ELEANOR SHARPSTON
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2014. december 18.[1]

**C-65/14. sz. ügy**

**Charlotte Rosselle**
**kontra**
**Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) ésUnion nationale des mutualités libres**

(a Tribunal du travail de Nivelles [Belgium] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — 92/85/EGK irányelv — A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségvédelme — Anyasági ellátás szülési szabadság alatt — 120 ledolgozott munkanapból álló várományi idő hat hónapos időszak alatt — Megszakadás — Személyes okokból, munkaviszonyban álló munkavállalóként való elhelyezkedés érdekében távol lévő közszolgálati alkalmazott — 2006/54/EK irányelv — Férfi és női munkavállalók közötti egyenlő bánásmód"

1. A belga jog szerint a munkavállaló csak akkor jogosult anyasági ellátásra, ha a szülési szabadságát megelőző hat hónapos időszakban legalább 120 ledolgozott munkanappal rendelkezik. A Flandriában dolgozó Ch. Rosselle igényelte ezt az ellátást. Jóllehet már több éve dolgozott, kérelmét azért utasították el, mert megváltozott a munkavállalói jogállása, és új foglalkoztatásának kezdetétől számítva nem töltötte le a szükséges várományi időt. A Tribunal du travail de Nivelles (nivelles-i munkaügyi bíróság, Belgium; a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) most azzal kapcsolatban kéri a Bíróság iránymutatását, hogy hogyan kell értelmezni az anyasági irányelv[2] 11. cikke 4. pontjának második albekezdését, amely kimondja, hogy a tagállamok e célból semmilyen körülmények között sem hivatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra. A kérdést előterjesztő bíróság azt is kérdezi, hogy az anyasági ellátás biztosításának Ch. Rosselle-től való megtagadása nemi alapon történő megkülönböztetést jelent-e, és ezzel sérti-e az egyenlő bánásmódról szóló irányelvet.[3] A jelen kérelem ezért lehetőséget nyújt a Bíróságnak tovább tisztázni, hogy a várandós (vagy gyermekágyas, illetve szoptató) munkavállalóknak biztosított védelem hogyan viszonyul ahhoz a védelemhez, amelyet a női munkavállalók élveznek a foglalkoztatás és munkavégzés területén a nemi alapon történő megkülönböztetéssel szemben.

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — A 2007. június 20-i 2007/30/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2007. L 165., 21. o.) (az alapügyben releváns időszakban) módosított, 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.) (a továbbiakban: anyasági irányelv).

3 — 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 (átdolgozott szöveg) (HL 2006. L 204., 23. o.) (a továbbiakban: egyenlő bánásmódról szóló irányelv).

## Jogszabályok

*Az uniós jog*

2. Az anyasági irányelvnek az a célja, hogy ösztönözze a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását (1. cikk, (1) bekezdés).

3. A hivatkozott irányelv kilencedik preambulumbekezdése rögzíti, hogy az ilyen munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését.

4. Az anyasági irányelv 2. cikkének meghatározása szerint „várandós munkavállaló” „az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját”; és a további meghatározás szerint „gyermekágyas munkavállaló” és „szoptató munkavállaló” az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat ilyennek minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját. [4]

5. Az anyasági irányelv „Szülési szabadság” című 8. cikke értelmében:

„(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. A 11. cikk a védett munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó jogaival foglalkozik.

7. A 11. cikk 2. pontja értelmében biztosítani kell mind a szülési szabadságukat töltő védett munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, mind e munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságukat. A 11. cikk 3. pontja kimondja, hogy az ilyen 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”. [5] A 11. cikk 4. pontja értelmében a tagállamok a munkabérhez vagy a hivatkozott 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”.

8. Az EK-Szerződés 141. cikkének (3) bekezdésén (jelenleg EUMSZ 157. cikk (3) bekezdés) alapuló, az egyenlő bánásmódról szóló irányelv célja, hogy biztosítsa az esélyegyenlőség és a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és munkavégzés területén, beleértve az egyenlő vagy egyenlő értékű munkára vonatkozó egyenlő díjazás elvét (a (4) preambulumbekezdés és az 1. cikk).

4 — A jelen indítványban a munkavállalók e három kategóriájára együtt „védett munkavállalókként” hivatkozom.

5 — Az anyasági irányelv tizennyolcadik preambulumbekezdése értelmében 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”.

9. A hivatkozott irányelv (23) preambulumbekezdése a Bíróság azon ítélkezési gyakorlatára utal, amely szerint a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül, és egyértelművé teszi, hogy az egyenlő bánásmódról szóló irányelv kiterjed az ilyen bánásmódra.

10. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv alkalmazásában „közvetlen megkülönböztetés", „ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának" (2. cikk, (1) bekezdés, a) pont), és „közvetett megkülönböztetés", „ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek" (2. cikk, (1) bekezdés, b) pont).

11. A 2. cikk (2) bekezdésének c) pontja kimondja, hogy a megkülönböztetés magában foglalja „egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítését terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a[z [anyasági] irányelv] értelmében".

12. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv II. címének 2. fejezetében („Egyenlő bánásmód a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben") szereplő 5. cikk értelmében:

„A 4. cikk sérelme nélkül, a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben semmilyen közvetlen vagy közvetett nemi alapon történő megkülönböztetés nem állhat fenn, különösen a következők tekintetében:

a) az ilyen rendszerek alkalmazási területe és a belépés feltételei;

b) a járulékfizetési kötelezettség és a járulékok kiszámítása;

c) az ellátások kiszámítása, beleértve a házastárs és az eltartottak kiegészítő ellátásait, illetve az ellátásokra való jogosultság tartamára és fenntartására irányuló feltételek."

13. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv II. címének 3. fejezetében („Egyenlő bánásmód a munkavállalás, a szakképzés és előmenetel, valamint a munkafeltételek tekintetében") szereplő 14. cikk (1) bekezdése értelmében különösen:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett 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;

[…]"

14. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv kifejezetten (lásd: 28. cikk) nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra, valamint többek között az anyasági irányelv rendelkezéseit.[6]

6 — Lásd még: (24) preambulumbekezdés.

*A belga jog*

15. A kötelező egészségbiztosításról és táppénzbiztosításról szóló, 1994. július 14-i törvénynek (a továbbiakban: 1994. évi törvény) az e törvény végrehajtásáról szóló, 1996. július 3-i királyi rendelet (a továbbiakban: királyi rendelet) 203. cikkével összefüggésben értelmezett 128. cikke értelmében Belgiumban két feltétele van az anyasági ellátás kifizetésének. Először, a női munkavállalónak az ellátásra való jogosultság megszerzésének időpontját[7] megelőző hat hónap során legalább 120 munkanapot kell ledolgoznia. Másodszor, bizonyítania kell, hogy ugyanezen időszak vonatkozásában ténylegesen megfizették a pénzbeli ellátásokra vonatkozó társadalombiztosítási járulékokat.

16. A királyi rendelet értelmében az a személy, aki a közszolgálati alkalmazotti jogviszonyáról való lemondást követő harminc napon belül anyasági ellátásra való jogosultságot szerez, mentesül a várományi idő alól, amennyiben megszakítás nélkül legalább hat hónapig közszolgálati alkalmazottként foglalkoztatták.[8] A szociális tárgyú és egyéb rendelkezésekről szóló, 1991. július 20-i törvény hasonlóképpen mentesíti a felmentett közszolgálati alkalmazottakat a várományi idő alól.

## A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

17. Ch. Rosselle 2003 szeptemberében tanárként kezdett dolgozni a Flamand Közösségben. A Flamand Közösség 2008 szeptemberében nevezte ki közszolgálati alkalmazottá.

18. 2009. szeptember 1-jén Ch. Rosselle-t személyes okokból rendelkezési állományba helyezték[9] annak érdekében, hogy a Francia Közösségben taníthasson a két tannyelvű osztályokban,[10] ahol munkaviszonyban álló munkavállalóként dolgozott. Ekkor már várandós volt.

19. Ch. Rosselle 2010. január 11-én kezdte szülési szabadságát,[11], és 2010. február 2-án szült. Ch. Rosselle szülési szabadságának idejére anyasági ellátást igényelt az Union nationale des mutualités libres-től (a továbbiakban: UNM), amely az az egészségbiztosítási alap, amelynek biztosítottja.

20. 2010. február 23-án az UNM arra hivatkozva utasította el ezt a kérelmet, hogy Ch. Rosselle munkaviszonyban álló munkavállalóként (nem pedig közszolgálati alkalmazottként) kezdett dolgozni 2009. szeptember 1-jén. Szülési szabadságának kezdetekor ezért nem teljesítette a nemzeti jogban előírt várományi időt. A határozat lényegében megállapította továbbá, hogy a belga jog csak a felmentett közszolgálati alkalmazottakat mentesíti e követelmény alól (a rendelkezési állományban lévő közszolgálati alkalmazottakat azonban nem).

7 — Azaz alapvetően szülési szabadsága kezdetekor.

8 — Ha e minőségében hat hónapnál rövidebb ideig foglalkoztatták, ezt az időszakot a várományi idő számítása tekintetében figyelembe vett időszaknak kell tekinteni.

9 — Az ilyen jogállás lehetővé teszi a közszolgálati alkalmazott számára, hogy kérelmére ideiglenesen személyes okokból felhagyjon a közszolgálati alkalmazottként való munkavégzéssel. A rendelkezési állományba helyezett közszolgálati alkalmazott jogosult visszatérni közszolgálati alkalmazotti helyére.

10 — A *classes d'immersion* a Francia Közösségben lehetővé teszi az – általában francia anyanyelvű – tanítványok számára, hogy más nyelvű (rendszerint holland) órákat látogassanak.

11 — Nem vitatott, hogy Ch. Rosselle szülési szabadsága alatt már nem kapott bért a Francia Közösségtől.

21. Ch. Rosselle e határozat ellen fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, amely a következő kérdést terjesztette előzetes döntéshozatalra:

„A[z] […] 1994. […] [évi] törvény végrehajtásáról szóló […] királyi rendelet III. címe III. fejezetének 1. és 2. szakasza sérti-e a[z anyasági] irányelvet, illetve a[z egyenlő bánásmódról szóló] irányelvet […], azáltal, hogy nem mentesíti a várományi idő alól a személyes okokból rendelkezési állományba helyezett, szülési szabadságon lévő közszolgálati alkalmazottat, noha ez a helyzet azon közszolgálati alkalmazott esetében, aki lemondott, illetve akit felmentettek?”

22. Ch. Rosselle, az UNM, a belga kormány, valamint az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételeket. Tárgyalás tartását nem kérték, ezért arra nem került sor.

## Értékelés

*Előzetes megjegyzések*

23. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy Belgiumban joghézag van a röviddel a személyes okokból rendelkezési állományba helyezést követően szülő közszolgálati alkalmazottak tekintetében. A lemondott vagy felmentett közszolgálati alkalmazottakkal ellentétben a személyes okokból rendelkezési állományba helyezésüket követően, munkaviszonyban álló munkavállalóként dolgozni kezdő közszolgálati alkalmazottak csak újabb várományi idő teljesítését követően válnak jogosulttá anyasági ellátásra.

24. A jelen kérelem központi kérdése lényegében az, hogy a munkavállalói jogállásban bekövetkezett ilyen változás igazolható indoka lehet-e az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának második albekezdése alkalmazásában annak, hogy az anyasági ellátást igénylő munkavállalónak még akkor is előírják új várományi idő teljesítését, ha már évek óta megszakítás nélkül dolgozott. A kérdés tehát itt nem a belga jog szerinti várományi időre (hat hónap alatt 120 ledolgozott munkanap) irányul, amely jóval az anyasági irányelv szerinti maximum idő alatt marad, sokkal inkább arra a módra, ahogyan ezt a várományi időt alkalmazzák.

25. Az e kérdésre adott válasz nem csak az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben releváns. Ch. Rosselle-től eltérően az érintett női munkavállaló lehet, hogy még nem teljesítette a várományi időt a személyes okokból rendelkezési állományba helyezésekor és munkaviszonyban álló munkavállalóként való munkába állásakor. Ezzel összefüggésben is lényeges megbizonyosodni afelől, hogy az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának második albekezdésében meghatározott korlát betartása érdekében figyelembe kell-e venni az e változást megelőző foglalkoztatási jogviszony időtartamát.

26. A kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi továbbá, hogy fennáll-e hátrányos megkülönböztetés az anyasági ellátásra való jogosultsággal összefüggésben azon közszolgálati alkalmazottak között, akik Ch. Rosselle-hez hasonlóan a személyes okokból rendelkezési állományba helyezésüket és munkaviszonyban álló munkavállalóként való munkába állásukat követően szülnek, valamint azon közszolgálati alkalmazottak között, akik felmentést vagy lemondást követően szülnek. Az írásbeli észrevételek azt a kérdést is érintik továbbá, hogy a Ch. Rosselle helyzetében lévő személyt ugyanúgy kell-e kezelni, mint azt a közszolgálati alkalmazottat, aki „aktív állományban lévő” közszolgálati alkalmazotti jogállását megtartva szül. Véleményem szerint ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság valójában azt szeretné megtudni, hogy anyasági ellátás Ch. Rosselle-től való megtagadása nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg, és így tiltott-e az egyenlő bánásmódról szóló irányelv értelmében.

27. Végül, bár ezt a kérdést kifejezetten nem teszi fel az előzetes döntéshozatalra utaló határozat, rögtön tisztázni szeretném azt, hogy az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának második albekezdésében és az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikkének (1) bekezdésében szereplő szabályok álláspontom szerint vertikális közvetlen hatállyal rendelkeznek.

28. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlenek és kellően pontosak, azokra a magánszemélyek a tagállammal szemben a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatnak.[12] Az anyasági irányelv 11. cikkének 4. pontja egyértelműen tiltja a tagállamoknak, hogy a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonytól tegyék függővé az anyasági ellátáshoz való jogosultságot. Jóllehet igaz, hogy a tagállamok megtartják hatáskörüket az anyasági ellátásra való jogosultság megszerzéséhez szükséges várományi idő meghatározásánál, ez a hatáskör semmilyen módon nem tehetné értelmetlenné ezt a tilalmat.[13] Hasonlóképpen az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikkének (1) bekezdése az általa lefedett területeken általában és egyértelműen kizár minden nemen alapuló megkülönböztetést.[14]

29. Ezen túlmenően azon szervezetek között, amelyekkel szemben valamely irányelv közvetlen hatályú rendelkezéseire hivatkozni lehet, szerepelnek azok a szervezetek, amelyek jogi formájuktól függetlenül, hatóság döntése alapján és ellenőrzése mellett közszolgáltatást nyújtanak, és amelyeknek evégett a magánszemélyek közötti jogviszonyokra jellemzőhöz képest különös felhatalmazásuk van.[15]

30. A kérdést előterjesztő bíróság feladata vizsgálni azt, hogy az UNM teljesíti-e ezeket a feltételeket.[16] A Bíróság rendelkezésére álló információ azt tűnik sugallni, hogy vélhetően erről van szó, mivel az UNM felelős az anyasági ellátások megállapításáért vagy megtagadásáért Belgiumban. Ha ez az álláspont helyes, akkor Ch. Rosselle az alapügy szerinti ellátása igénylésekor hivatkozhat az anyasági irányelv 11. cikkének 4. pontjára és az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikkének (1) bekezdésére.

*Az anyasági irányelv 11. cikkének 4. pontja tiltja-e a az alapügyben Ch. Rosselle esetében alkalmazotthoz hasonló szabályt?*

31. Az anyasági irányelv 11. cikkének 4. pontja egyértelművé teszi, hogy a munkabérhez vagy az anyasági ellátáshoz való jogosultságot a tagállamok szabadon függővé tehetik a jogosultsági feltételek érintett munkavállaló általi teljesítésétől. E feltételek azonban semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a „szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra”.

32. A kérdést előterjesztő bíróság lényegében azzal kapcsolatban vár iránymutatást, hogy hogyan kell értelmezni a „megelőző munkaviszony” időtartamának fogalmát. E kérdés megválaszolása során figyelembe kell venni az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának szövegét, tágabb logikai összefüggését és céljait.

12 — Lásd legutóbb: Napoli-ítélet, C-595/12, EU:C:2014:128, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

13 — Analógia útján (az anyasági irányelv 11. cikkének első három pontja tekintetében) lásd: Gassmayr-ítélet, C-194/08, EU:C:2010:386, 44–46. pont.

14 — Analógia útján lásd: Napoli-ítélet, EU:C:2014:128, 48. pont.

15 — Lásd: Foster és társai ítélet, C-188/89, EU:C:1990:313, 22. pont. Az angol *special powers* (különös felhatalmazás) talán nem fedi megfelelően a francia közigazgatási jog szerinti *pouvoirs exorbitants* jelentését, amelyet a hivatkozott ítélet (eredeti) francia szövege takar. Legalább egy ezt követő ügyben a Bíróság az *exceptional powers* (lényegesen több jogosítvány) kifejezést használta helyette (Kuso-ítélet, C-614/11, EU:C:2013:544, 32. pont). Lásd továbbá: a Törvényszék GDF Suez kontra Bizottság ítélete, T-370/09, EU:T:2012:333, 314. pont.

16 — Hasonlóképpen a kérdést előterjesztő bíróság feladata vizsgálni azt, hogy az Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Országos Egészségbiztosítási és Rokkantsági Biztosítási Intézet), amely ugyancsak az alapügy alperese, azon szervezetek közé tartozik-e, amelyekkel szemben valamely irányelv közvetlen hatályú rendelkezéseire hivatkozni lehet.

33. A 11. cikk 4. pontja nem tartalmaz utalást arra, hogy a foglalkoztatás vagy a foglalkoztatotti jogállás megváltozása igazolható indoka lehet annak, hogy új váromány idő teljesítésére kötelezzék a munkavállalót. Ellenkezőleg, az anyasági irányelv 1992-ben való elfogadásakor használt legtöbb nyelvi változatban a „munkaviszony” időtartamára többes számban való hivatkozás azt tűnik jelezni, hogy az ilyen változások nincsenek hatással a hivatkozott rendelkezésben megállapított maximumra. [17]

34. A 11. cikk 4. pontjának második albekezdésében a megelőző „munkaviszonyra” való hivatkozás szorosan kapcsolódik az anyasági irányelv által védeni kívánt munkavállalók kategóriáihoz. [18] A hivatkozott irányelvben a „munkavállaló” fogalmát nem lehet valamennyi nemzeti jogrendszerben eltérően értelmezni, hanem e fogalom uniós hatállyal rendelkezik. [19] Olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. A munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt. [20]

35. Feltéve, hogy ez utóbbi feltételek teljesülnek, a munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszony jellege – függetlenül attól, hogy közjogi jogállás vagy magánjogi szerződés alapján áll-e fenn – nem lehet következménnyel a személy munkavállalói minőségére. [21]

36. 2009. szeptember 1-jén (amikor személyes okokból rendelkezési állományba helyezték) Ch. Rosselle már több éve tanár volt, először (2003 szeptemberétől) szerződéses alapon, majd (2008 szeptemberétől) közszolgálati alkalmazottként. Ekkor a Francia Közösség munkavállalójaként munkaviszony keretében kezdett dolgozni 2010. január 11-ig, amikor megkezdte szülési szabadságát. Mindezek alapján álláspontom szerint kétségtelen, hogy szülésekor Ch. Rosselle az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának második albekezdése szerint 12 hónapot meghaladóan állt munkaviszonyban, és következésképpen ez utóbbi rendelkezés tiltja az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozást.

37. Ez az értelmezés összhangban áll a 11. cikk 4. pontja második albekezdésének tárgyával és céljával.

38. Az anyasági irányelv 8. cikke értelmében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe. A 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. [22]

17 — Lásd: az angol, a francia, az olasz, a görög, a portugál és a spanyol nyelvi változat. A többi nyelvi változat (a dán, a holland és a német) nem ellentétes ezen következtetéssel, mivel passzív szerkezetet használ, és ezzel elkerüli az egyes számban vagy többes számban használandó főnév alkalmazását.

18 — Az önálló vállalkozók (a munkavállalóktól eltérően) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2010. L 180., 1. o.) alapján élveznek védelmet.

19 — Kiiski-ítélet, C-116/06, EU:C:2007:536, 24. és 25. pont.

20 — Kiiski-ítélet, EU:C:2007:536, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

21 — A munkavállalók szabad mozgása tekintetében lásd: Lawrie-Blum-ítélet, 66/85, EU:C:1986:284, 20. pont; Bettray-ítélet, 344/87, EU:C:1989:226, 16. pont. Ezt a következtetést legalább hallgatólagosan megerősíti 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.), amely az anyasági irányelv elfogadásának alapját képezte (lásd: a fenti 2. lábjegyzet). A 89/391 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy ez az irányelv „minden *köz- és magán* tevékenységi ágazatra alkalmazandó (ipari, mezőgazdasági, kereskedelmi, közigazgatási, szolgáltatási, oktatási, kulturális, szabadidős stb.)” (kiemelés tőlem).

22 — Lásd különösen: Hofmann-ítélet, 184/83, EU:C:1984:273, 25. pont; Boyle és társai ítélet, C-411/96, EU:C:1998:506, 41. pont; D-ítélet, C-167/12, EU:C:2014:169, 34. pont.

39. A szülési szabadságra való jogosultság azonban hatástalan lenne a munkabér védelme, illetve legalább a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítása nélkül.[23] Következésképpen, bár az anyasági irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontjából nem következik olyan kötelezettség, amely alapján a szülési szabadság idejére a díjazást teljes egészében fenn kellene tartani, az uniós jogalkotó ugyanakkor biztosítani kívánta, hogy a munkavállaló ez alatt a szabadság alatt olyan összegű jövedelemhez jusson, amely legalább egyenértékű azon ellátás összegével, amelyet a nemzeti társadalombiztosítási jogszabályok a munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetére írnak elő.[24] E minimális védelem tiszteletben tartását bíróság felülvizsgálhatja.[25]

40. Az olyan szabály, mint az alapügyben szóban forgó szabály, egyértelműen ellentmond e célkitűzéseknek. A hatálya alá tartozó női munkavállaló számára megnehezíti a szülési szabadság (legalábbis a kötelező szabadságon felüli) igénybevételét, amennyiben elegendő bevételi szintet kíván fenntartani. Ilyen körülmények között a keresőtevékenység nem csupán arra alkalmas, hogy hátrányosan érintse a nő biológiai állapotát a terhessége során és azt követően, hanem arra is, hogy megzavarja a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolatot a szülést követő időszakban. A hátrányos hatásokkal legvalószínűbben a női munkavállalók legsebezhetőbb kategóriái (például az egyedül vagy eltartott gyermekükkel élő, alacsony jövedelemmel rendelkező munkavállalók) érintettek, akiknek megélhetése vélhetően nem megoldott szülési szabadságuk alatt.

41. Mindezek alapján nem fogadom el a belga kormány azon érvét, hogy Ch. Rosselle nem fizetett járulékot legalább hat hónapon keresztül *kifejezetten a munkaviszonyban álló munkavállalók* társadalombiztosítási rendszerébe.[26] Ez az érv feltételezi a különböző foglalkoztatási jogviszonyok megkülönböztetését. Ahogyan azt az alapügy példázza, ennek elfogadása működésképtelenné tenné az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának második albekezdésével a tagállamokra alkalmazott korlátot.

42. Hozzáteszem, hogy eltérő eredmény születne akkor, ha Ch. Rosselle-t új munkaviszony létesítése *nélkül* helyezik személyes okokból rendelkezési állományba 2009. szeptember 1-jén. Amint arra rámutattam, az anyasági irányelv a munkaviszonyban álló nők védelmére irányul. Következésképpen a 11. cikk 4. pontjának második albekezdése szerinti minimális védelem azt feltételezi, hogy az anyasági ellátást igénybe venni kívánó nő az ellátás kérelmezésekor „munkavállaló”.[27] E rendelkezés természetesen csak minimális védelemmel foglalkozik. Nem korlátozza a tagállamok lehetőségeit a tekintetben, hogy a kereső tevékenység (esetlegesen valamely maximális időtartamig való) megszakítása ne érintse az anyasági ellátásra való jogosultságot.[28]

23 — Az anyasági irányelv tizenhetedik preambulumbekezdése. Lásd továbbá: Boyle és társai ítélet, EU:C:1998:506, 30. pont. Még az anyasági irányelv tagállami átültetésének határideje előtt a Bíróság megállapította, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve fényében „a folyósított ellátás összege nem lehet olyan csekély, hogy a szülési szabadság célját, azaz a női munkavállalóknak a szülés előtt és után történő védelmét veszélyeztesse” (Gillespie és társai ítélet, C-342/93, EU:C:1996:46, 20. pont).

24 — Boyle és társai ítélet, EU:C:1998:506, 36. pont; Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ítélet, C-512/11 és C-513/11, EU:C:2014:73, 36. pont.

25 — Gassmayr-ítélet, EU:C:2010:386, 51. pont.

26 — A Bíróság rendelkezésére álló információ arra utal, hogy Ch. Rosselle 2009. szeptember 1-jéig a közszolgálati ágazatban hozzájárult a társadalombiztosítási rendszerhez.

27 — Ezt megerősíti a 11. cikk bevezető szövege („[a]nnak biztosítása érdekében, hogy a […] *munkavállalók*”), valamint a hivatkozott rendelkezés 4. pontjának első albekezdése („a munkabérhez vagy az […] ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az *érintett munkavállaló* megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság […] feltételeinek”) (kiemelés tőlem). Mindazonáltal előfordulhatnak olyan helyzetek, amelyekben valamely nőt az anyasági irányelv szerinti „várandós munkavállalónak” kell tekinteni, bár valójában nem nyújt szolgáltatást munkáltatójának annak irányítása alatt. A Kiiski-ítéletben (EU:C:2007:536, 27–33. pont) például a Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló a nevelési szabadság igénybevétele miatt nem veszíti el ezt a minőségét.

28 — Analógia útján lásd: Jiménez Melgar-ítélet, C-438/99, EU:C:2001:509, 37. pont; Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ítélet, EU:C:2014:73, 37. pont.

*Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv tiltja-e az alapügyben Ch. Rosselle esetében alkalmazotthoz hasonló szabályt?*

43. Főszabály szerint az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti „közvetlen hátrányos megkülönböztetés” feltételezi, hogy az érintett személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárnának, és hogy ez az eljárás a foglalkoztatás és munkavégzés területén valósul meg. A hivatkozott irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja egyértelművé teszi, hogy nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést jelent egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – az anyasági irányelv értelmében. [29]

44. Amint megállapítottam, az anyasági irányelv 11. cikke 4. pontjának második albekezdése tiltja az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályt. [30] Ezért szigorúan véve nem kell megbizonyosodni afelől, hogy e szabály az egyenlő bánásmódról szóló irányelv által lefedett területek valamelyikén kevésbé kedvező bánásmódot jelent-e terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban. Mindazonáltal a teljesség kedvéért röviden foglalkozom ezzel a kérdéssel is.

45. Az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 5. cikke nem tűnik relevánsnak a jelen kérelemmel összefüggésben. E rendelkezés a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben való egyenlő bánásmóddal foglalkozik, és a nemi alapon történő megkülönböztetést tiltja különösen az ilyen rendszerek alkalmazási területe és a belépés feltételei, a járulékfizetési kötelezettség és a járulékok kiszámítása, és az ellátások kiszámítása, beleértve a házastárs és az eltartottak kiegészítő ellátásait, illetve az ellátásokra való jogosultság tartamára és fenntartására irányuló feltételek tekintetében. Jóllehet igaz, hogy az alapügy az anyasági ellátásra való olyan jogosultsággal foglalkozik, amely társadalombiztosítási ellátás, ez az ellátás jellege alapján csak nőket érint.

46. A Bizottság mindazonáltal azzal érvel, hogy az alapügyben szóban forgó szabály megakadályozza a női közszolgálati alkalmazottakat abban, hogy személyes okokból távol maradjanak annak érdekében, hogy munkaviszonyban álló munkavállalóként kezdjenek dolgozni a szülési szabadságuk kezdetét megelőző hat hónap alatt. Ez az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikke által tiltott, nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetést jelent a munkavállalással kapcsolatban.

47. Ezen érv feldolgozása érdekében meg kell győződni arról, hogy az olyan munkavállaló, mint Ch. Rosselle, helyzete összehasonlítható-e egy férfi munkavállaló helyzetével, és ha igen, milyen mértékben.

48. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a szülési szabadságon lévő munkavállalók „különleges helyzetben vannak, amely különleges védelmüket teszi szükségessé, de amely nem hasonlítható azon férfiak, vagy azon nők helyzetéhez, akik munkakörüket ténylegesen be is töltik”. [31] Hasonlóképpen, a szülési szabadságot igénybe vevő nő helyzete nem hasonlítható össze a betegszabadságon lévő férfiével. [32] Ezért a nők szülési szabadságuk ideje alatt nem szükségszerűen jogosultak teljes díjazásra, feltéve hogy a folyósított ellátás összege nem olyan csekély, hogy a szülési szabadság célját, azaz a női munkavállalóknak a szülés előtt és után történő védelmét veszélyeztesse. [33]

29 — Az anyasági irányelv kilencedik preambulumbekezdése és az egyenlő bánásmódról szóló irányelv (23) preambulumbekezdése fényt derít az e két eszköz közötti szoros viszonyra. Míg az előbbi többek között kimondja, hogy a várandós munkavállalók biztonság- és egészségvédelmét biztosító intézkedések nem jelenthetik a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, az utóbbi egyértelművé teszi, hogy bármely ilyen hátrányos bánásmód nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül.

30 — Lásd különösen: a fenti 36. pont.

31 — Lásd: Gillespie és társai ítélet, EU:C:1996:46, 17. pont; Abdoulaye és társai ítélet, C-218/98, EU:C:1999:424, 20. pont; Alabaster-ítélet, C-147/02, EU:C:2004:192, 46. pont; Parviainen-ítélet, C-471/08, EU:C:2010:391, 40. pont.

32 — Boyle és társai ítélet, EU:C:1998:506, 40. pont; Saint Prix ítélet, C-507/12, EU:C:2014:2007, 29. pont. A McKenna-ítélet (C-191/03, EU:C:2005:513) 56. pontjában a Bíróság megállapította, hogy a terhesség mint állapot nem hasonlítható kóros állapothoz, és hogy a terhesség ideje alatt a keresőképtelenséget okozó rendellenességek és komplikációk a terhesség állapotából eredő kockázatok közé tartoznak, és ennélfogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók.

33 — Gillespie és társai ítélet, EU:C:1996:46, 20. pont.

49. Továbbá, bár az anyasági irányelv 11. cikkének 3. pontja értelmében az anyasági ellátásnak legalább azzal egyenértékű jövedelmet kell biztosítania, amelyet az érintett munkavállaló egészségi okokból történő távolmaradása esetén kapna, a hivatkozott irányelv tizennyolcadik preambulumbekezdése egyértelművé teszi, hogy mindez pusztán technikai hivatkozási pont, amely nem utal a terhesség és a betegség közötti analógiára. Ezért a Ch. Rosselle-hez hasonló munkavállaló várandósság és szülési szabadság alatti helyzete nem hasonlítható össze az egészségügyi okokból ideiglenesen munkájától távolmaradó férfi helyzetével. A belga kormánytól eltérően ezért a közvetlen hátrányos megkülönböztetés lehetőségének megfontolása során lényegtelennek tekintem, hogy a Belgiumban azonos módon alkalmazott, hasonló várományi időtől függ mind az anyasági ellátáshoz való hozzáférés, mind a betegellátáshoz való hozzáférés (a férfi munkavállalók általi hozzáférést is beleértve).

50. Mindazonáltal, ahogyan azt a Bizottság helyesen hozzáteszi, a szülési szabadságot igénybe vevő munkavállaló „különös helyzete” nem érinti a női munkavállalóval *egyszerűen* mint *munkavállalóval* szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalmát. A munkavállalók terhességgel összefüggő eltérő kezelése csak nőket érinthet: következésképpen nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.[34]

51. Így például a Gillespie és társai ítéletben a Bíróság egyértelművé tette, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma „megköveteli, hogy a munkaszerződésén vagy munkajogviszonyon keresztül a szülési szabadság ideje alatt munkaadójával továbbra is jogviszonyban álló női munkavállalónak a többi munkavállalóhoz hasonlóan – akár visszamenőlegesen is – részesülnie kell a referenciabér (nevezetesen az anyasági ellátás kiszámításakor referenciaként szolgáló bér) folyósítási időszakának kezdete és az említett szabadság vége között bekövetkezett béremelkedésből”. Az ilyen emelkedés szülési szabadságot igénybe vevő nőtől való megtagadása „tisztán munkavállalói jogállása keretében különböztetné meg őt hátrányosan, mivel ha nem lenne várandós, részesülne a béremelkedésből”.[35]

52. A Bíróság hasonlóképpen megállapította a Thibault-ítéletben[36], hogy a 76/207/EGK tanácsi irányelv[37] célja érdemi egyenlőség létrehozása a névleges egyenlőség helyett. Következésképpen „a munkafeltételei tekintetében kedvezőtlen bánásmódban részesülő nő azáltal, hogy megfosztják az éves teljesítményértékeléshez való jogtól, és következésképpen az előremenetelre való jogosultság lehetőségétől szülési szabadság igénybevétele miatti távolmaradása eredményeképpen, várandóságon és szülési szabadságon alapuló hátrányos megkülönböztetésben részesül”, és „[e]z a fajta magatartás […] közvetlenül nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül”.[38] A Bíróság számos alkalommal megismételte, hogy nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést jelent, ha várandóssága eredményeképpen korlátozzák a női munkavállalók előremeneteli lehetőségeit.[39]

34 — A terhesség miatti vagy a lényegében ezen állapoton alapuló elbocsátás tekintetében lásd például: Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ítélet, C-179/88, EU:C:1990:384, 13. pont; Brown-ítélet, C-394/96, EU:C:1998:331, 16., 24. és 25. pont; Mayr-ítélet, C-506/06, EU:C:2008:119, 46. és 50. pont. Várandós nő kinevezésének megtagadása tekintetében lásd: Dekker-ítélet, C-177/88, EU:C:1990:383, 12. pont. A nevelési szabadság időtartama új terhességgel összefüggésben való megváltoztatásának feltételei tekintetében lásd: Kiiski-ítélet, EU:C:2007:536, 55. pont.

35 — EU:C:1996:46, 22. pont. Lásd továbbá: Alabaster-ítélet, EU:C:2004:192, 47. és 48. pont. A Bíróság a Lewen-ítéletben hasonlóan úgy döntött, hogy az anyák védelmére szolgáló időszakok ledolgozott időszakokból való kizárása akkor, amikor visszamenőlegesen jutalmat adnak az elvégzett munkáért járó bérként, tisztán munkavállalói jogállása keretében hátrányosan különböztetné meg a női munkavállalót: ha nem lett volna várandós, ezeket az időszakokat ledolgozott időszakként vették volna figyelembe (C-333/97, EU:C:1999:512, 42. pont).

36 — C-136/95, EU:C:1998:178, 32. pont.

37 — 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 1976. L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.). Ezt az irányelvet az egyenlő bánásmódról szóló irányelv helyezte hatályon kívül és váltotta fel.

38 — Thibault-ítélet, EU:C:1998:178, 32. pont.

39 — Lásd többek között: Sass-ítélet, C-284/02, EU:C:2004:722, 30., 31. és 58. pont; Napoli-ítélet, EU:C:2014:128, 31–33. pont.

53. Véleményem szerint az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikke (1) bekezdésének a) pontjából levezethető az, hogy ez az érvelés általában véve alkalmazandó a szakmai előremenetelre. E rendelkezés értelmében tilos minden, nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés „a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való *hozzáférés* feltételei [tekintetében] […], a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve az előmenetelt”.[40]. Ennek megfelelően a női munkavállalóknak a férfiakéval azonos feltételek mellett kell biztosítani a szakmai előremenetel új lehetőségeit.

54. Az olyan szabály, mint az alapügyben alkalmazott szabály, megakadályozhatja a női közszolgálati alkalmazottakat abban, hogy személyes okokból rendelkezési állományba helyezzék őket annak érdekében, hogy munkaviszonyban álló munkavállalóként kezdjenek dolgozni a szülési szabadságuk kezdetét megelőző hat hónap alatt. E szabály értelmében az új munka munkaviszony keretében való elfogadása lezárja a korábbi foglalkoztatás időtartamát, lenullázza az órát, és új várományi idő kezdetét jelenti. Ennek – a jelen ügyhöz hasonlóan – az lehet a következménye, hogy a munkavállaló elveszíti a szülési szabadság alatti anyasági ellátásra való jogosultságát.

55. Ez esetlegesen nem csak azonnali káros hatással járhat az érintett munkavállaló számára, például azáltal, hogy továbbra is olyan munkát kell végeznie, amely nem tükrözi teljes mértékben a végzettségét, vagy hogy megfosztják az új munkával elérhető vonzóbb fizetéstől és szakmai tevékenységének magánélettel való jobb összeegyeztethetőségétől.[41] Szakmai előmenetele hosszú távon is sérülhet. Előfordulhat (például), hogy a Francia Közösség két tannyelvű osztályaiban való oktatás növeli valakinek a Flamand Közösség általi, azt követő előléptetésére való esélyeit; illetve hogy az ilyen tapasztalatot nagyra értékelik a szakképzésben vagy idegen nyelvek oktatásában részt vevő magánmunkáltatók.

56. Mindezek alapján egyetértek a Bizottsággal abban, hogy az alapügyben szóban forgó szabály a női munkavállalók kevésbé kedvező bánásmódban részesítését valósítja meg a munkavállalással kapcsolatban, és ezért az egyenlő bánásmódról szóló irányelv 14. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

## Végkövetkeztetések

57. Mindezek alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a következőképpen válaszolja meg a Tribunal du travail de Nivelles által feltett kérdést:

Mind a módosított 92/85/EGK irányelv (anyasági irányelv) 11. cikke 4. pontjának második albekezdése, mind a a 2006/54/EK irányelv (egyenlő bánásmódról szóló irányelv) 14. cikke (1) bekezdésének a) pontja megtiltja a tagállamoknak, hogy arra hivatkozva tagadják meg a női munkavállalótól az anyasági ellátás biztosítását, hogy a munkavállalói tevékenységének megkezdése érdekében személyes okokból rendelkezési állományba helyezett női munkavállaló foglalkoztatási jogállása megváltozott, és új munkaviszonyának kezdete óta nem teljesítette a nemzeti jog szerinti várományi időt, akkor, ha az érintett munkavállaló már rendelkezett a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonnyal.

40 — 14. cikk, (1) bekezdés, a) pont (kiemelés tőlem).

41 — Ismétlem, a női munkavállalók legsebezhetőbb kategóriái vélhetően nagyobb mértékben ki vannak téve az ilyen hátrányos következményeknek. Lásd: a fenti 40. pont.