A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2020. november 18.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2006/54/EK irányelv – Férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munkavégzés területén – 14. és 28. cikk – Nemzeti kollektív szerződés, amely jogot biztosít a törvényes szülési szabadságot követő szabadsághoz a gyermeküket saját maguk nevelő női munkavállalók számára – Az e szabadsághoz való jog kizárása a férfi munkavállalók számára – A női munkavállalónak mind a terhesség, mind az anyasága következményei tekintetében való védelme – Alkalmazási feltételek”

A C-463/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a conseil de prud’hommes de Metz (metzi munkaügyi bíróság, Franciaország) a Bírósághoz 2019. június 18-án érkezett, 2019. május 15-i határozatával terjesztett elő

a **Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle**

és

a **Caisse primaire d’assurance maladie de Moselle**

között,

a **Mission nationale de contrôle et d’audit des organismes de sécurité sociale**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (előadó) és N. Jääskinen bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle képviseletében L. Pate avocat,

– a Caisse primaire d’assurance maladie de Moselle képviseletében L. Besse avocat,

* Az eljárás nyelve: francia.

– a francia kormány képviseletében A.-L. Desjonquères, R. Coesme és A. Ferrand, meghatalmazotti minőségben,

– a portugál kormány képviseletében L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa és J. Marques, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében A. Szmytkowska és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2020. július 9-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

## Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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 irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.; helyesbítés: HL 2019. L 191., 45. o.) értelmezésére irányul.

2 E kérelmet a Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Moselle megye egészségbiztosítási pénztára személyzetének CFTC szakszervezete; a továbbiakban: syndicat CFTC) és a Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Moselle megye egészségbiztosítási pénztára; a továbbiakban: CPAM) között annak tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy az utóbbi megtagadta CY-től, egy gyermek apjától, a gyermeküket saját maguk nevelő női munkavállalók számára a szociális biztonsági szervezetek személyi állományára vonatkozó 1957. február 8-i nemzeti kollektív szerződésnek az alapügy tényállása időpontjában hatályos szövege (a továbbiakban: kollektív szerződés) 46. cikkében előírt szabadságot.

## Jogi háttér

### *Az uniós jog*

#### *A 92/85/EGK irányelv*

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 (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.) tizennegyedik, tizenötödik, tizenhatodik, tizenhetedik és tizennyolcadik preambulumbekezdése értelmében:

„mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, és szükségessé teszi a legalább kéthetes kötelező szülési szabadságot, amelyet a szülés előtt, illetve után kell kiadni;

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye; mivel rendelkezni kell az ilyen elbocsátások megtiltásáról;

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók egészségének védelmét érintő munkaszervezés érdekében hozott intézkedések hatástalanok lennének a munkaszerződéshez kapcsolódó jogok védelme nélkül, beleértve a munkabér [helyesen: díjazás] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítását;

mivel a szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezések is hatástalanok lennének a munkaszerződéssel kapcsolatos jogok védelme, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítása nélkül [helyesen: jogok védelme, valamint a díjazás, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság védelme nélkül];

mivel szülési szabadság esetén a megfelelő ellátás fogalmán a védelem minimális szintjének meghatározására használatos, technikai hivatkozási pontot kell érteni, és az semmiképpen sem értelmezhető úgy, mintha a terhességet betegségnek tekintené".

4 Ezen irányelvnek „Az irányelv célja" címet viselő 1. cikke a következőket mondja ki:

„(1) Ennek az irányelvnek, amely a [munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i 89/391/EGK tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)] 16. cikkének (1) bekezdése értelmében a tizedik egyedi irányelv, az a célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.

(2) A [89/391] irányelv rendelkezései, annak 2. cikke (2) bekezdését kivéve, teljes mértékben alkalmazandók az (1) bekezdésben említett terület egészére az ebben az irányelvben meghatározott szigorúbb, illetve különös rendelkezések sérelme nélkül.

(3) Ez az irányelv nem eredményezheti az egyes tagállamokban az irányelv elfogadásának napján meglévő, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalóknak nyújtott védelem szintjének csökkentését."

5 A 92/85 irányelv „Szülési szabadság" címet viselő 8. cikke így rendelkezik:

„(1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.

(2) Az (1) bekezdésben elrendelt szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább két hét kötelező szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni."

6 Az említett irányelvnek „Az elbocsátás [helyesen: felmondás] tilalma" című 10. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók gyakorolhassák az e cikk által is elismert egészség- és biztonságvédelmi jogaikat, rendelkezni kell arról, hogy:

1. a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megtiltsák a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig történő elbocsátását [helyesen: felmondást], az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve, amennyiben az adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult;

2. ha a 2. cikkben meghatározott munkavállalót az 1. pontban említett időszak alatt elbocsátják [helyesen: felmondanak neki], a munkáltató köteles az elbocsátás [helyesen: felmondás] megfelelően megalapozott indokait írásban megadni;

3. a tagállamok megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat megvédjék az 1. pont értelmében jogszerűtlen elbocsátás [helyesen: felmondás] következményeitől."

7 Az említett irányelvnek „A munkaviszonyhoz [helyesen: munkaszerződéshez] kapcsolódó jogok" című 11. cikkének szövege a következőképpen szól:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók gyakorolhassák az e cikk által is elismert egészség- és biztonságvédelmi jogaikat, rendelkezni kell arról, hogy:

1. biztosítsák az 5., 6. és 7. cikkben említett esetekben a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, köztük a munkabér [helyesen: díjazás] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságukat, a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően;

2. a 8. cikkben említett esetben biztosítsák az alábbiakat:
   a) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkaviszonyhoz [helyesen: munkaszerződéshez] kapcsolódó, az alábbi b) pontban [helyesen: alpontban] említetteken kívüli jogait;
   b) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkabérének [helyesen: díjazásának] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát;

3. a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: a 2. pont b) alpontjában] említett ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében;

4. a tagállamok a munkabérhez [helyesen: díjazáshoz] vagy az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: vagy az 1. pontban és a 2. pont b) alpontjában] említett ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek.

E feltételek azonban semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra [helyesen: E feltételek között semmiképpen nem szerepelhet olyan, amely a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző 12 hónapnál hosszabb időtartamú előzetes munkaviszonyt ír elő]."

*A 2006/54 irányelv*

8 A 2006/54 irányelv (24) és (25) preambulumbekezdése értelmében:

„(24) A Bíróság, az egyenlő bánásmód elvének értelmében következetesen elismerte a nők terhesség és anyaság alatti fizikai állapota védelmének jogosságát, valamint a nemek közötti érdemi egyenlőség elérésének eszközéül szolgáló anyaságvédelmi intézkedések bevezetését. Ez az irányelv ezért nem érinti a [92/85 irányelvet]. Ez az irányelv nem érinti továbbá az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvet [(HL 1996. L 145., 4. o.)].

(25) Az egyértelműség végett helyénvaló rendelkezéseket hozni a szülési szabadságon lévő nők munkához való jogának védelme érdekében, különösen azt a jogukat érintően, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, a szülési szabadság lejárta után ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében, valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna."

9 A 2006/54 irányelvnek „Az irányelv célja" címet viselő 1. cikke értelmében:

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

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

a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;

b) a díjazást is magában foglaló munkafeltételek;

c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott hatékonyságát."

10 Ezen irányelv „Fogalommeghatározások" című 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja előírja:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

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

11 Az említett irányelvnek „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma" című 14. cikke az (1) bekezdésében a következőket írja elő:

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

a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve az előmenetelt;

b) hozzájutás a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés, ideértve a szakmai gyakorlatot, minden típusához és szintjéhez;

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint [az EK 141. cikkben] előírt díjazást;

d) tagság és részvétel munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, illetve olyan szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát képviselnek, ideértve az ilyen szervezetek nyújtotta előnyöket."

12 Ugyanezen irányelv „Visszatérés szülési szabadságról” című 15. cikkének a szövege a következő:

„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 kedvezőek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.”

13 A 2006/54 irányelv „Kapcsolat a közösségi és nemzeti rendelkezésekkel” című 28. cikke a következőket mondja ki:

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

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

### *A francia jog*

#### *A munka törvénykönyve*

14 A Code du travail (a munka törvénykönyve) L. 1225-17. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A női munkavállalók 6 héttel a szülés várható időpontját megelőzően kezdődő és ezen időpontot követő 10 hét elteltével véget érő szülési szabadságra jogosultak.

A munkaszerződés felfüggesztésének a szülés várható időpontját megelőzően kezdődő időszaka a női munkavállaló kérelmére és a terhességet nyomon követő egészségügyi szakember kedvező véleménye esetén legfeljebb 3 héttel csökkenthető. Ilyen esetben a szülés várható időpontját követő időszak meghosszabbodik az említett csökkentésnek megfelelő időtartammal.

Amennyiben a női munkavállaló a szülési szabadság egy részét a gyermek megszületését követő időszakra halasztotta és az orvos a szülés várható időpontját megelőző időszakban felmentette a munkavégzés alól, az említett halasztást mellőzni kell és a munkaszerződés felfüggesztésének időszakát a munkavállaló felmentésének első napjától kezdve szükséges csökkenteni. Az eredetileg elhalasztott időszak az említett felmentéssel megegyező időtartammal csökken.”

#### *A kollektív szerződés*

15 A kollektív szerződés 1. cikke szerint:

„A jelen szerződés szabályozza a társadalombiztosítási szervek, a családi támogatások és az azok felügyelete alá tartozó bármely más szerv közötti viszonyt (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale, Union nationale des caisses d’allocations familiales, caisses primaires, caisses régionales vieillesse et invalidité, caisses d’allocations familiales, organismes de recouvrement des cotisations, services sociaux, caisses de prévoyance du personnel, [szociális biztonsági szervezetek nemzeti szövetsége, családtámogatási pénztárak országos szövetsége, elsődleges pénztárak, öregségi és rokkantsági regionális pénztárak, járulékbeszedő szervezetek, szociális szolgálatok, munkavállalói előtakarékossági pénztárak] stb.) és e szervezetek és ezek azon szervezeteinek és szervezeteinek személyi állománya közötti viszonyt, akiknek székhelye Franciaországban vagy tengerentúli megyékben van.”

16 A kollektív szerződés 45. és 46. cikke a kollektív szerződés „Szülési szabadságok” című „L.” fejezetében található.

17 A kollektív szerződés 45. cikke kimondja:

„A személyi állomány legalább hat hónapos szolgálati idővel rendelkező tagjait a törvényes szülési szabadság időtartamára a díjazásuk védelme illeti meg. Ez nem vonható össze a személyi állomány tagjai mint biztosítottak számára fizetendő napi ellátással.

A szülési szabadság a betegszabadsághoz való jog szempontjából nem vehető figyelembe és nem eredményezheti az éves szabadság időtartamának csökkentését.”

18 A kollektív szerződés 46. cikke kimondja:

„A személyi állomány azon női tagját, aki gyermekét saját maga neveli, az előző cikk szerinti szabadság elteltét követően:

– az illetmény 50%-ával járó 3 hónapos szabadság vagy teljes illetménnyel járó 1,5 hónapos szabadság;

– egyéves, illetmény nélküli szabadság illeti meg.

Ha a személyi állomány tagja egyedülálló nő, vagy ha házastársa, illetve élettársa elesett a szokásos bevételi forrásaitól (rokkantság, hosszú ideig tartó betegség, katonai szolgálat miatt), a nőt teljes illetménnyel járó 3 hónapos szabadság illeti meg.

A fenti szabadság időtartamának elteltét követően a jogosultat teljeskörűen vissza kell helyezni a munkakörébe.

A vezetőség kivételesen további egyéves, illetmény nélküli szabadságot engedélyezhet. Ez utóbbi esetben – a fenti 16. cikk rendelkezéseire figyelemmel – a személyi állomány tagját a rendelkezésre álló munkahelyek függvényében kell visszahelyezni a munkakörébe, és a rendelkezésre álló munkahelyek betöltése tekintetében a saját szervezeténél és a társszervezeteknél is elsőbbség illeti meg őt.

A vezetőség a szóban forgó szabadság meghosszabbításakor bizonyos esetekben hivatalosan is kötelezettséget vállalhat a munkavállaló munkakörbe való azonnali visszahelyezésére.

Az e cikk hatálya alá tartozó, illetmény nélküli szabadság joghatása a jelen szerződés rendelkezései és a nyugdíjbiztosítás tekintetében azonos a fenti 40. cikk szerinti szabadsággal.”

## Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

19 A CPAM „beosztott és vezető állású munkavállalók körében nyújtott ellátások ellenőre” minőségben, alkalmazottként végzett munkatevékenység céljából foglalkoztatta CY-t. CY egy gyermek apja, aki 2016 áprilisában született.

20 CY ez alapján kérte a kollektív szerződés 46. cikkében előírt szabadság kiadását, amely cikk értelmében az e kollektív szerződés 45. cikkében előírt szabadság lejártakor a gyermekét saját maga nevelő női munkavállaló ezt követően az illetmény 50%-ával járó három hónapos szabadságra vagy a teljes illetménnyel járó másfél hónapos szabadságra, valamint egyéves, illetmény nélküli szabadságra jogosult.

21 A CPAM azzal az indokkal utasította el CY kérelmét, hogy a kollektív szerződés 46. cikkében előírt kedvezmény azon női munkavállalók számára van fenntartva, akik saját maguk nevelik a gyermeküket.

22 A syndicat CFTC azt kérte a társadalombiztosítási szerv igazgatóságától, hogy terjessze ki a kollektív szerződés 46. cikke rendelkezéseinek alkalmazását a gyermeküket saját maguk nevelő férfi munkavállalókra.

23 E kérelmet azzal az indokkal utasították el, hogy e cikk szövege szerint az előírt szabadság csak a gyermek anyja részére jár, mivel a „munkavállaló” kifejezés nőnemben szerepel, és az említett cikk nem hátrányosan megkülönböztető, mivel a kollektív szerződés 45. cikkéhez képest járulékos jellegű, amely csak a nők számára biztosít kedvezményt.

24 2017. december 27-én a CY érdekében fellépő syndicat CFTC keresetet nyújtott be a CPAM ellen a kérdést előterjesztő bíróság, a conseil de prud'hommes de Metz (metzi munkaügyi bíróság, Franciaország) előtt, azt állítva, hogy a kollektív szerződés 46. cikkében előírt szabadság CY részére való kiadását megtagadó határozat nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amelyet mind az uniós jog, mind a francia jog tilt. A kollektív szerződés 46. cikke ugyanis nem minősül e kollektív szerződés 45. cikkéhez képest járulékos jellegűnek, mivel e 45. cikktől eltérően e 46. cikk nem függ össze élettani megfontolásokkal. Mivel a férfiakat és a nőket egyenlően terheli a gyermekeik nevelésének kötelezettsége, a CPAM alkalmazásában álló férfi munkavállalóknak is részesülniük kell a kollektív szerződés 46. cikkében előírt kedvezményben.

25 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a Cour de cassation (semmítőszék, Franciaország) 2017. szeptember 21-i ítéletében megállapította, hogy a kollektív szerződés 46. cikkének célja egy kiegészítő szülési szabadság biztosítása az e kollektív szerződés 45. cikkében említett törvényes szülési szabadság lejártakor, és így az a nő és gyermeke között a terhességet és szülést követő időszakban fennálló különleges kapcsolat védelmét szolgálja.

26 E körülmények között a conseil des prud'hommes de Metz (metzi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Az [EUMSZ 8.] és EUMSZ 157. cikkel, az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogi elvével és az Európai Unió Alapjogi Chartája 20. cikkével, 21. cikkének (1) bekezdésével és 23. cikkével összefüggésben értelmezett [2006/54] irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy az kizárja a tárgyi hatálya alól a [kollektív szerződés] 46. cikkének rendelkezéseit, amely az [érintett] szervezeteknek a gyermekeiket saját maguk nevelő női munkavállalói számára tartja fenn az illetmény 50%-ával járó három hónapos szabadságot vagy a teljes illetménnyel járó másfél hónapos szabadságot vagy a szülési szabadságot követően az egyéves, illetmény nélküli szabadságot?”

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

### *A Bíróság hatásköréről*

27 A CPAM elsődlegesen azzal érvel, hogy a Bíróságnak az EUMSZ 267. cikkre tekintettel nyilvánvalóan nincs hatásköre az előterjesztett kérdés megválaszolására. A jelen ügy keretében ugyanis nem arra kérték a Bíróságot, hogy határozzon a Szerződések értelmezéséről vagy valamely uniós intézmény, szerv vagy hivatal által hozott valamely jogi aktus érvényességéről vagy értelmezéséről.

28 A CPAM arra hivatkozik, hogy egy előzetes döntéshozatal iránti kérelem ürügyén a syndicat CFTC valójában a kollektív szerződésnek a Cour de cassation (semmítőszék) által értelmezett 46. cikke „szupranacionális érvénytelenítését” kívánja elérni az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elveire tekintettel. Márpedig a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel sem a nemzeti jog – ideértve a tagállamok ítélkezési gyakorlatát is – uniós joggal való összeegyeztethetőségének vizsgálatára, sem pedig a nemzeti jog értelmezésére.

29 E vonatkozásban emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 267. cikk által létrehozott együttműködési rendszer a tagállami bíróságok és a Bíróság feladatainak egyértelmű szétválasztásán alapul. A fenti cikk alapján kezdeményezett eljárás keretében a nemzeti jogszabályok értelmezése a nemzeti bíróságok feladata, nem pedig a Bíróságé, és ez utóbbi nem dönthet a belső jogszabályoknak az uniós jogi

rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségéről. Ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a nemzeti bíróságot minden olyan, az uniós jog értelmezésére vonatkozó szempontról, amely lehetővé teszi számára a belső jogszabályok uniós jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének értékelését (2020. április 30-i CTT – Correios de Portugal ítélet, C-661/18, EU:C:2020:335, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Igaz ugyan, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés és a kérdést előterjesztő bíróság által kifejtett indokok együttes olvasata arra készteti a Bíróságot, hogy egy belső jogi rendelkezés uniós joggal való összeegyeztethetőségének tárgyában foglaljon állást, semmi akadálya annak, hogy a Bíróság a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ adjon azzal, hogy tájékoztatja az uniós jog értelmezésére vonatkozó olyan szempontokról, amelyek lehetővé teszik ez utóbbi számára, hogy saját maga döntsön a belső jognak az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről. Következésképpen, mivel a kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (lásd ebben az értelemben: 2020. április 30-i CTT – Correios de Portugal ítélet, C-661/18, EU:C:2020:335, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy az alapeljárás, amely egy szabadságnak a kollektív szerződés 46. cikke alapján történő kiadására vonatkozik, a 2006/54 irányelv 1. cikke második bekezdésének b) pontja értelmében vett munkafeltételeket érinti. Következésképpen ez a jogvita ezen irányelv hatálya alá tartozik, amely irányelv az előterjesztett kérdésben is szerepel.

32 A CPAM állításával ellentétben a kérdést előterjesztő bíróság ennélfogva egy uniós jogi aktus értelmezését kéri.

33 Így a Bíróság feladata, hogy a kérdést előterjesztő bíróságot az uniós jog értelmezésére vonatkozó minden olyan szempontról tájékoztassa, amely lehetővé teszi számára, hogy maga határozzon a saját belső jogának az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről.

34 Következésképpen meg kell állapítani, hogy a Bíróság hatáskörrel rendelkezik az előterjesztett kérdés megválaszolására.

### *Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról*

35 A francia kormány azt állítja, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem felel meg a Bíróság eljárási szabályzatának 94. cikkében előírt követelményeknek, mivel e határozat semmilyen indokolást nem tartalmaz annak szükségességével kapcsolatban, hogy az alapjogvita eldöntése érdekében kérdést kell-e terjeszteni a Bíróság elé. A kérdést előterjesztő bíróság csupán megismétli az elé terjesztett érveket, anélkül hogy megjelölné azokat a pontos okokat, amelyek alapján szükségesnek ítélte, hogy kérdést terjesszen a Bíróság elé.

36 Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság az EUM-Szerződés és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) több rendelkezésére is hivatkozik, anélkül azonban, hogy kifejtené az előterjesztett kérdéssel való kapcsolatukat. A francia kormány arra hivatkozik, hogy még azt feltételezve is, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható, e kérdést annyiban kell megválaszolni, amennyiben az a 2006/54 irányelvre vonatkozik, nem pedig annyiban, amennyiben az az EUMSZ 8. és EUMSZ 157. cikkre, valamint a Charta 20., 21. és 23. cikkére vonatkozik.

37 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell (2020. április 2-i Reliantco Investments és Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti ítélet, C-500/18, EU:C:2020:264, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 Mindazonáltal – egyfelől – ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli és jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson, a Bíróság mint elfogadhatatlant elutasíthatja az előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet (2020. április 2-i Reliantco Investments és Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti ítélet, C-500/18, EU:C:2020:264, 41. pont).

39 Másfelől, az előzetes döntéshozatali eljárás keretében a nemzeti bíróságok és a Bíróság közötti viszonyban irányadó együttműködés szellemében az, hogy a kérdést előterjesztő bíróság nem tett meg bizonyos előzetes megállapításokat, nem jár szükségszerűen az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlanságával, ha e hiányosságok ellenére a Bíróság az iratokból kitűnő elemekre tekintettel úgy véli, hogy képes hasznos választ adni a kérdést előterjesztő bíróságnak (2020. április 2-i Reliantco Investments és Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti ítélet, C-500/18, EU:C:2020:264, 42. pont).

40 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy kétségtelen, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szűkszavú azon okok kifejtését illetően, amelyek miatt az előterjesztő bíróságban kérdés merült fel a 2006/54 irányelv értelmezésére vonatkozóan, és hogy az EUM-Szerződés, valamint a Charta rendelkezéseit kizárólag az előterjesztett kérdés említi.

41 Ugyanakkor először is a kérdést előterjesztő bíróság megismételte a syndicat CFTC arra vonatkozó érveit, hogy a kollektív szerződés 46. cikke nem felel meg az uniós jognak. Amint arra maga a francia kormány is rámutatott, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésnek a syndicat CFTC által javasoltak szerinti felvetésével az előterjesztő bíróság hallgatólagosan magáévá tette az e szakszervezet által a kollektív szerződés e cikkének a 2006/54 irányelvvel való összeegyeztethetőségével kapcsolatban kifejtett kétségeket. Ennélfogva az előzetes döntéshozatalra utaló határozat lehetővé teszi azon okok megértését, amelyek miatt az előterjesztő bíróság szükségesnek ítélte e kérdés Bíróság elé terjesztését.

42 Egyébiránt mind a CPAM, mind a francia és a portugál kormány, valamint az Európai Bizottság teljes mértékben képes volt észrevételeket tenni az előterjesztett kérdéssel kapcsolatban.

43 Másodszor, az előterjesztett kérdés úgy van megfogalmazva, hogy az a 2006/54 irányelvre vonatkozik, amelyet az EUMSZ 8. és EUMSZ 157. cikkel, valamint a Charta 20. cikkel, 21. cikkének (1) bekezdésével és 23. cikkével „összefüggésben” kell értelmezni. Ennélfogva a kérdést előterjesztő bíróság nem az EUM-Szerződés és a Charta e rendelkezéseinek önálló értelmezését kéri, mivel azokat kizárólag a 2006/54 irányelv értelmezésének alátámasztása érdekében említik.

44 E körülmények között meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat megfelel az eljárási szabályzat 94. cikkében előírt követelményeknek.

45 Következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

### *Az ügy érdeméről*

46 Kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2006/54 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes valamely nemzeti kollektív szerződés olyan rendelkezése, amely a gyermeküket saját maguk nevelő női munkavállalóknak tartja fenn a törvényes szülési szabadság lejártát követő szabadsághoz való jogot, a férfi munkavállalóktól ugyanakkor megvonja az ilyen szabadsághoz való jogot.

47 E tekintetben a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja a foglalkoztatási és munkafeltételek tekintetében megtilt minden nemen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést.

48 Ezen irányelv összefüggésében a férfi és női munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed minden, a munkaviszonyt kollektív módon rendező megállapodásra (lásd ebben az értelemben: 2004. november 18-i Sass ítélet, C-284/02, EU:C:2004:722, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 Egyébiránt, bár a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, „ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának”, az ezen irányelv 28. cikke pontosítja, hogy ezen irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra, és hogy nem érinti a 92/85 irányelv rendelkezéseit sem.

50 A gyermek anyjának védelmét illetően a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a várandós munkavállalók számára elismert szülési szabadsághoz való jogot a szociális jog különösen jelentős védelmi eszközének kell tekinteni. Az uniós jogalkotó tehát úgy vélte, hogy az érintettek létfeltételeinek lényeges módosulása a szülést megelőző és követő legalább tizennégy hetes korlátozott időszak során a keresőtevékenység gyakorlása felfüggesztésének alapos okát képezi, anélkül, hogy a hatóságok vagy a munkáltatók bármilyen módon megkérdőjelezhetnék ezen ok jogszerűségét (2007. szeptember 20-i Kiiski ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 49. pont; 2015. május 21-i Rosselle ítélet, C-65/14, EU:C:2015:339, 30. pont).

51 Amint ugyanis az uniós jogalkotó a 92/85 irányelv tizennegyedik preambulumbekezdésében elismerte, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók olyan sajátosan sérülékeny helyzetben vannak, amely megköveteli, hogy jogosultak legyenek a szülési szabadságra, amely – különösen e szabadság időtartama alatt – nem hasonlítható össze a betegszabadságot igénybe vevő személyek helyzetével, legyen szó akár férfiakról, akár nőkről (1998. október 27-i Boyle és társai ítélet, C-411/96, EU:C:1998:506, 40. pont; 2014. március 18-i D ítélet, C-167/12, EU:C:2014:169, 33. pont).

52 E szülési szabadság egyrészt a nő biológiai állapotának védelmére irányul a terhessége során és azt követően, másrészt a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmére irányul a terhességet és a szülést követő időszakban, biztosítva azt, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot (1984. július 12-i Hofmann ítélet, 184/83, EU:C:1984:273, 25. pont; 2018. október 4-i Dicu ítélet, C-12/17, EU:C:2018:799, 34. pont).

53 Másfelől a 92/85 irányelv, amely minimális előírásokat tartalmaz, semmilyen módon nem korlátozza a tagállamok lehetőségét a tekintetben, hogy a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók részére magasabb szintű védelmet biztosítsanak azáltal, hogy számukra kedvezőbb védelmi intézkedéseket tartanak fenn vagy vezetnek be, feltéve hogy ezen intézkedések az uniós jog rendelkezéseivel összeegyeztethetők (2014. február 13-i TSN és YTN ítélet, C-512/11 és C-513/11, EU:C:2014:73, 37. pont; 2016. július 14-i Ornano ítélet, C-335/15, EU:C:2016:564, 35. pont).

54 A Bíróság hozzátette, hogy a jogszabályban előírt védelmi időszakot követően a szülési szabadsághoz hasonló, nőknek biztosított intézkedések a 2006/54 irányelv 28. cikke (1) bekezdésének hatálya alá tartoznak, amennyiben azok a nők védelmét szolgálják mind a terhesség, mind az anyaságuk következményei tekintetében. A szülési szabadság emiatt az édesanyán kívüli más személyek számára nem biztosítható, tekintettel arra, hogy kizárólag az anya lehet kitéve a munkába való korai visszatérést célzó, nemkívánatos nyomásgyakorlásnak (lásd ebben az értelemben: 1984. július 12-i Hofmann ítélet, 184/83, EU:C:1984:273, 26. pont).

55 A szülői minőséget illetően a Bíróság pontosította, hogy a férfi munkavállaló és a szintén ilyen női munkavállaló helyzete a gyermeknevelés szempontjából összehasonlítható (1988. október 25-i Bizottság kontra Franciaország ítélet, 312/86, EU:C:1988:485, 14. pont; 2019. december 12-i Instituto Nacional de la Seguridad Social [Anyák nyugdíj-kiegészítése] ítélet, C-450/18, EU:C:2019:1075,

51. pont). Következésképpen a nőknek a szülői minőségükben való védelmére irányuló intézkedések nem igazolhatók a 2006/54 irányelv 28. cikkének (1) bekezdése alapján (lásd ebben az értelemben: 2001. november 29-i Griesmar ítélet, C-366/99, EU:C:2001:648, 44. pont).

56 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából tehát az következik, hogy a törvényes szülési szabadság lejártát követően a tagállam fenntarthat a gyermek anyja számára egy kiegészítő szabadságot, ha ez utóbbi nem szülői minőségében, hanem mind a terhesség, mind az anyasága következményei tekintetében vonatkozik rá.

57 Amint az a jelen ítélet 52. pontjából kitűnik, az ilyen kiegészítő szabadságnak a nő biológiai állapota, valamint a szülést követő időszakban a gyermekével fenntartott különleges kapcsolat védelmének biztosítását kell szolgálnia.

58 E tekintetben, amint arra a főtanácsnok az indítványának 61. pontjában lényegében rámutatott, a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmének célja önmagában nem elegendő ahhoz, hogy kizárja az apákat egy kiegészítő szabadság időtartamának igénybevételéből.

59 A jelen esetben a kollektív szerződés 46. cikke kimondja, hogy az e kollektív szerződés 45. cikkében említett törvényes szülési szabadság leteltével a gyermekét saját maga nevelő női munkavállaló ezt követően az illetmény 50%-ával járó három hónapos szabadságra vagy a teljes illetménnyel járó másfél hónapos szabadságra, valamint egyéves, illetmény nélküli szabadságra jogosult, amely utóbbi szabadság egy év időtartamra meghosszabbítható.

60 Meg kell állapítani, hogy az olyan kollektív szerződés, amely az ilyen kiegészítő szabadság igénybevételéből kizárja a gyermekét maga nevelő férfi munkavállalót, eltérő bánásmódot valósít meg a férfi és a női munkavállalók között.

61 Amint az a jelen ítélet 52. és 54. pontjából következik, az ilyen eltérő bánásmód csak akkor egyeztethető össze a 2006/54 irányelvvel, ha az anya védelmét célozza mind a terhesség, mind az anyasága következményei tekintetében, vagyis ha a nő biológiai állapotának, valamint a szülést követő időszakban a gyermekével fenntartott különleges kapcsolata védelmének biztosítását célozza. Abban az esetben, ha a kollektív szerződés 46. cikke kizárólag a nőkre a szülői minőségükben vonatkozna, e cikk az ezen irányelv 14. cikkének (1) bekezdésében tiltott közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósítana meg a férfi munkavállalókkal szemben.

62 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 70. pontjában rámutatott, az annak érdekében figyelembe veendő tényezők, hogy a törvényes szülési szabadságot követően biztosított szabadság fenntartható-e a női munkavállalók számára, többek között e szabadság kiadási feltételeire, annak időtartamára és igénybevételi szabályaira, valamint az ehhez kapcsolódó jogi védelem szintjére vonatkoznak.

63 Először is az ilyen szabadság kiadási feltételeinek közvetlenül kapcsolódniuk kell a nő biológiai és pszichológiai állapotának, valamint a nő és gyermeke közötti, a szülést követő időszakban fennálló különleges kapcsolatnak a védelméhez. Így e szabadságot többek között a szóban forgó nemzeti szabályozás hatálya alá tartozó valamennyi nő számára biztosítani kell, függetlenül attól, hogy mennyi szolgálati idővel rendelkeznek, és anélkül, hogy a munkáltató hozzájárulása szükséges lenne.

64 Továbbá a kiegészítő szülési szabadság időtartamát és igénybevételi szabályait is megfelelően ki kell igazítani a nő biológiai és pszichológiai védelmének, valamint a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolatnak a szülést követő időszakban történő biztosítása érdekében, anélkül, hogy túllépnék az ilyen védelemhez szükségesnek mutatkozó időtartamot.

65 Végül, ami a jogi védelem szintjét illeti, mivel e szabadságnak ugyanaz a célja, mint a törvényes szülési szabadságnak, annak meg kell felelnie a 92/85 és a 2006/54 irányelv által e törvényes szabadság számára biztosított minimális védelemnek. Így különösen a kiegészítő szabadságra vonatkozó jogi

szabályozásnak védelmet kell biztosítania a női munkavállalók számára a felmondással szemben, illetve biztosítania kell a díjazás védelmét és a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot a 92/85 irányelv 10. és 11. cikkében meghatározott feltételeknek megfelelő feltételek mellett, valamint biztosítania kell azt a jogot, amely a 2006/54 irányelv 15. cikkében szerepel, hogy a női munkavállaló visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek nem kevésbé kedvezőek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

66 A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a kollektív szerződés 46. cikkében előírt szabadság megfelel-e azoknak a feltételeknek, amelyek alapján úgy lehet tekinteni, hogy az a női munkavállalók védelmét célozza mind a terhesség, mind az anyaságuk következményei tekintetében.

67 Amint az a jelen ítélet 29. pontjában megállapításra került, a jelen ügy keretében nem a Bíróság feladata, hogy a kollektív szerződés e cikkének a 2006/54 irányelvvel való összeegyeztethetőségéről határozzon. Ezzel szemben a Bíróság feladata, hogy minden értelmezési szempontot megadjon annak érdekében, hogy lehetővé tegye a kérdést előterjesztő bíróság számára ezen összeegyeztethetőség értékelését.

68 E tekintetben először is meg kell jegyezni, hogy a törvényes szülési szabadság leteltével járó szabadságot úgy lehet tekinteni, mint amely szerves részét képezi egy olyan szülési szabadságnak, amely hosszabb és a női munkavállalók számára kedvezőbb időtartamú, mint a jogszabályban előírt időtartam.

69 Mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy a jelen ítélet 54. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra tekintettel annak lehetősége, hogy a törvényes szülési szabadság lejárta után az anyák számára fenntartott szabadságot vezessenek be, attól a feltételtől függ, hogy maga e szabadság is a nők védelmére irányuljon. Következésképpen önmagában az a tény, hogy egy szabadság közvetlenül követi a törvényes szülési szabadságot, nem elegendő annak megállapításához, hogy azt azon női munkavállalók számára lehet fenntartani, akik saját maguk nevelik gyermeküket.

70 Másodszor, a kollektív szerződés azon fejezetének címe, amelyhez az ilyen kiegészítő szabadságot előíró rendelkezés tartozik, nem releváns tényező az ilyen rendelkezés uniós joggal való összeegyeztethetőségének vizsgálata szempontjából. A kérdést előterjesztő bíróságnak ugyanis konkrétan meg kell vizsgálnia, hogy az előírt szabadság lényegében az anya védelmére irányul-e mind a terhesség, mind az anyasága következményei tekintetében.

71 Harmadszor a francia kormány az 1998. április 30-i Thibault ítéletre (C-136/95, EU:C:1998:178) hivatkozik, amelyben a Bíróság elismerte, hogy a kollektív szerződés 46. cikke szülési szabadságnak minősül.

72 Ugyanakkor ezen ítélet 12. pontja, amelyre a francia kormány hivatkozik, nem a jogi érvelésre és a Bíróság általi értelmezésre vonatkozik, hanem kizárólag azokra a tényekre, amelyek az említett ítélet alapjául szolgáló ügyben előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelemből következnek.

73 Negyedszer meg kell állapítani, hogy a kollektív szerződés 46. cikkében előírt szabadság időtartama igen változó lehet, másfél hónaptól két év és három hónapig terjedhet. Ez az időtartam így jelentősen meghaladhatja a munka törvénykönyve L. 1225-17. cikkében előírt tizenhat hetes szülési szabadságot, amelyre a kollektív szerződés 45. cikke utal. Ezenkívül, ha a szabadságot egy vagy két évre veszik ki, az „fizetés nélküli”, ami láthatóan nem biztosítja a női munkavállaló számára a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot, amely feltételt a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. pontja követeli meg a szülési szabadság tekintetében.

74 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelvnek a 92/85 irányelvvel összefüggésben értelmezett 14. és 28. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes valamely nemzeti kollektív szerződés olyan rendelkezése,

amely a gyermeküket saját maguk nevelő női munkavállalók számára biztosítja a szülési szabadság lejártát követő szabadsághoz való jogot, azzal a feltétellel, hogy e kiegészítő szabadság célja a női munkavállalók védelme mind a terhesség, mind az anyaságuk következményei tekintetében, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, figyelembe véve többek között az említett szabadság kiadási feltételeit, igénybevételi szabályait és időtartamát, valamint az ehhez kapcsolódó jogi védelem szintjét.

## A költségekről

75 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

**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 irányelvnek – a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvvel (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében) összefüggésben értelmezett – 14. és 28. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes valamely nemzeti kollektív szerződés olyan rendelkezése, amely a gyermeküket saját maguk nevelő női munkavállalók számára biztosítja a szülési szabadság lejártát követő szabadsághoz való jogot, azzal a feltétellel, hogy e kiegészítő szabadság célja a női munkavállalók védelme mind a terhesség, mind az anyaságuk következményei tekintetében, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata, figyelembe véve többek között az említett szabadság kiadási feltételeit, igénybevételi szabályait és időtartamát, valamint az ehhez kapcsolódó jogi védelem szintjét.**

Aláírások