A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)
2007. szeptember 20. *

A C-116/06. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tampereen käräjäoikeus (Finnország) a Bírósághoz 2006. február 28-án érkezett, 2006. február 24-i határozatával terjesztett elő az előtte

Sari Kiiski

és

a **Tampereen kaupunki**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (előadó) és T. von Danwitz bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2007. február 8-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: finn.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– S. Kiiski képviseletében A. Vainio asianajaja,

– a Tampereen kaupunki képviseletében T. Kyöttilä, meghatalmazotti minőségben,

– a finn kormány képviseletében E. Bygglin és J. Himmanen, meghatalmazotti minőségben,

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

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. van Beek és M. Huttunen, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2007. március 15-i tárgyaláson történt meghallgatását követően

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EGK tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39.,

40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.; a továbbiakban: 76/207 irányelv) 2. cikkének, valamint a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.). 8. és 11. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 Ezt a kérelmet a Sari Kiiski és a Tampereen kaupunki (Tampere város önkormányzata) közötti eljárásban terjesztették elő amiatt, mert ez utóbbi elutasította a felperesnek a nevelési szabadsága időtartama módosításának engedélyezésére vonatkozó kérelmét.

A jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A 76/207 irányelv 2. cikke szerint:

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

(2) Ezen 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 fognak eljárni,

– »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,

[...]

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

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, 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.

[...]"

4 A 92/85 irányelv „Szülési szabadság" című 8. cikke szerint:

„(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."

5 A 92/85 irányelv „A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok" című 11. cikke ekként rendelkezik:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók – az e cikkben elismert – egészség- és biztonságvédelmi jogaikat gyakorolhassák, 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 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 kapcsolódó, az alábbi b) pontban említetteken kívüli jogait;

b) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát;

(3) a (2) bekezdés b) pontjában 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 vagy az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés b) pontjában 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."

6 Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.) hajtja végre az általános iparági szervezetek által 1995. december 14-én kötött keretmegállapodást (a továbbiakban: keretmegállapodás).

7 A keretmegállapodás szerint:

„[...]

9. mivel ez a megállapodás keretmegállapodás, amely a szülési szabadságtól eltérő szülői szabadság [...] minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg [...];

[...]

1. szakasz: Cél és hatály

1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.

2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek.

2. szakasz: Szülői szabadság

1. Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat.

2. A férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak az előmozdítása érdekében a szerződő felek úgy határoznak, hogy a 2. cikk 1) pontjában meghatározott szülői szabadságot, alapvetően, át nem ruházható módon kell biztosítani.

3. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni az egyezmény minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:

[...]

d) meghatározhatnak bejelentési határidőket, amikor a munkavállalónak a munkáltatót tájékoztatnia kell, ha élni kíván a szülői szabadsághoz való jogával, megadva a szabadság idejének kezdetét és végét;

[...]

[...]

7. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére.

[...]"

A nemzeti szabályozás

8 A munkaszerződésről szóló törvény (*Työsopimuslaki* [26.1.2001/55.]) 4. fejezete 4. címének (3) bekezdése szerint a munkavállaló alapos okból módosíthatja a nevelési szabadság időpontját vagy időtartamát, ha erről a módosítást megelőzően legkésőbb egy hónappal tájékoztatja a munkáltatót.

9 A városi önkormányzat köztisztviselőinek és közalkalmazottainak munkafeltételeit szabályozó kollektív szerződés 2003–2004. (*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003-2004., a továbbiakban: kollektív szerződés) V. címének 11. és 12. §-a szerint kérelemre, előre nem látható és alapos okból a köztisztviselő vagy közalkalmazott jogosult a számára engedélyezett nevelési szabadság időpontjának és időtartamának módosítására. Alapos oknak kell tekinteni a gyermek gondozása gyakorlati lehetőségeinek bármely előre nem látható és lényeges változását, amely változást a köztisztviselő vagy közalkalmazott nem tudott figyelembe venni a nevelési szabadság kérelmezésének idején.

10 A kollektív szerződés végrehajtási iránymutatásaiban az alapos okok között szerepel például a gyermek vagy a másik szülő súlyos megbetegedése, halála vagy a válás. Főszabály szerint nem minősül alapos oknak a másik helységbe való költözés, a másik munkaviszony létesítése vagy az újabb terhesség. A nevelési szabadság megszakítása esetén a köztisztviselőnek vagy közalkalmazottnak vissza kell térnie hivatali beosztásába.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 Sari Kiiski a Tampereen Lyseon Lukio (tamperei gimnázium) tanára. A munkáltatója a Tampereen kaupunki, amely őt a kollektív szerződés hatálya alá tartozó

közalkalmazotti jogviszonyba vette fel. 2004. május 3-án a gimnázium igazgatója nevelési szabadságot engedélyezett számára, amelyet Sari Kiiski azért igényelt, hogy a 2004. augusztus 11. és 2005. június 4. közötti időszak során gondozhassa a 2003-ban született gyermekét.

12 Sari Kiiski, mivel újból várandós volt, 2004. július 1-jén kérelmezte az említett, a nevelési szabadságra vonatkozó határozat módosítását, annak érdekében, hogy a határozat ezentúl terjedjen ki a 2004. augusztus 11. és 2004. december 22. közötti időszakra.

13 A gimnázium igazgatója azonban közölte az érintettel, hogy a kérelme nem említi meg azt az előre nem látható és alapos okot, amely a kollektív szerződés alapján lehetővé tenné a nevelési szabadság időtartamának módosítását. 2004. augusztus 9-én Sari Kiiski kiegészítette a kérelmét megjelölve, hogy öt hete várandós, és a terhessége a gyermeke gondozása gyakorlati lehetőségeinek lényeges módosulásával jár. Sari Kiiski közölte, hogy 2004. december 23-tól szándékozik újra munkába állni, mivel úgy vélte, hogy a nevelési szabadságot teljes egészében nem lehet visszavonni. A gyermek apja maga is ilyen szabadságot szándékozott igénybe venni 2005 tavaszától.

14 A gimnázium igazgatója a 2004. augusztus 19-i határozatával elutasította ezt a kérelmet, amely határozatban a kollektív szerződés végrehajtási iránymutatásaira és a finn ítélkezési gyakorlatra hivatkozva kifejtette, hogy az újabb terhesség nem minősül alapos oknak a nevelési szabadság időtartamának módosítására.

15 A gyermek apja nem részesült nevelési szabadságban 2005 tavaszán, mivel az állam és a köztisztviselői és közalkalmazottai között kötött, általános kollektív szerződés *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)* szerint arra egyszerre csak egy szülőnek van joga. Sari Kiiski akkor úgy nyilatkozott, hogy 2005. január 31-én meg kívánja szakítani a nevelési szabadságát, és ezen időponttól a szülési szabadságát veszi

igénybe annak érdekében, hogy a házastársa nevelési szabadságban részesüljön. A gimnázium igazgatója azonban 2004. december 10-én elutasította ezt az újabb kérelmet azzal az indoklással, hogy a kollektív szerződés és a finn törvény értelmében a házastárs munkáltatójának a nevelési szabadságot elutasító határozata nem minősül alapos oknak.

16 Mivel úgy vélte, hogy jogellenes hátrányos megkülönböztetés áldozata Sari Kiiski keresetet terjesztett elő a munkáltatója ellen a Tampereen käräjäoikeus (tamperei városi bíróság) előtt az általa elszenvedni vélt vagyoni és nem vagyoni kár megtérítése iránt. A keresetének alátámasztására hivatkozott többek között a C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítéletre (EBHT 2003., I-2041. o.). Sari Kiiski úgy vélte, hogy az újabb terhessége miatt közvetett és közvetlen hátrányos nemi megkülönböztetés érte, amikor a munkáltatója azáltal, hogy az újabb terhességét nem ismerte el elegendő oknak, a nevelési szabadsága időszakának bármely módosítását elutasította, és ezzel megakadályozta, hogy újra munkába álljon, és azt is, hogy szülési szabadságot vegyen ki.

17 A Tampereen kaupunki véleménye szerint a nevelési szabadság megszakítását nem az újabb terhesség miatt utasították el, hanem azért, mert az újabb terhesség az alkalmazandó kollektív szerződés és a finn ítélkezési gyakorlat szerint nem minősül az ilyen megszakítást igazoló, előre nem látható és alapos oknak. Az újabb terhesség nem változtatta meg olyan lényeges és előre nem látható módon az első gyermek gondozásának gyakorlati lehetőségeit, ami az érintett számára a az első gyermek gondozását tartósan megakadályozná.

18 A Tampereen kaupunki ezenkívül úgy vélte, hogy a fent hivatkozott Busch-ügyben hozott ítélet a jelen esetben nem bír jelentőséggel. Mindenesetre, még a hátrányos megkülönböztetés feltételezése esetén is, a választ tárgyilagosan és jogszerűen indokolta. Álláspontja szerint a nevelési szabadságra jogosult munkavállalónak a hivatali beosztásába idő előtti visszatérése soha nem jár következmények nélkül a többi munkavállaló és különösen a helyettesítő számára.

19 E körülmények között a Tampereen käräjäoikeus az eljárást felfüggesztette, és a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Amennyiben a munkáltató – a nemzeti rendelkezések állandó értelmezésének alkalmazásával, amely szerint egy új terhesség általában nem tekinthető olyan előre nem látható és alapos oknak, amelynek alapján a nevelési szabadság időpontja és időtartama módosítható – megtagadja a munkavállalónak engedélyezett nevelési szülői szabadság időszakának azon új terhesség miatti módosítását vagy megszakítását, amelyről e munkavállaló a nevelési szülői szabadság kezdetét megelőzően szerzett tudomást, ez a 2002/73/EK irányelvvel módosított [...] 76/207/EK irányelv 2. cikkével ellentétes közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésnek minősül-e?

2) A munkáltató kielégítően alapozhatja-e az [első kérdésben] leírt, a [76/207] irányelv alapján esetlegesen közvetett megkülönböztetésen alapuló magatartását arra az indokra, hogy a tanárok munkaszervezésének módosítása és a tanítás folyamatossága mindennapi, és nem súlyos kellemetlenségeket okozó problémákhoz vezetne, illetve arra az indokra, hogy a munkáltató a nemzeti rendelkezések alapján köteles lenne a [nevelési szabadságon] lévő tanárt helyettesítő tanárnak a felmerült bérveszteség miatt kárpótlást fizetni, ha az előbbi tanár a [nevelési szabadság] letelte előtt újra munkába állna?

3) A [...] 92/85/EGK irányelv alkalmazandó-e, és ha igen, az [első kérdésben] leírt munkáltatói magatartás ellentétes-e a hivatkozott irányelv 8. és 11. cikkével, ha a munkavállaló a [nevelési szabadság] folytatása miatt elveszíti az állami szektorban fennálló munkaviszony alapján járó szülési szabadságból eredő bérkedvezményekből való részesülés lehetőségét?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a harmadik kérdésről

20 Elöljáróban meg kell jegyezni egyrészt, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által benyújtott tájékoztatás szerint a Sari Kiiski által igénybe vett nevelési szabadság megszakításának a munkáltató általi elutasítása fosztotta meg Sari Kiiskit a 92/85 irányelvben előírt szülési szabadsághoz kapcsolódó kedvezményektől. Másrészt, ha Sari Kiiski munkáltatója különböző megfontolásokból nem kívánt eleget tenni Sari Kiiski egymást követően benyújtott három kérelmének, azok elutasítását – legalábbis közvetetten vagy hallgatólagosan – mindig a nevelési szabadságot szabályozó nemzeti rendelkezések alkalmazására alapozta, amelyek a szabadság időszakának módosítására jogosító alapos okok közül általában kizárják a terhességet. Végül a Bírósághoz benyújtott iratok nem teszik lehetővé azt az értelmezést, hogy az említett nevelési szabadság nem tartozik a keretmegállapodás értelmében vett szülői szabadság szabályozásának hatálya alá.

21 Ebben az összefüggésben az előterjesztő bíróság első és harmadik kérdését úgy kell érteni, hogy azokkal lényegében arra vár választ, hogy a 76/207 irányelvnek a munkakörülményekre vonatozóan nemi alapon történő közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltó 2. cikkével, valamint a 92/85 irányelvnek a szülési szabadságra vonatkozó 8. és 11. cikkével ellentétesek-e a nevelési szabadságot szabályozó olyan nemzeti rendelkezések, amelyek általában kizárják a terhességet, beleértve a terhesség utolsó, a szülési szabadság időszakának megfelelő szakaszát az említett nevelési szabadság időszakának módosítására jogosító alapos okok közül.

22 Az így kért válasz feltételezi először is, hogy az a személy, aki Sari Kiiskihez hasonlóan a szülési szabadsághoz szorosan hozzátartozó jogokat igényli a 92/85 irányelv hatálya alá tartozik-e, azaz hogy Sari Kiiski az ezen irányelv 2. cikke a) pontjának értelmében „várandós munkavállaló"-nak minősül-e.

23 E rendelkezés szerint „»várandós munkavállaló« bármely várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját".

24 Ebből következik, hogy a 92/85 irányelv alkalmazásában a közösségi jogalkotó a „várandós munkavállaló" fogalmának közösségi értelmezését kívánta adni, még akkor is, ha a e meghatározás egyik részében, nevezetesen amely annak módjára vonatkozik, ahogyan munkavállaló a munkáltatóját tájékoztatja az állapotáról, a nemzeti jogszabályokra illetve gyakorlatra utal.

25 Emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló fogalmát nem lehet az egyes tagállami jogok szerint eltérően értelmezni, hanem e fogalom közösségi hatállyal rendelkezik. Ezt a fogalmat olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. Ezen ítélkezési gyakorlat szerint a munkaviszonynak jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd különösen a 66/85. sz., Lawrie–Blum ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [EBHT 1986., 2121. o.] 16. és 17. pontját; a C-176/96. sz., Lehtonen és Castors Braine ügyben 2000. április 13-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2681. o.] 45. pontját; a C-138/02. sz. Collins-ügyben 2004. március 23-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2703. o.] 26. pontját; C-456/02. sz. Trojani-ügyben 2004. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-7573. o.] 15. pontját és a 392/05. sz. Alevizos-ügyben 2007. április 26-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-3505. o.] 67. pontját).

26 A Bíróság ezenkívül úgy vélte, hogy a munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti *sui generis* jellege nem lehet következménnyel a közösségi jogi értelmében vett munkavállalói minőségre (lásd az 53/81. sz. Levin-ügyben 1982. március 23-án hozott ítélet [EBHT 1982., 1035. o.] 16. pontját; a 344/87. sz. Bettray-ügyben 1989. május 31-én hozott ítélet [EBHT 1989., 1621. o.] 15. és 16. pontját; a C-188/00. sz. Kurz-ügyben 2002. november 19-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-10691. o.] 32. pontját és a fent hivatkozott Trojani-ügyben hozott ítélet 16. pontját).

27 Nem vitatott, hogy Sari Kiiskinek a nevelési szabadság igénybevételét megelőzően a jelen ítélet 25. pontjában felhívott jellemzőkkel rendelkező munkaviszonya volt, tehát a közösségi jog értelmében munkavállalónak minősült, a 92/85 irányelv szerinti jogok igényléséhez azonban az is szükséges, hogy a nevelési szabadság igénybevétele miatt ne veszítse el ezt a minőségét.

28 Ebben a tekintetben először is rá kell mutatni, hogy a 92/85 irányelv nem zárja ki a hatálya alól azon munkavállalók helyzetét, akik már igénybe vettek egy olyan szabadságot, mint a nevelési szabadság.

29 Az igaz, hogy a 92/85 irányelv első, ötödik és hatodik preambulumbekezdése szerint az irányelv célja a munkakörnyezet javítása a munkavállalók, különösen a várandós munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének érdekében. Ezen irányelv tizennegyedik preambulumbekezdése szerint azonban a közösségi jogalkotó úgy vélte, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi, hogy jogosultak legyenek szülési szabadságra.

30 A közösségi jogalkotó ezen a módon ugyan a várandós munkavállalókat kívánta általános jelleggel megvédeni a keresőtevékenységük gyakorlása során esetleg jelentkező kockázatoktól, elismerve számukra a szülési szabadsághoz való jogot, ami lehetővé teszi a munkától való átmeneti távollétüket, az azonban nem vitatott, hogy ezt a jogot nem tette függővé attól a feltételtől, hogy az e szabadságot igénybe venni kívánó várandós munkavállaló feltétlenül olyan helyzetben legyen, amelyben ilyen kockázatnak van kitéve.

31 Ennélfogva az a körülmény, hogy az 92/85 irányelv a várandós munkavállalók biztonságának javítására irányul, önmagában nem engedi meg azt a feltételezést, hogy a közösségi jogalkotó e szabadság kedvezményéből ki akarta volna zárni az a munkavállalót, aki abban az időben, amikor ezt a szabadságot igénybe kívánja venni, átmenetileg nem fejt ki keresőtevékenységet, mivel más szabadságot vesz igénybe.

32 Másodszor rá kell mutatni arra, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 7. pontja szerint a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét az e megállapodásban előírt szülői szabadság időszakára. Ebből következik, hogy a közösségi jogalkotó a 96/34 irányelv elfogadásával, amely az említett megállapodást hajtja végre, úgy vélte, hogy e szabadság időszaka során a munkavállaló és a munkáltatója között fennmarad a munkaviszony. Következésképpen az ilyen szabadság kedvezményezettje ezen időszak során munkavállaló marad a közösségi jog értelmében.

33 Egyebekben az nem vitatott, hogy a 2004. december 10-i határozat elfogadása időpontjában – amelynek következtében, a kérdést előterjesztő bíróság szerint, Sari Kiiskit részben megfosztották a 92/85 irányelv 11. cikkében előírt munkabérhez illetve, megfelelő ellátáshoz való jogosultságától – az érintett a terhességéről a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatta munkáltatóját. Ebben az időpontban tehát Sari Kiiski ezen irányelv hatálya alá tartozott.

34 Ennélfogva fontos annak az ismerete, hogy a nevelési szabadságot szabályozó előírások, különösen amelyek e szabadság időszaka módosításának feltételeit határozzák meg, alkalmasak voltak-e arra, hogy Sari Kiiskit megfosszák a szülési szabadsághoz szorosan hozzátartozó jogoktól.

35 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell, hogy a keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak a legalább három hónap időtartamú szabadságra. Ezt a szabadságot a szülők számára a gyermekük gondozása céljából biztosítják. Az említett szabadságot a gyermek meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek nyolcéves koráig lehet igénybe venni (lásd az C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-3067. o.] 31. és 32. pontját).

36 Arra is emlékeztetni kell, ahogyan azt a jelen ítélet 32. pontjában kimondta, hogy a keretmegállapodásban előírt szabadság időszaka alatt a keretmegállapodás a tagállamokhoz és/vagy a szociális partnerekhez utalja a munkaszerződés vagy a munkaviszony rendjének meghatározását.

37 Mivel az ilyen szabadságnak a munkavállaló részére történő biztosítása kihatással van a vállalatnak vagy annak a szolgálatnak a szervezetére, amelynél az e szabadságot igénybe vevő munkavállaló dolgozik, és az többek között helyettesítő felvételét teheti szükségessé, a nemzeti jog jogszerűen határozza meg szigorúan azokat a feltételeket, amelyek mellett az említett szabadság időszakát módosítani lehet.

38 Figyelembe véve azonban a keretmegállapodás célját, amely gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szabadság igénybevételére, hogy gondozhassák gyermeküket, az is jogszerű, hogy ha az e szabadság kérelmezését és engedélyezését követő események az érintett munkavállalók számára vitathatatlanul lehetetlenné teszik a gyermek gondozását a kezdetben figyelembe vett körülmények között, akkor az érintett hivatkozhasson ezekre az eseményekre az említett szabadság módosítása érdekében.

39 Az alapügyben egyrészt a kollektív szerződés elismeri az érintett köztisztviselőnek vagy közalkalmazottnak a számára biztosított nevelési szabadság időpontjának és időtartamának kérelemre, előre nem látható és alapos okból való módosítására vonatkozó jogát. Másrészt a kollektív szerződés alapos oknak tekinti a gyermek gondozása gyakorlati lehetőségeinek bármely előre nem látható és lényeges változását, amely változást a nevelési szabadság kérelmezésének idején a köztisztviselő vagy közalkalmazott nem tudott figyelembe venni.

40 A kollektív szerződés végrehajtási iránymutatásai az ekként meghatározott alapos okok között hivatkoznak a gyermek vagy a másik szülő súlyos megbetegedésére, halálára vagy a válásra. Az említett iránymutatások alapján azonban főszabály szerint a másik helységbe való költözés, a másik munkaviszony létesítése vagy az újabb terhesség nem minősül ilyen előre nem látható és alapos oknak.

41 Rá kell mutatni, hogy a másik helységbe való költözés vagy a másik munkaviszony létesítése, amelyek kizárólag az érintettek akaratától függnek, valóban nem tekinthetők előre nem láthatónak, a terhességet azonban ebből a szempontból nem lehet az ilyen eseményekhez hasonlítani.

42 A lényegében a terhességhez kapcsolódó előre nem látható jelleg miatt az inkább olyan eseményekhez hasonlítható, mint a gyermek vagy a másik szülő súlyos megbetegedése, halála, vagy a válás.

43 Ezek az események, amelyeket az alapügyben szóban forgó iránymutatások előre nem láthatónak tekintenek, a családban és egyrészt a szülők kapcsolatában, másrészt a szülők és gyermek kapcsolatában bekövetkezett valamennyi lényeges változást tükröznek, amelyek jellemzője e család egyik tagjának elvesztése vagy rendelkezésre állásának fokozott csökkenése, illetve az érintett szülőnek a gyermek nevelésére vagy a gyermeknek a neveltetésre vonatkozó lehetőségeinek elvesztése, vagy azok rendelkezésre állásának fokozott csökkenése. Ennek alapján az említett események megakadályozzák a gyermek gondozásának a nevelési szabadság kérelmezésének idején – e szabadság céljának megfelelően – előre látott feltételeinek teljesülését.

44 Az nem vitatható, hogy a terhesség megváltoztatja a családon belüli kapcsolatokat, és az ahhoz kapcsolódó veszélyek mind az anya, mind a magzat számára befolyásolják az érintett rendelkezésre állását és a lehetőségeit a gyermek nevelésére a nevelési szabadság keretében. Ezáltal nem tűnik úgy, hogy a terhesség önmagában, főszabály szerint lényeges vagy olyan jelentőségű változásokkal járna, amelyek megakadályoznák a gyermek gondozásának a nevelési szabadság kérelmezésének idején előre látott feltételeinek teljesülését.

45 Nem lehet azonban figyelmen kívül hagyni azt, hogy a terhesség előrehaladása elkerülhetetlen, és a szülést megelőző utolsó időszakban és a szülést követő első hetekben az érintett nő létfeltételeiben szükségszerűen olyan jelentőségű módosulásokkal jár, amelyek miatt lehetetlenné válik számára az első gyermekének gondozása.

46 A közösségi jogalkotó pontosan ezt a fejlődést vette figyelembe a várandós munkavállalók számára a 92/85 irányelvben előírt különleges jogosultság, azaz a szülési szabadság biztosításával, ami 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, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot (lásd ilyen értelemben a C-366/99. sz. Griesmar-ügyben 2001. november 29-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-9383. o.] 43. pontját; a C-342/01. sz. Merino Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 32. pontját és a fent hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 32. pontját).

47 Ebből következően a 92/85 irányelv 8. cikke alapján a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók jogosultak legyenek legalább tizennégy hetes szülési szabadságra.

48 Ebben a tekintetben ezen irányelv ötödik és hatodik preambulumbekezdéséből következik, hogy a közösségi jogalkotó meg kívánt felelni az Európai Tanács 1989. december 9-i strasbourgi ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta céljainak. Az EK 136. cikk utal az 1961. október 18-án Torinóban aláírt, 1996. május 3-án Strasbourgban felülvizsgált Európai szociális chartára, amelyek közül vagy az eredeti, vagy a felülvizsgált változatnak, vagy mindkettőnek valamennyi tagállam részese. Az Európai szociális charta 8. cikke – amely a munkavállalók anyaságvédelmére vonatkozik – a munkavállalók számára

szülési szabadság biztosítására irányul, amelynek legrövidebb időtartama tizenkét hét az eredeti változat szerint, és tizennégy hét a módosított változat szerint.

49 E körülmények között a várandós munkavállalók számára elismert szülési szabadsághoz való jogot különösen jelentős jogvédelmi eszköznek kell tekinteni. A közösségi 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 alaposságát.

50 Ahogyan a Bíróságnak a jelen ítélet 46. pontjában felhívott ítélkezési gyakorlatából következik, az anya számára biztosított szülési szabadság célja az anya halmozott megterhelésének elkerülése. Márpedig a keretmegállapodásban előírt szülői szabadság céljának megfelelően az első gyermeknek nyújtott gondozás a terhesség utolsó szakaszában összehasonlítható jellegű és jelentőségű halmozott megterhelést jelent. Ennélfogva jogszerű annak megkövetelése, hogy az ilyen halmozódás elkerülhető legyen azáltal, hogy az érintett számára a terhességére tekintettel lehetővé teszik az említett szabadság időszakának módosítását.

51 Az előzőekből következik, hogy a terhesség utolsó, legalább tizennégy hetes korlátozott időszakát olyan helyzetnek kell tekinteni, amely a keretmegállapodásban előírt szülői szabadság céljára tekintettel e szabadság céljának elérését megakadályozza, tehát azt az e szabadság időszakának módosítására feljogosító alapos oknak kell tekinteni.

52 Az alapügyben előfordulóhoz hasonló nemzeti rendelkezések azonban a terhességet általában kizárják ezen alapos okok közül, míg a nevelési szabadság időszakának módosítására feljogosító alapos okként elfogadják a gyermek vagy a másik szülő súlyos megbetegedését vagy halálát, valamint a válást.

53 E körülmények között, mivel – a keretmegállapodásban előírt szülői szabadság céljára és azon akadályokra tekintettel, amelyek annak elérését veszélyeztethetik – annak ellenére eltérően kezelnek egy helyzetet, hogy az összehasonlítható azzal a helyzettel, amit a gyermek vagy a házastárs súlyos betegsége vagy halála eredményez – az ilyen rendelkezések hátrányosan megkülönböztetőek, anélkül hogy az ilyen bánásmód objektív módon igazolható volna.

54 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének tiszteletben tartása megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérően és az eltérő helyzeteket ne kezeljék ugyanúgy, hacsak az ilyen bánásmód objektíven nem igazolható (lásd többek közt a C-248/04. sz. Koninklijke Coöperatie Cosun ügyben 2006. október 26-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-10211. o.] 72. pontját és a C-303/05. sz. Advocaten voor de Wereld ügyben 2007. május 3-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-3633. o.] 56. pontját).

55 Mivel az alapügyben szóban forgó rendelkezésekhez hasonló rendelkezésekből eredő hátrányosan megkülönböztető bánásmód csak a nőkre vonatkozhat, a nevelési szabadság során fennmaradó munkaviszony feltételeit meghatározó említett rendelkezések a 76/207 irányelv 2. cikkében tiltott, közvetlen nemi megkülönböztetést tartalmaznak (lásd ilyen értelemben a fent hivatkozott Busch-ügyben hozott ítélet 38. pontját).

56 A Bíróság egyebekben már kimondta, hogy a közösségi jog alapján járó valamely szabadság nem érinti a közösségi jog alapján járó más szabadság igénybevételének jogát (a fent hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 33. pontja és a C-124/05. sz. Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-3423. o.] 24. pontja).

57 Ebből következik, hogy ellentétes a közösségi joggal az alapügyben 2004. december 10-én hozott munkáltatói határozathoz hasonló határozat, amelynek következtében a várandós munkavállalónak kérelmére nincs lehetősége a nevelési szabadság időszakának módosítására abban az időpontban, amikor a szülési szabadságát kérelmezi, ami a várandós munkavállalót megfosztja 92/85 irányelv 8. és 11. cikkéből eredő, e szülési szabadsághoz szorosan hozzátartozó jogoktól.

58 Az előző megfontolásokra tekintettel az előterjesztett első és a harmadik kérdésekre azt kell válaszolni, hogy a 76/207 irányelvnek a munkakörülményekre vonatozóan nemi alapon történő közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltó 2. cikkével, valamint a 92/85 irányelvnek a szülési szabadságra vonatkozó 8. és 11. cikkével ellentétesek a nevelési szabadságot szabályozó olyan nemzeti rendelkezések, amelyek mivel nem veszik figyelembe a szülést megelőző és követő legalább tizennégy hetes korlátozott időszak során az érintett munkavállaló vonatkozásában a terhességgel járó változásokat, az érintett számára nem teszik lehetővé a nevelési szabadság időszakának kérelemre történő módosítását abban az időpontban, amikor a szülési szabadsághoz való jogait igényli, és ezáltal megfosztják őt a szülési szabadsághoz kapcsolódó jogaitól.

A második kérdésről

59 A második kérdést csak arra az esetre tette fel az előterjesztő bíróság, ha a Bíróságnak az volna az álláspontja, hogy a szóban forgó nemzeti rendelkezések közvetett megkülönböztetést tartalmaznak.

60 A jelen ítélet 55. pontjában kifejtett álláspontból azonban kitűnik, hogy az alapügyben előfordulóhoz hasonló nemzeti rendelkezések a 76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének értelmében közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést tartalmaznak.

61 Ennélfogva a második kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

62 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 (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EGK parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, 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 irányelvnek a munkakörülményekre vonatozóan nemi alapon történő közvetett és közvetlen hátrányos megkülönböztetést tiltó 2. cikkével, valamint a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvnek (tizedik egyedi irányelv a

89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) a szülési szabadságra vonatkozó 8. és 11. cikkével ellentétesek a nevelési szabadságot szabályozó olyan nemzeti rendelkezések, amelyek mivel nem veszik figyelembe a szülést megelőző és követő legalább tizennégy hetes korlátozott időszak során az érintett munkavállaló vonatkozásában a terhességgel járó változásokat, az érintett számára nem teszik lehetővé a nevelési szabadság időszakának kérelemre történő módosítását abban az időpontban, amikor a szülési szabadsághoz való jogait igényli, és ezáltal megfosztják őt a szülési szabadsághoz kapcsolódó jogaitól.

Aláírások