hivatkozott a munkavállalók családi életének és szakmai előmenetelének összehangolásáról szóló spanyol jogszabályokra. 2003. január 8-án tájékoztatták, hogy munkába állása határidejét kérelmének megfelelően meghosszabbítják, második kérésére azonban nem tértek ki.

14. Abból kiindulva, hogy az alapügy felperese a szülési szabadság igénybevétele miatt szakmai előmenetele és szolgálati idejének kiszámítása tekintetében hátrányos bánásmódban részesül, a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1. A közösségi jog rendelkezéseit a szülési szabadság, valamint a munkavállalás

terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének tárgyában 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?"

IV – A jogkérdésről

A – *Bevezető észrevételek az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről és a vizsgálat menetéről*

15. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy az egyenlő bánásmód közösségi elvéből és a szülési szabadságra vonatkozó közösségi jogi rendelkezésekből következik-e, 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.

16. Az első kérdés esetében a kérdés nagyon általános, a válasz pedig közvetlenül levezet-

hető a Bíróság ítélkezési gyakorlatából. A Sass-ügyben 2004. november 18-án hozott ítéletében [4] a Bíróság kifejtette, hogy „a női munkavállaló a munkaviszonyában minden olyan hátrányos bánásmód ellen védett, amelynek az az alapja, hogy szülési szabadságon volt, vagy van" [5], különbségtétel nélkül arra, hogy a hátrányos bánásmód valamely fennálló vagy pedig a szülési szabadság leteltét követően keletkező munkaviszonyt érint.

17. A Bíróság ebben az összefüggésben emlékeztetett arra, hogy „[a]z a nő, akit azért részesítenek hátrányos bánásmódban, mert szülési szabadság miatt távol volt, terhessége és a szabadság miatt hátrányos megkülönböztetést szenved el. Ez a magatartás a 76/207 irányelv értelmében közvetlenül nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül". [6]

18. Annak ellenére, hogy az alapügy felperese formailag az új munkába állása vonatkozásában őt ért hátrányos bánásmódra hivatkozik – és nem a azon fennálló munkaviszony vonatkozásában történt bánásmódra, amely alapján a szülési szabadságra jogosult, mint a Sass-ügyben –, megállapítható, hogy új munkába állása során hátrányos bánásmódban részesítették, elmondása szerint „azért ..., mert szülési szabadság miatt távol volt", így alapvetően kézenfekvőnek tűnik a Sass-ügyben hozott ítéletben foglalt megoldás átültetése.

19. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést az előterjesztő bíróság az alapügy felperesének mindenkori konkrét igényei vonatkozásában a harmadik kérdésben konkretizálta. A kérdést előterjesztő bíróság ott ugyanis alapvetően azt igyekszik megtudni, hogy ellentétes-e a közösségi joggal az a nemzeti jogi szabályozás, amely a tisztviselőként való foglalkoztathatósághoz megköveteli a tényleges munkába állást, amennyiben e magatartás – az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben közelebbről leírt – hátrányos bánásmódhoz vezet azon nőkkel szemben, akik szülési szabadság miatt nem tudnak munkába állni. Annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság megfelelő választ kapjon, a hátrányos bánásmód tilalmát a nemzeti bíróság által leírt – konkrét – hátrányos bánásmódra tekintettel kell megvilágítani, ezért az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és a harmadik kérdést együtt lehet kezelni.

20. Mindenekelőtt azonban azt kell tisztázni, hogy a közösségi jog mely rendelkezése alapján kell a fentiekben ismertetett kérdésfeltevést vizsgálni. Míg az előzetes döntésho-

4 – C-284/02. sz. ügy (EBHT 2004., I-11143. o.).
5 – 35. pont.
6 – 36. pont.

zatalra előterjesztett első kérdésben csak a „közösségi jog rendelkezései[ről]" van szó, „a szülési szabadság, valamint a munkavállalás terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének tárgyában", addig az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés az utóbbi rendelkezéseket emeli ki. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés a közösségi jog idevágó rendelkezéseit annyiban érinti, amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság e kérdéssel lényegében azt szeretné megtudni, hogy az alapügy felperesének helyzetét új munkába állásnak vagy a fennálló alkalmazási viszonyon belüli előmenetelnek kell tekinteni.

22. Mivel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés így feltétele az első és a harmadik kérdés megválaszolásának, célszerűnek tűnik először a jogi hátteret felvázolni, és már ebben az összefüggésben megválaszolni az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést.

B – *Az alkalmazandó jogszabályokról*

21. Itt mindenesetre meg kell jegyezni, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés megfogalmazása hipotetikus, hiszen a kérdést előterjesztő bíróság a kérdést „[f]üggetlenül attól, hogy milyen szabályok vonatkoznának az olyan munkavállalóra [...]" teszi föl. A kérdés ennek ellenére szoros összefüggést mutat az alapüggyel, mivel – mint már rámutattam – végső soron annak kiderítésére irányul, hogy az alapügy felperese munkájának tisztviselőként történő megkezdése, tekintettel arra, hogy szerződéses alkalmazottként már a szülési szabadsága előtt is ugyanabban a munkakörben tevékenykedett, végül is a szakmai tevékenység meglevő munkaviszony keretében történő folytatásának vagy inkább – éppen a jogi helyzetében beálló alapvető változások miatt – új munkába állásnak tekintendő.

23. A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatali kérelmében ismételten hivatkozik az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvre [7] (a továbbiakban: 96/34 irányelv). Különösen arra mutat rá, hogy ezen irányelv alapján a munkavállalóknak alapvetően ahhoz van joguk, hogy a szülői szabadság letelte után ugyanarra a munkahelyre visszatérjenek, vagy az előző munkahelyüknek megfelelő munkahelyet foglaljanak el. A kérdést előterjesztő bíróság idézi a 96/34 irányelvben található keretmegállapodás II. része 2. szakaszának 6. pontját, amely szerint „[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".

7 – HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.

24. Itt azonban meg kell jegyezni, hogy az alapügy felperese abban az időszakban, amikor munkába kellett volna állnia, szülési – és nem szülői – szabadságon volt, így a 96/34 irányelv – ahogyan arra az alapügy alperese, a spanyol kormány és a Bizottság is hivatkozott – nem tekinthető relevánsnak.

25. Amikor a kérdést előterjesztő bíróság „[a] közösségi jog szülési szabadság[ra] [vonatkozó] rendelkezéseire" hivatkozik, nyilvánvalóan a 92/85 irányelv értelmezését kéri. Az, hogy ezen irányelv alkalmazható-e az adott esetre, megint csak attól függ, hogy az alapügy felperese által az alapeljárásban hivatkozott hátrányos bánásmód a 92/85 irányelv által biztosított védelem [8] körébe tartozó jogokat érint-e.

26. Ebben az összefüggésben jelentősége van annak, hogy az alapügy felperese szerződéses alkalmazottként vált szülési szabadság jogosultjává. Nem hivatkozott azonban arra, hogy fennálló foglalkoztatási viszonya vonatkozásában sérültek volna a 92/85 irányelv [9] alapján őt megillető jogok. A 92/85 irányelv nem szabályozza kifejezetten az anyáknak a meglevő munkaviszonyukba történő visszatérését. Csak az 92/85 irányelv főbb rendelkezéseit átvevő és azt a 76/207 irányelvbe beépítő 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv [10] szabályozza a munkavállalóknak a korábbi munkahelyükre vagy azzal azonos munkakörbe történő visszatéréshez való jogát, amikor is ennek körülményei nem vezethetnek az érintett helyzetének romlásához: a 76/207 irányelv 2002/73 irányelv szerinti szövegének 2. cikke ugyanis többek között előírja: „A szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőtlenek [helyes fordítás: kedvezőek], valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

Ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a 92/85/EGK irányelv értelmében – kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az ennek az irányelvnek az értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül."

8 – E helyen emlékeztetni kell a szülési szabadság 92/85 irányelv szerinti védelmi céljára: „A szülési szabadság igénybe vétele egyrészt a nő testi állapotának védelmét szolgálja a várandósság alatt és után, másrészt a gyermek és az anya közötti különleges kapcsolat védelmét a várandósságot és szülést követő időszakban." (nem hivatalos fordítás) – lásd a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 32. pontját, az ott említett hivatkozásokkal: a 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet (EBHT 1984., 3047. o.) 25. pontja, a C-136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-2011. o.) 25. pontja és a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6401. o.) 41. pontja.

9 – A munkabér védelméhez, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogról valamint az egyéb, munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok biztosításáról van szó. Továbbá utalni kell az elbocsátás elleni védelemre.

10 – A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i irányelv (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.). Mivel az ezen irányelv átültetésére előírt határidő csak 2005. október 1-jén járt le, ezen irányelv *nem* alkalmazható közvetlenül az alapügyre.

27. De az anya szülési szabadság utáni munkahelyre való visszatérése a 2002/73 irányelvben foglalt eme értelmezés nélkül is közvetlen összefüggést mutat a szülési szabadsághoz való joggal. A hátrányos bánásmódtól mentes visszatéréshez való jog nélkül a szülési szabadsághoz való jog illuzórikus lenne csupán, mivel a „kihagyott idő" a munkafeltételek romlásának kockázatával járna, ami nagy valószínűséggel visszatarthatná a nőket attól, hogy szülési szabadságra menjenek.

28. Egy új munkaviszonynak, illetve, mint az alapügyben, egy új tisztviselői viszonynak a szülési szabadsághoz időben közel álló létesítése azonban jelentősen különbözik a szülési szabadság lejárta után a korábbi munkahelyre – vagy azzal azonos munkakörbe – való visszatéréstől: a tisztviselőként történő munkába állás új szolgálati viszonyt hoz létre. Mind az alapügy alperese, mind a spanyol kormány hivatkozik a szerződéses alkalmazott és a tisztviselő jogi helyzetének – meglátásuk szerint nemzeti jogukban fennálló – alapvető különbségére, amely alapján nézetük szerint az új foglalkoztatási viszony nem tekinthető a korábbi folytatásának.[11] Bár a közösségi jog értelmezése nem igazodhat a nemzeti joghoz, e fejtegetések mindenesetre rávilágítanak a régi és az új foglalkoztatás között feltehetően meglevő „törésre", annál is inkább, mivel a tisztviselőként történő munkába állás csak a versenyvizsga teljesítése – és a kinevezés – után következhet be, és soha nem a korábbi szolgálati viszonyban való előléptetésből kifolyólag.

29. Nem lehet mérvadó az a körülmény, hogy jelen ügyben a tisztviselői viszonyt ugyanazon a szolgálati helyen alapították, ahol a felperes korábban szerződéses alkalmazottként dolgozott: a kérdés, hogy a tényleges munkába állás megkövetelése esetlegesen hátrányos bánásmódot jelent-e, akkor is felmerült volna, ha az alapügy felperese szolgálati helyét megváltoztatta volna, ami megint csak egyértelművé teszi, hogy jelen esetben nem a korábbi munkahelyre való visszatérésről, hanem új munkába állásról van szó.

30. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából továbbá az is következik, hogy a terhes nő alkalmazásának megtagadása nem tartozik a 92/85 irányelv hatálya alá. A Bíróság a Jiménez Melgar-ügyben 2001. október 4-én hozott ítéletében[12] különösen azt rögzítette, hogy egy határozott idejű munkaszerződés megújításának elmaradása nem esik a 92/85 irányelv 10. cikke szerinti elbocsátás tilalma alá; mindazonáltal azt is világossá tette, hogy „amennyiben a megújítás elmaradásának [...] oka a munkavállaló nő terhessége, [...] akkor az nemi alapon történő közvetlen megkü-

11 – Ez mindenesetre nem érinti a korábbi foglalkoztatásoknak a besorolás vagy a szolgálati idő számítása érdekében történő esetleges beszámítását.

12 – C-438/99. sz. ügy (EBHT 2001., I-6915. o.).

lönböztetést valósít meg, ami ellentétes a 76/207/EGK irányelv 2. cikkének (1) bekezdésével és 3. cikkének (1) bekezdésével". A Bíróság a Mahlburg-ügyben 2000. február 3-án hozott ítéletében [13] már arra a következtetésre jutott, hogy a „76/207/EGK irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése [...] tiltja, hogy egy várandós nőt azért ne vegyenek föl határozatlan idejű állásba, mert a munkavégzésnek a terhességgel indokolt tilalma miatt nem lehet azonnal és a terhesség ideje alatt foglalkoztatni". Egy nő alkalmazásának a terhesség miatti [14] megtagadását ennél fogna a 76/207 irányelv szerinti egyenlő bánásmód követelménye alapján kell vizsgálni.

31. Ha a terhes vagy szülési szabadságon levő nő alkalmazásának megtagadása nem alapozza meg a 92/85 irányelv alkalmazását, akkor az az eset még inkább nem, amikor ugyan sor kerül a nő alkalmazására, de olyan körülmények között, amelyekből nemi megkülönböztetésre lehet következtetni. Jelen esetben C. Sarkatzis Herrero alkalmazását nem tagadták meg, mivel megadták neki a munkába állásra vonatkozóan kérelmezett halasztást. [15] Ő mégis hátrányos bánásmódra hivatkozik, mert úgy véli, hogy a munkába állásának szülési szabadsága miatti elhalasztása hátrányt jelenthet a jövőbeni pályafutására és a szolgálati idejének kiszámítására nézve. Az új foglalkoztatással kapcsolatos hátrányos bánásmód e fajtájára azonban a 92/85 irányelv semmiképpen nem alkalmazható.

32. A releváns jogi kérdés jelen ügyben tehát az, hogy a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése, valamint 3. cikke tiltja-e, hogy a tisztviselői életpálya kezdetének és a szolgálati időnek a számítása a tényleges munkába állástól függjön.

33. Bár jelen esetben közszolgálati viszony létesítéséről van szó, a Bíróság már a Bizottság kontra Németország ügyben 1985. május 21-én hozott ítéletében [16] kimondta a 76/207 irányelvben foglalt alapelvek „általános hatálya" vonatkozásában, hogy „a 76/207 irányelv – mint ahogyan egyébként a 75/117 irányelv is – alkalmazandó a közszolgálati munkaviszonyra". [17]

13 – C-207/98. sz. ügy (EBHT 2000., I-549. o.).

14 – A szülési szabadságon levő nő alkalmazásának megtagadása annyiban tűnik összehasonlíthatónak az alkalmazás terhesség miatti megtagadásával, hogy a szülési szabadság oka a terhesség.

15 – Az a tény, hogy a nemzeti jog szerint nyilvánvalóan mérlegelést követő döntésről van szó, elutasítás esetén aligha lenne összeegyeztethető a 76/207 irányelv szerinti megkülönböztetési tilalommal és a 92/85 irányelv szerinti védelmi céllal. E kérdés azonban jelen ügyben nem merül fel.

16 – 248/83. sz. ügy (EBHT 1985., 1459. o.).

17 – Uo., 16. pont.

C – *A hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalma*

34. A 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése tilt minden nemi megkülönböztetést, a 76/207 irányelv 3. és azt követő cikkei pedig azokat a területeket határolják körül, amelyeken nem állhat fenn megkülönböztetés. Ez alapján a következő esetekben tilos mind a közvetlen, mind a közvetett megkülönböztetés: a munkakörök betöltésének (a kiválasztást és az alkalmazást is magában foglaló) feltételeit illetően; a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a magasabb szintű szakképzés, illetve az átképzés valamint a gyakorlati szakmai tapasztalat minden típusához és minden szintjéhez történő hozzájutás tekintetében; a foglalkoztatási- és munkakörülmények tekintetében; valamint a munkavállalói és hasonló szervezetekben való tagság és közreműködés tekintetében.

35. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az, ha egy nőt várandóssága miatt nem alkalmaznak, a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése, valamint a 3. cikke szerinti megkülönböztetés tilalma alá esik. [18] A Mahlburg-ügyben [19] az alperes az alkalmazás mellőzését többek között azzal próbálta igazolni, hogy a várandós nő védelmében munkavégzési tilalom állt fenn. Ezzel kapcsolatban a Bíróság kifejtette, hogy „[...] a várandós nők védelméről szóló rendelkezések alkalmazásának nem lehet következménye, hogy az ilyen állapotú nők hátrányos bánásmódban részesüljenek, és a munkáltató nem tagadhatja meg a várandós jelölt alkalmazását azon az alapon, hogy a határozatlan időre betöltendő munkahelyen a munkavégzésnek a terhességgel indokolt tilalma miatt a jelöltet nem lehet azonnal és a terhesség ideje alatt foglalkoztatni".

36. A várandós nőt és fiatal anyát megillető különleges védelem – amelynek legitimitását a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése is kifejezetten elismeri a hátrányos bánásmód tilalma elvével összefüggésben – nem lehet tehát e nők hátrányára, ahogy azt a Bíróság már a Thibault-ítéletben [20] is kifejtette, amelyben megállapította, hogy „a nőknek – a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésével összhangban – biztosított jogok gyakorlása nem eredményezhet hátrányos bánásmódot a munkavállalásukat és a munkafeltételeiket illetően, mivel az irányelv célja e tekintetben a tényleges, és nem pedig a formális egyenlőség". [21]

37. A nők védelmére vonatkozó, a 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése szerinti különleges rendelkezések közé tartoznak a

18 – A Mahlburg-ítélet (hivatkozás a 13. lábjegyzetben) 30. pontja.
19 – Lásd a 13. lábjegyzetben hivatkozott ítéletet.
20 – Hivatkozás a 8. lábjegyzetben.
21 – Uo., 26. pont.

szülési szabadságra vonatkozó rendelkezések is.[22] A Sass-ügyben[23] hozott ítéletben a szülési szabadságnak a fizetési fokozat változása érdekében történő figyelembevételét illetően a Bíróság kapcsolódott a Thibault-ügyben kifejtett ítélkezési gyakorlatához, és kifejtette, hogy „a női munkavállaló a munkaviszonyában minden olyan hátrányos bánásmód ellen védett, amelynek az az alapja, hogy ő szülési szabadságon volt, vagy van".[24] Magyarázatként a Bíróság hozzátette: „[v]alójában az a nő, akit azért részesítenek hátrányos bánásmódban, mert szülési szabadság miatt távol volt, terhessége és a szabadság miatt hátrányos megkülönböztetést szenved el. Ez a magatartás a 76/207 irányelv értelmében közvetlenül a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül".[25] A Bíróság végül megállapította, hogy a szülési szabadság igénybevétele „egyrészt sem az adott nő munkaviszonyát, sem az ahhoz kapcsolódó jogok alkalmazását nem szakítja meg, másrészt nem vezethet a nővel szembeni hátrányos bánásmódhoz".[26]

38. A Sass-ügy mindenesetre különbözik a jelen ügytől annyiban, hogy ott – mint erre az Egyesült Királyság Kormánya helyesen rámutatott – a szülési szabadság a már fennálló munkaviszonyban vezetett hátrányos bánásmódhoz.

39. Ha azonban a 76/207 irányelv célja a „tényleges, és nem pedig a formális egyenlőség", akkor annak 2. cikke (1) és (3) bekezdését, valamint 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy e cikkek az érintett nővel való valamennyi olyan hátrányos bánásmódot tiltják, amelynek oka a szülési szabadság mint jogilag előírt védelmi szabadság, vagy amely hátrányos bánásmód e szabadsággal összefüggésben áll, tekintet nélkül arra, hogy a hátrányos bánásmód egy fennálló vagy egy új munkaviszonyt érint. Ez a Sass-ügyben hozott ítélet 48. pontjában megfogalmazott alapelvből is következik, hiszen a Bíróság ott különbséget tesz egyrészt a fennálló munkaviszony és az ahhoz kapcsolódó jogok alkalmazásának megszakítása, másrészt a nővel szembeni hátrányos bánásmód között.

40. A nemzeti jogszabályokat ennek megfelelően úgy kell kialakítani, hogy a tisztviselőként történő munkába állás vonatkozásában a szülési szabadság igénybevétele ne legyen negatív hatással a nők jogaira.

41. A kérdést előterjesztő bíróság a következőképpen írja le az alapügy felperesét ért, állítólag hátrányos bánásmódot: a felperes a munkába állásra előírt időpontban szülési szabadságon volt.[27] Mivel engedélyezték számára a munkába állás elhalasztását, az

22 – Lásd a Thibault-ítélet (hivatkozás a 8. lábjegyzetben) 24. pontját.

23 – Hivatkozás a 4. lábjegyzetben.

24 – Uo., 35. pont.

25 – Uo., 36. pont.

26 – Uo., 48. pont.

27 – 2002. december 20-tól számítva egy hónap.

alapügy felperese 2003. április 5-én állt ténylegesen munkába. A nemzeti jog azonban nyilvánvalóan [28] a tényleges munkába álláshoz köt különböző jogkövetkezményeket, egyrészt a szolgálati viszony keletkezését, másrészt az ahhoz kapcsolódó jogokat [29] illetően. Mivel jelen esetben a szülési szabadság igénybevétele későbbi munkába állással járt, a nemzeti jognak e tényleges munkába álláshoz való kötődése végső soron ahhoz vezet, hogy a tisztviselői életpálya csak ettől az időponttól indul, és a szolgálati időt – feltételezve a korábbi közszolgálat keretében történő foglalkoztatás beszámítását, a spanyol kormány által előadottaknak megfelelően [30] – szintén ezen időponttól számítják, ami ennek megfelelően következménnyel van a díjazás szolgálati időtől függő összetevőinek nyújtására, illetve az előléptethetőségre. A kérdést feltevő bíróság feltevéseiből kiindulva tehát a szülési szabadság igénybevétele így mindenképpen az érintett nővel való hátrányos bánásmódhoz vezet.

42. Kijelenthetnénk, hogy a felperest nem érte nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés, amennyiben nem bántak vele rosszabbul, mint egy vele egy napon ténylegesen munkába álló férfi kollégával [31]; e megközelítés azonban figyelmen kívül hagyja, hogy a szülési szabadság igénybevétele éppen a munkába állás tényleges időpontját befolyásolja szükségszerűen, amennyiben a nemzeti jog nem ismeri el a „fiktív"– például okirat aláírásával történő – munkába állást, így itt egy férfi kolléga helyzetével való összehasonlítás nem tűnik célravezetőnek.

43. Végezetül meg kell jegyezni, hogy a nemzeti bíróság feladata, hogy a nemzeti jog közösségi joggal összhangban történő értelmezése során úgy határozza meg a tisztviselői pálya megkezdése szempontjából irányadó napot, hogy a közszolgálati jogviszony létesítése során a szülési szabadságon levő nőt ne érje hátrányos bánásmód a versenyvizsgán megfelelt többi jelentkezőhöz képest.

28 – Itt utalni kell arra, hogy a nemzeti jog értelmezése kizárólag a nemzeti bíróság feladata (lásd a 32/76. sz. Saieva-ügyben 1976. október 13-án hozott ítélet [EBHT 1976., 1523. o.] 7. pontját). A spanyol kormány vitatja a nemzeti jognak a kérdést előterjesztő bíróság által történt értelmezését, abból a szempontból, hogy az állás betöltése mérvadó-e a szolgálati idő számításánál – mivel lényegében arra hivatkozik, hogy a 70/1978. sz. törvény szerint a közszolgálatban töltött valamennyi idő beleszámít a szolgálati időbe, a foglalkoztatás alapjától függetlenül – ennek azonban nincs jelentősége, hiszen a Bíróságnak alapvetően az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben előadottakból kell kiindulnia.

29 – Az akták szerint egyrészt díjazási igényről és társadalombiztosítási jogi ellátási igényekről, másrészt a szolgálati idő számításáról van szó, ez utóbbi végeredményében a szolgálati idő szerinti fokozatok miatt hatással van a díjazásra. A „trienios" fogalmához lásd még a folyamatban levő, C-205/04. sz., Bizottság kontra Németország ügyet.

30 – A spanyol kormány írásos állásfoglalásából mindenesetre nem derül ki, hogy a szolgálati idő nemzeti jog szerinti számítása mennyire veszi figyelembe a szülési szabadságot (például annak szolgálati időként történő elismerésével).

31 – Lásd a Sass-ítélet (hivatkozás a 4. lábjegyzetben) 58. pontját: a Bíróság itt a szóban forgó szabadságot igénybe vevő nő helyzetét egy olyan férfi kolléga helyzetével hasonlítja össze, aki a nővel egy napon kezdte meg munkáját.

V – Végkövetkeztetések

44. A fenti megfontolások alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a következő választ adja a kérdést feltevő bíróság kérdéseire:

„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 2. cikkének (1) és (3) bekezdését, valamint 3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az ideiglenes jogviszonyban foglalkoztatott női munkavállaló, aki határozatlan idejű álláshoz való jutásának időpontjában szülési szabadságon van, jogosult tisztviselői pályájának megkezdésére, az e beosztáshoz kapcsolódó valamennyi közvetlen és közvetett joggal együtt, méghozzá az ezen állásra vele egy időben sikeresen jelentkezőkkel egyenlő feltételek mellett, és nem szabad különbséget tenni a munkába állás szülési szabadságból adódó tényleges időpontja alapján.

A nemzeti bíróság feladata, hogy a nemzeti jog közösségi joggal összhangban történő értelmezésekor úgy határozza meg a tisztviselői pálya megkezdése szempontjából irányadó napot, hogy a közszolgálati jogviszony létesítése során a szülési szabadságon levő nőt ne érje hátrányos bánásmód a versenyvizsgán megfelelt többi jelentkezőhöz képest."