JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2007. március 15. [1]

I – Bevezetés

1. A jelen ügy lehetőséget kínál a várandós munkavállalók közösségi jogi helyzetének további tisztázására.

2. S. Kiiski finn tanárnőnek, kívánságának megfelelően, első gyermeke gondozása céljából nevelési szabadságot engedélyeztek. [2] Ezen nevelési szabadság kezdete előtt azonban S. Kiiski megtudta, hogy ismét várandós lett. Ezért a gyermekgondozást az eredeti elképzeléstől eltérően kívánta megszervezni, és kérelmezte a már engedélyezett nevelési szabadság időtartamának csökkentését. Munkáltatója azonban megtagadta ezen kérelem teljesítését, mert a már engedélyezett nevelési szabadság időtartamának módosítása csak alapos okból lehetséges, és egy újabb terhesség nem alapos ok. Ugyanezen okból utasították el egy későbbi, már a nevelési szabadság alatt előterjesztett kérelmét is, amellyel S. Kiiski ezen szabadság befejezését, és szülési szabadság biztosítását kérte.

3. Mindezek alapján S. Kiiski úgy érzi, neme miatt hátrányosan megkülönböztetik, és megsértik várandós munkavállalóként őt megillető jogait. Lényegében – terhességére hivatkozva – különleges bánásmódot kért más munkavállalókkal szemben, azok nemétől függetlenül.

II – Jogi háttér

A – *A közösségi szabályozás*

4. Ezen ügy közösségi jogi kereteit egyrészről a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EGK

1 – Eredeti nyelv: német.

2 – Finnül: „hoitovapaa". Amint az a Bíróság előtti szóbeli tárgyaláson kiderült, ez a szabadság Finnországban a családi szabadságok csoportjába tartozik, amelyhez a szülői szabadság (finnül: „vanhempainloma"), valamint a szülési szabadság is tartozik.

tanácsi irányelvvel [3] 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 [4], másrészről 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 [5] határozza meg. Utalni kell továbbá az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvre. [6]

5. A 2002/73 irányelvvel módosított 76/207 irányelv 2. cikke a következőképpen szól:

„(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 visz-

3 – A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.; a továbbiakban: 2002/73 irányelv).

4 – HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o. (a továbbiakban: 76/207 irányelv).

5 – HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o. (a továbbiakban: 92/85 irányelv).

6 – HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o. (a továbbiakban: 96/34 irányelv vagy a szülői szabadságról kötött keretmegállapodás).

szatérjen 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.

Ez az irányelv nem érinti továbbá a [...] 96/34/EK tanácsi irányelv és a [...] 92/85/EGK tanácsi irányelv [...] rendelkezéseit.

[...]"

6. A 92/85 irányelv 8. cikke értelmében:

„Szülési szabadság

(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."

7. A 92/85 irányelv 11. cikke kivonatosan így szól:

„A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok

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

[...]

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;

„a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit".

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;

9. A keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja előírja, hogy a tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni a keretmegállapodás minimumrendelkezéseinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek e rendelkezés e) pontja értelmében különösen

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."

„meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek mellett a munkaadó a [...] elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal (például, ha a munka idényjellegű, ha a bejelentési idő alatt nem lehet helyettest találni, ha a munkaerő-állomány jelentős százaléka ugyanabban az időben igényel szülői szabadságot, ha az adott beosztás stratégiai jelentőségű). [...]"

8. A 96/34 irányelvhez csatolt, a szülői szabadságról kötött keretmegállapodás az „Általános szempontokban" a 6. pont alatt a következő kijelentést tartalmazza:

10. A keretmegállapodás 2. szakaszának 7. pontjában ezenkívül a következő szabályozás található:

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

B – *A nemzeti szabályozás*

11. Az önkormányzati köztisztviselőkről és közalkalmazottakról szóló finn törvény [7] 29. §-a értelmében az önkormányzati köztisztviselők és közalkalmazottak jogosultak a szolgálatból történő felmentésre, annak érdekében, hogy a munkaszerződésről szóló finn törvény [8] IV. fejezetének 1–8. §-ában szabályozott nevelési szabadságot vegyenek ki.

12. A Tampere városi önkormányzat köztisztviselőinek és közalkalmazottainak munkafeltételeit szabályozó kollektív szerződés 2003–2004 [9] (a továbbiakban: kollektív szerződés) a nevelési szabadság tekintetében a munkaszerződésről szóló törvényre utal. Ezenkívül az önkormányzati köztisztviselő vagy közalkalmazott ezen kollektív szerződés V. fejezetének 11. és 12. §-a alapján jogosult arra, hogy előre nem látható és alapos okból kérelmére módosítsák a számára engedélyezett nevelési szabadság időpontját és időtartamát. 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 időpontjában. [10]

13. E kollektív szerződés végrehajtási iránymutatásainak értelmében alapos oknak számít például a gyermek, vagy a másik szülő súlyos megbetegedése vagy halála, vagy a válás. Ezzel szemben 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.

14. A kollektív szerződés az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben megadott adatok szerint előírja továbbá, hogy a munkavállaló megbetegedése esetén 60 napig teljes munkabérre, 120 napig pedig munkabérének kétharmadára jogosult.

7 – Laki kunnallisesta viranhaltijasta.

8 – Työsopimuslaki.

9 – Kunnallinen yleinen virka-ja työehtosopimus.

10 – Ez, úgy tűnik, összhangban van a munkaszerződésről szóló törvénynek a nevelési szabadságra vonatkozó igényt szabályozó IV. fejezete 4. §-a előkészítő irataival; ezzel kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság és a finn kormány a 37/1998. sz. törvényjavaslatra utalnak.

15. A finn kormány kiegészítő információi alapján Finnországban a munkavállaló attól függetlenül jogosult anyasági segélyre, hogy engedélyeznek-e számára nevelési szabadságot. Az anyasági segély jövedelemfüggő, és ugyanazon szabályok alapján számolják ki, mint a betegségi napidíjat. Minimális összege napi 15,20 euró.

III – A tényállás és az alapeljárás

16. S. Kiiski egy városi gimnázium tanára a finn Tampere városban,[11] és ekként a vonatkozó kollektív szerződés értelmében vett közalkalmazotti jogállással rendelkezik.

17. Kérelmére az iskola igazgatója 2004. május 3-án nevelési szabadságot engedélyezett számára a 2004. augusztus 11. és 2005. június 4. közötti időszakra, 2003. augusztus 24-én született első gyermekének gondozása érdekében.

18. Még e nevelési szabadság kezdete előtt S. Kiiski megtudta, hogy ismét várandós. Ennek alapján 2004. július 1-jén közölte az iskola igazgatójával, hogy a nevelési szabadságot csak 2004. augusztus 11. és 2004. december 22. között kívánja igénybe venni; kérelmezte, hogy ennek értelmében módosítsák a nevelési szabadságra vonatkozó engedélyről szóló határozatot. Alapos okok megadásának hiányában azonban az iskola igazgatója elutasította ezt a kérelmet.

19. 2004. augusztus 9-én S. Kiiski kiegészítette 2004. július 1-jei kérelmét, megjelölve, hogy várandós, és ez a körülmény 2003-ban született gyermeke gondozása gyakorlati lehetőségeinek lényeges módosulásával jár. Már 2004. december 23-án újra munkába szándékozik állni. Férje, a gyermek apja 2005 tavaszán maga is nevelési szabadságot kíván igénybe venni. 2004. augusztus 19-i határozatával az iskola igazgatója ismét elutasította a kérelmet, és indoklásképpen előadta, hogy az újabb terhesség nem minősül alapos oknak a nevelési szabadság időtartamának módosítására. Ennek kapcsán a kollektív szerződés végrehajtási iránymutatásaira és a finn bíróságok ítélkezési gyakorlatára hivatkozott.

20. Ezt követően kiderült, hogy S. Kiiski férje 2005 tavaszára valóban nem részesült nevelési szabadságban, mivel az általános kollektív szerződés[12] értelmében a finn állami köztisztviselők vagy közalkalmazottak közül

11 – Tampereen Lyseon Lukio.

12 – Valtion virkaehtosopimus.

nevelési szabadságra egyszerre csak egy szülőnek van joga.[13] Ezt követően 2004. november 22-én S. Kiiski úgy nyilatkozott, hogy 2005. január 31-én meg kívánja szakítani a nevelési szabadságát, és ezen időponttól a szülési szabadságát veszi igénybe; így a gyermek apja igénybe vehetné a kívánt nevelési szabadságot. 2004. december 10-én azonban az iskola igazgatója S. Kiiski ezen kérelmét is elutasította, azon indoklással, hogy nem minősül alapos oknak a nevelési szabadság időtartamának módosítása szempontjából, hogy egyébként a gyermek apja nem kaphat nevelési szabadságot.

21. 2005. március 29-én megszületett S. Kiiski második gyermeke.

22. Ez az immár a Tampereen käräjäoikeus (a továbbiakban: kérdést előterjesztő bíróság) előtt folyó alapjogvita tényállása.[14] S. Kiiski ott keresetet terjesztett elő munkáltatója, Tampere városa ellen, 5000 euró kártérítés, valamint 17 354,10 euró elmaradt jövedelem[15] és 94 euró egyéb kár (és ezek kamatai) megfizetésére.

23. S. Kiiski lényegében arra hivatkozik, hogy hátrányosan megkülönböztették, mivel újabb terhességét nem ismerték el alapos okként nevelési szabadsága időtartamának módosítására.

24. Ezzel szemben Tampere városa úgy véli, S. Kiiskit semmiképpen sem érte hátrányos megkülönböztetés neme vagy terhessége alapján. Újabb terhessége egyszerűen nem minősül alapos oknak nevelési szabadsága eredetileg engedélyezett időtartamának módosítása tekintetében. Újabb terhességével nem következett be olyan előre nem látható és lényeges változás a 2003-ban született gyermek gondozásának feltételeiben, amely hosszabb ideig akadályozhatná őt nevelési szabadságának élvezetében. S. Kiiski korábbi visszatérése munkahelyére egyébként szervezési nehézségeket okozott volna munkáltatójának a tanórák tervezésekor. Továbbá, a munkáltató számára felelősségi kockázatok keletkeztek volna, mivel S. Kiiski nevelési szabadságának idejére már felvettek egy helyettesítő munkaerőt, akinek munkabérét valószínűleg továbbra is fizetni kellett volna.

13 – A finn kormány által megadott adatok alapján a munkaszerződésről szóló finn törvény 4. §-a (3) bekezdéséből adódik, hogy egyszerre mindkét szülő nem jogosult nevelési szabadságra.

14 – Tamperei elsőfokú bíróság.

15 – A jövedelemkövetelés a 2004. december 23. és 2005. május 18. közötti időszakra vonatkozik. Amennyiben engedélyezték volna a nevelési szabadság időtartamának S. Kiiski által eredetileg kérelmezett módosítását, akkor 2004. december 23-án ismét munkába állt volna, és a 72 munkanapig tartó szülési szabadság 2005. február 19-én megkezdődött volna, és 2005. május 18-ig tartott volna.

25. A kérdést előterjesztő bíróság közli, hogy S. Kiiski saját adatai szerint 2004. december 29. és 2005. május 18. között összesen 9506,92 euró pénzbeli szolgáltatást kapott. Ez tartalmazza a betegségi napidíjat, a nevelési segélyt, valamint az anyasági és szülői segélyt; amelyből csak az anyasági és szülői segély a 2005. február 19. és 2005. május 18. közötti időszakban 5699,11 euró volt. [16] A 2005. május 18. utáni időre S. Kiiski havi 1951,75 euró mértékben részesült szülői segélyben. Ezzel szemben, ha S. Kiiski munkában állt volna, havi munkabére – beleértve minden pótlékot és emelést – 3572,90 euró lett volna.

IV – Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem és a Bíróság előtti eljárás

26. A Tampereen käräjäoikeus a Bíróság Hivatalához 2006. február 28-án érkezett, 2006. február 24-i határozatával felfüggesztette eljárását, és a következő három kérdést 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 76/207/EK irányelv 2. cikkével ellentétes közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésnek minősül-e?

2) A munkáltató kielégítően alapozhatja-e az első kérdésben leírt, a nevezett 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 várandós és bizonyos más munkavállalók védelméről szóló 92/85/EGK irányelv alkalmazandó-e, és ha igen, az első kérdésben leírt munkáltatói magatartás ellentétes-e a hivatkozott irányelv

16 – 73 nap, napi 78,07 euróval.

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?"

27. A Bíróság előtti eljárásban S. Kiiski és Tampere városa [17], az olasz és finn kormány, valamint az Európai Közösségek Bizottsága terjesztett elő írásbeli észrevételeket. Továbbá, a Bíróság előtt 2007. február 8-án tartott szóbeli tárgyaláson Tampere városa, a finn kormány és a Bizottság vett részt.

V – Értékelés

28. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett három kérdés összességében annak tisztázását célozza, hogy nemi megkülönböztetésben részesül-e a munkavállaló, és sérülnek-e a terhességéből adódó jogai, ha a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal megtagadják már engedélyezett nevelési szabadságának egy újabb terhesség következtében, annak érdekében való lerövidítését, hogy az eredeti tervtől eltérően szervezze meg a gyermekgondozást, és szülési szabadságot vegyen igénybe.

A – *A 76/207 irányelv értelmében vett esetleges hátrányos megkülönböztetésről (az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdés)*

29. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első két kérdés az esetleges nemi megkülönböztetés problematikájára vonatkozik. A kérdést előterjesztő bíróság afelől tudakozódik, hogy nemi megkülönböztetésben részesül-e a várandós munkavállaló, ha a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal megtagadják már engedélyezett nevelési szabadságának lerövidítését.

30. A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve, tekintettel az alkalmazási és munkafeltételekre, a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) és (2) bekezdése alapján magában foglalja a nemi alapon történő közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést. Ennek során az irányelv csak közvetett hátrányos megkülönböztetés esetén engedi meg annak jogszerű céllal történő objektív igazolását (a 76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének második francia bekezdése).

17 – Tampereen kaupunki (Tampere város önkormányzata).

1. A nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetésről

31. Akkor történik *közvetett hátrányos megkülönböztetés,* ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy fognak eljárni (a 76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első francia bekezdése).

32. Az ítélkezési gyakorlat elismeri, hogy megvalósíthat ilyen hátrányos megkülönböztetést az, hogy a munkáltató a munkavállaló terhességét vagy a terhességhez kapcsolódó veszélyeket hátrányára veszi figyelembe egy őt érintő döntés során.[18] A közösségi jogalkotó is tekintettel volt e megfontolásokra a 76/207 irányelv 2. cikkének módosításakor, és ott a (7) bekezdésben kifejezetten tisztázta, hogy egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az ennek az irányelvnek az értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

33. Egy, a jelenlegihez hasonló ügynek mindenesetre éppen az a jellemzője, hogy a munkavállaló nem vette figyelembe az érintett munkavállaló újabb terhességét, és nem is részesítette őt kevésbé kedvező bánásmódban, mint más munkavállalókat. S. Kiiski különböző, a nevelési szabadság időtartamának csökkentésére vonatkozó kérelmeinek elutasításakor az iskola igazgatója objektív, a vállalkozás működéséhez kapcsolódó indokokra hivatkozott, amelyek nem álltak összefüggésben a terhességével vagy a terhességhez kapcsolódó veszélyekkel, hanem amelyeket sokkal inkább – nemétől függetlenül – minden munkavállalóra alkalmazhattak volna: egy férfival vagy egy nem várandós nővel sem bántak volna másképp az ő helyében. Nem is S. Kiiski újabb terhessége volt az indoka annak, hogy elutasították nevelési szabadsága időtartamának kívánságára történő módosítását.

34. A valóságban S. Kiiskinek a nevelési szabadsága időtartamának csökkentésére vonatkozó különféle kérelmei csak arra irányuló kísérletek voltak, hogy újabb terhességére hivatkozással különleges elbánásban részesüljön, amely más munkavállalókat ebben a formában nem illetne meg.

35. Egy ilyen különleges elbánás azonban csak akkor szükséges, ha és amilyen mértékben a S. Kiiskihez hasonló munkavállaló helyzete terhessége miatt lényegesen eltér más munkavállalók helyzetétől. Hiszen az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a közösségi jog általános alapelveihez tartozó, az egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve megköveteli, hogy az összehasonlítható tényállásokat ne

18 – Lásd például a C-177/88. sz. Dekker-ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-3941. o.) 12. pontját; a C-179/88. sz. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-3979. o.) 13. pontját; a C-109/00. sz. Tele Danmark ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-6993. o.) 25. pontját; a C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-2041. o.) 39. és 40. pontját. Valamint a C-191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet (EBHT 2005., I-7631. o.) 47. pontját,

kezeljék eltérően, és az eltérő tényállásokat ne kezeljék ugyanúgy, amennyiben objektíven nem igazolható az ilyen elbánás. [19] Ugyanebben az értelemben a 76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első francia bekezdésében foglalt közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalom is kifejezetten a helyzetek összehasonlíthatóságára utal.

36. Annak megítélése érdekében, hogy a munkavállaló terhessége figyelembe veendő-e, és ha igen, milyen mértékben, a nevelési szabadsága kívánt csökkentéséről való döntés során, a nevelési szabadság illetve a szülői szabadság értelméből és céljából kell kiindulni. Amint azt a Bíróság kifejtette, ilyen szabadságot azért adnak a szülőknek, „hogy gondoskodhassanak gyermekükről". [20]

37. E tekintetben azonban nem különbözik lényegesen egy várandós munkavállaló helyzete más munkavállalókétól, akiknek szintén engedélyeztek nevelési szabadságot, azok nemétől függetlenül. Ugyan helytálló az, hogy a munkavállaló számára újabb terhessége a nevelési szabadság alatt bizonyos időszakokban kettős megterheléshez vezethet, éspedig különösen a terhesség végső fázisában, valamint röviddel a szülés után. Semmi esetre sem feltételezhető azonban általánosságban, hogy az érintett munkavállaló tekintetében terhessége a nevelési szabadság alatt általában lehetetlenné tenné, hogy ezt a szabadságot rendeltetésének megfelelően első gyermeke gondozására használja.

38. S. Kiiski ugyan utal arra, hogy újabb terhessége által első gyermeke gondozásának gyakorlati lehetőségei lényegesen módosulnak. Ezt az állítását azonban sehol nem támasztja alá érvekkel. Amint az az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kiderül, S. Kiiski a már engedélyezett nevelési szabadsága időtartamának csökkentésére vonatkozó különböző kérelmeivel lényegében azt célozta, hogy a gyermekgondozást az eredetileg tervezettől eltérően szervezze meg. Különösen férjének szerette volna lehetővé tenni azt, hogy ő is nevelési szabadságot vehessen igénybe.

39. E szempontból sem különbözik azonban helyzete lényegesen nemtől függetlenül olyan más munkavállalókétól, akik eredeti időbeosztásukat a célszerűség okán módosítani kívánják, nevezetesen a másik szülőnek a gyermekgondozásba történő erőteljesebb bevonása érdekében. A nevelési szabadság időtartamának kívánt általános csökkentése semmiképpen sem az újabb terhesség elkerülhetetlen következménye, különösképpen nem áll összefüggésben a munkavállaló terhességével együtt járó kockázatokkal. Éppenúgy nem a munkavállaló terhességé-

19 – Lásd a C-147/02. sz. Alabaster-ügyben 2004. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-3101. o.) 45. pontját; a C-210/03. sz. Swedish Match ügyben 2004. december 14-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-11893. o.) 70. pontját; a C-110/03. sz., Belgium kontra Bizottság ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-2801. o.) 71. pontját, valamint a C-300/04. sz., Eman és Sevinger ügyben 2006. szeptember 12-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-8055. o.) 57. pontját.

20 – A C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-3067. o.) 32. pontja; lásd továbbá a szülői szabadságról kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontját.

nek következménye, ha a másik szülőnek a vonatkozó nemzeti előírások alapján nem adható egyidejűleg nevelési szabadság. Az egyik szülőre vonatkozó tilalom sokkal inkább egyedül azon alapul, hogy a másik igénybe vette a nevelési szabadságot, éspedig teljesen függetlenül annak nemétől és esetleges terhességétől.

40. Mivel – tekintettel a nevelési szabadságra – a S. Kiiskihez hasonló várandós munkavállaló helyzete nem különbözik lényegesen más munkavállalókétól, [21] az egyenlő bánásmód elve sem követeli meg azt, hogy a munkavállaló terhességét munkáltatója különösen figyelembe vegye a nevelési szabadság kért csökkentéséről való döntésekor.

41. Semmi más nem következik a Busch-ügyben hozott ítéletből [22] sem, amelyre S. Kiiski az alapjogvitában hivatkozott. Csak felületesen szemlélve tűnik úgy, hogy az a jogeset hasonlít ehhez, mivel mindkét ügyben várandós munkavállalóról van szó, aki nevelési szabadságát korábban kívánta befejezni, és vissza kívánt térni munkahelyére, annak érdekében, hogy röviddel később szülési szabadságot vegyen igénybe. Ténylegesen azonban alapvetően különbözik a két jogeset: míg ugyanis a Busch-ügyben a munkáltató éppen terhessége miatt akarta akadályozni a munkavállaló visszatérését a munkahelyére, a jelen ügyben a terhesség a munkáltató elutasító döntésében egyáltalán nem játszott szerepet. Mivel már alkalmaztak helyettest S. Kiiski nevelési szabadságának idejére, munkáltatójának működési szempontból nem állt érdekében, hogy ő korábban visszatérjen a munkahelyére, függetlenül attól, hogy S. Kiiski terhes volt-e, vagy sem. Ennek megfelelően a terhességgel nem a munkáltató, hanem maga S. Kiiski érvelt – helytelenül –, annak érdekében, hogy ebből jogosultságokat vezessen le.

42. A Busch-ügyben hozott ítéletben a Bíróság csak azt hangsúlyozta, hogy a munkavállalót neme miatt hátrányosan megkülönböztetik, ha a munkáltatója megakadályozza – terhessége vagy terhességéhez kapcsolódó veszélyek miatt – a nevelési szabadságából való korábbi visszatérését. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy a munkáltató a részére megállapított mérlegelési keretek között a munkavállaló korábbi visszatérését elutasíthassa a vállalkozás működéséhez kapcsolódó olyan megalapozott indokkal, amely nem függ össze a munkavállaló terhességével. A Busch-ügyben hozott ítéletből nem következhet az, hogy a munkavállaló újabb terhessége minden további nélkül közösségi jogilag megalapozott igényt keletkeztet arra, hogy a választása szerinti időpontnál korábban visszatérjen a munkahelyére a nevelési szabadságból.

21 – Ebben az összefüggésben egyébként nem döntő az, hogy a munkavállaló terhességét már a nevelési szabadság megkezdését megelőzően felismerte, és erről a munkáltatót értesítette, vagy csak később.

22 – Hivatkozás a 18. lábjegyzetben.

43. A Busch-ügyben hozott ítélet figyelembevételével sem állnak fenn a jelenlegihez hasonló esetben a nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetésre utaló támpontok.

2. A nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetésről

44. Nemi alapon történő *közvetett hátrányos megkülönböztetés* akkor állhat fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint (76/207 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének második francia bekezdése).

45. Azok a rendelkezések és feltételek, amelyek alapján Finnországban dönteni kell a már engedélyezett nevelési szabadság időtartamának esetleges csökkentéséről, a nemek tekintetében ténylegesen semlegesek. A jelenlegihez hasonló esetben nincsenek arra vonatkozó támpontok, hogy az ilyen rendelkezések és feltételek alkalmasak lennének az egyik nemhez tartozókat – a nőket – különösen a másik nem képviselőivel szemben *hátrányban részesíteni.* [23] Az alapjogvita tényállásával kapcsolatban meglevő jelen információk alapján nem indulhatunk ki közvetett hátrányos megkülönböztetésből.

46. Csak a teljesség kedvéért teszem hozzá, hogy objektíven is jogosnak tartom azt a nemzeti szabályozást, amely megengedi a munkáltatóknak, hogy a már engedélyezett nevelési szabadság csökkentéséhez alapos okot követeljenek meg, és ezek híján egy ilyen csökkentést a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal elutasítsanak. Ennek kapcsán különösen azon értékelésekre utalok, amelyeket a keretmegállapodás európai szociális partnerei – a jogalkotó hozzájárulásával – alapul vettek, és amelyek a 76/207 irányelv keretei között is kifejezetten érvényesülést igényelnek. [24]

47. Így a keretmegállapodás általános szempontokat rögzítő 6. pontjában a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit ugyanúgy hangsúlyozzák. Ezen keretmegállapodás 2. szakasza 3. pontjának e) pontjában ezenkívül felmerül az, hogy létezhetnek a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokok, amelyek feljogosítják a munkáltatót arra, hogy elhalassza a kérelmezett szülői szabadságot, például mert rövid határidővel nem lehet helyettest találni az érintett

23 – Egyedül az a körülmény, hogy adott esetben több nő, mint férfi igényel nevelési szabadságot, nem elegendő a közvetett hátrányos megkülönböztetés feltételezéséhez.

24 – Lásd a 2002/73 irányelvvel módosított 76/207 irányelv 2. cikke (7) bekezdésének negyedik albekezdését, amely szerint ez az irányelv nem érinti a 96/34 irányelv rendelkezéseit.

munkavállaló helyett. A munkáltatónak pedig főleg jogosultnak kell lennie arra, hogy elutasítsa az eredetileg engedélyezett nevelési szabadság időtartamának csökkentését a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal, például mert helyettest talált az érintett munkavállaló helyett, akitől most már nem válhat meg idő előtt minden további nélkül.

3. Részeredmény

48. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és második kérdés tekintetében részeredményként tehát megállapítandó:

Az olyan nemzeti rendelkezés, amely szerint a munkáltató a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal elutasíthatja egy munkavállaló már engedélyezett nevelési szabadságának csökkentését, amelyet ő újabb terhességére hivatkozással kérelmezett, nem vezet sem közvetett, sem közvetlen – a 2002/73/EK irányelvvel módosított 76/207/EGK irányelv 2. cikkének értelmében vett – nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetéshez.

B – *A várandós munkavállalóknak a 92/85 irányelv értelmében vett védelméről (az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés)*

49. Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné tudni, hogy sérülnek-e a munkavállalót a 92/85 irányelv szerint várandósként megillető jogai, ha a részére már engedélyezett nevelési szabadságnak a szülési szabadság javára történő csökkentését a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal elutasítják.

50. A 76/207 irányelv nem érinti a 92/85 irányelv rendelkezéseit. [25] Tehát akkor is, ha az első irányelv értelmében vett egyenlő elbánás elve a jelenlegihez hasonló esetben nem sérült, sérülhetnek az érintett munkavállalót várandósként az utóbbi irányelv alapján megillető jogok. Ennek mindazonáltal feltétele, hogy a 92/85 irányelvnek mind személyi, mind tárgyi hatálya alá tartozzék.

25 – Lásd a 2002/73 irányelvvel módosított 76/207 irányelv 2. cikke (7) bekezdésének negyedik albekezdését.

1. A 92/85 irányelv személyi hatálya

51. Hogy az S. Kiiski helyzetében lévő személyt nevelési szabadsága alatt is *munkavállalónak* tekinthetjük-e, és így a 92/85 irányelv személyi hatálya alá tartozik-e, döntően attól függ, hogy munkaszerződése egy ilyen szabadság alatt milyen jellegű.

52. Ezt a nemzeti jog határozza meg. A közösségi jog e tekintetben nem tartalmaz megkötéseket, mindegy, hogy az S. Kiiski által igényelt *nevelési szabadság*[26] a 96/34 irányelv értelmében vett *szülői szabadsággal*[27] egyenértékű-e, vagy azon túllép. Még szülői szabadság esetén is, amelyre a keretmegállapodás bizonyos közösségi jogi minimumkövetelményeket ír elő, 2. szakaszának 7. pontja ugyanis kifejezetten a tagállamokra és/vagy szociális partnereikre bízza, hogy meghatározzák a munkaszerződés vagy a munkaviszony jellegét.

53. Konkrétan a kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát a nemzeti jog alapján megvizsgálni azt, hogy milyen jellegű S. Kiiski munkaviszonya a nevelési szabadság alatt. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben szereplő adatok arra engednek következtetni, hogy ez a munkaviszony a nevelési szabadság alatt is fennállt, és csak a munkaviszonyból eredő főkötelezettségeket függesztették fel. Ilyen esetben S. Kiiski ezen idő alatt is a 92/85 irányelv személyi hatálya alá tartozna.

2. A 92/85 irányelv tárgyi hatálya

54. A jelen ügyben az vitatott, hogy a munkavállaló akkor is jogosult-e a 92/85 irányelv értelmében vett szülési szabadságra, ha abban az időszakban, amelyre a szülési szabadságot kéri, már nem áll munkában, hanem nevelési szabadságon van. Ez a 92/85 irányelv tárgyi hatályától és szülési szabadságra vonatkozó rendelkezéseitől függ.

55. Mivel a 92/85 irányelv szövege erről nem nyilatkozik, a szülési szabadságra vonatkozó, közösségi jogilag biztosított igény jelentését és terjedelmét csak a 92/85 irányelv által követett célokra, valamint a szabályozási

26 – Finnül: „hoitovapaa".

27 – Finnül: „vanhempainloma".

összefüggésekre tekintettel határozhatjuk meg. [28]

56. A szülési szabadság értelme és célja az, hogy biztosítsa a nő biológiai állapotának védelmét, valamint a nő és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmét a terhességet és a szülést követő időszakban, biztosítva, hogy a keresőtevékenység egyidejű gyakorlásával járó megterhelés ne zavarhassa meg ezt a kapcsolatot. [29] A 92/85 irányelv 8. cikke értelmében vett szülési szabadság biztosítása, összefüggésben az ugyanezen irányelv 11. cikke 2. pontja szerinti pénzügyi garanciákkal, annak megakadályozását hivatott segíteni, hogy a munkavállaló munkája folytatásával magát és gyermekét különleges terhelésnek és veszélynek tegye ki.

57. A szülési szabadságot tehát speciálisan a terhesség és a foglalkozás gyakorlása kettős megterhelésére szabták. *Ezen* kettős megterhelésnek azonban éppen *nincs* kitéve a munkavállaló, ha abban az időszakban, amelyre a szülési szabadságot kéri, már nevelési szabadságon vagy szülői szabadságon van, és nem áll munkában.

58. Kétségtelenül sor kerülhet ugyan a nevelési szabadság alatt is bizonyos időszakokban kettős megterhelésre, ha a munkavállaló ezen idő alatt (ismét) terhes. Így mindenekelőtt a terhesség végső szakaszában, valamint röviddel a második gyermek születése után nagy a valószínűsége annak, hogy az anya átmenetileg csak korlátozottan törődhet első gyermeke gondozásával.

59. Ez utóbbi kettős megterhelésen azonban nem segít a szülési szabadság sem: épp ellenkezőleg, a szülési szabadságon levő munkavállaló is adott esetben egyidejűleg szembesülne a terhességgel és első gyermeke gondozásával, és e tekintetben kettős megterhelésnek lenne kitéve.

60. Ezt a fajta kettős megterhelést egyébként nem fogja át sem a 92/85 irányelv által védendő cél, sem az általa garantált szülési szabadság. Amint ugyanis az a jogalapját képező EGK-Szerződés 118a. cikkéből, valamint első, ötödik és hatodik preambulumbekezdéseiből következik, a 92/85 irányelv azt

28 – Lásd ebben az értelemben a C-17/03. sz., VEMW és társai ügyben 2005. június 7-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-4983. o.) 41. pontját, a C-212/04. sz. Adeneler-ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-6057. o.) 60. pontját és a C-36/05. sz., Bizottság kontra Spanyolország ügyben 2006. október 26-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-10313. o.). 25. pontját.

29 – A (fenti 20. lábjegyzetben hivatkozott) Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 32. pontja; lásd továbbá a C-411/96. sz. Boyle-ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6401. o.) 41. pontját és a C-342/01. sz. Merino Gómez ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-2605. o.) 32. pontját; ugyanezen értelemben a C-366/99. sz. Griesmar-ügyben 2001. november 29-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-9383. o.) 43. pontját.

célja, hogy támogassa a munkakörnyezet javítását, és ennek során védje különösen a várandós munkavállalók biztonságát és egészségét a *munkahelyen.*

61. Ezzel szemben nem tartozik a 92/85 irányelv hatálya alá a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének – vitathatatlanul fontos – védelme foglalkozásuk gyakorlásának közvetlen szféráján *kívül,* például nevelési szabadság vagy szülői szabadság során. Ez a védelem – legalábbis a közösségi jog jelenlegi állása szerint – csak a nemzeti jog alapján – azaz a tagállam és/vagy a szociális partner által – biztosítható.

62. Nem következik ezzel ellentétes megfontolás a Bizottság kontra Luxembourg ügyben [30] hozott ítéletből sem. Ott ugyan a Bíróság kifejtette, „hogy egy, a közösségi jog által biztosított szabadságot nem korlátozhat egy másik, ezen jog által biztosított szabadság". Azon munkavállalók számára azonban, akik nem állnak munkában, hanem nevelési vagy szülői szabadságon vannak, amint bemutattuk, a szülési szabadság éppen nem „a közösségi jog által biztosított szabadság".

30 – Hivatkozás a fenti 20. lábjegyzetben, 33. pont. Ugyanebben az értelemben már a (fenti 29. lábjegyzetben hivatkozott) Merino Gómez ügyben hozott ítélet 41. pontja.

Mivel az érintett munkavállaló ezen idő alatt egyébként sem jogosult a közösségi jog alapján szülési szabadságra, egy ilyen igényt nem is sérthet egy másik szabadság – nevezetesen a szülői vagy nevelési szabadság – folytatása.

63. A Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet csak azt tisztázza, hogy a munkavállaló számára jóvá kell írni szülői szabadságának igénybe nem vett részét, *amennyiben* ezen időszak során – a nemzeti jog alapján – szülési szabadságban részesül. [31] Ily módon kell megakadályozni azt, hogy elessen a már engedélyezett szülői szabadságának egy része. Azonban nem találok ezen ítéletben arra vonatkozó utalást, hogy a közösségi jog szülési szabadságra vonatkozó, *jogszabályban rögzített jogosultságot* biztosítana olyan munkavállalóknak, akik szülői vagy nevelési szabadságon vannak. A tagállamok vagy a szociális partner – a Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet figyelembevételével – ilyen esetekre is kiterjeszthetik a szülési szabadságot; [32] közösségi jogilag ez azonban nem szükséges.

31 – A Bíróság ezen ügyben abban látta Luxemburg szerződésszegését, „hogy olyan szabályozást írt elő, amely szerint a már folyamatban levő szülői szabadságot felváltja a felmerülő szülési vagy örökbefogadási szabadság, és így az előbbi kényszerűen befejeződik, anélkül hogy a szülő lehetőséget kapna arra, hogy e nevelési szabadság azon részét, amelyet nem tudott igénybe venni, elhalassza" (a fenti 20. lábjegyzetben hivatkozott Bizottság kontra Luxemburg ügyben hozott ítélet 34. pontja, a rendelkező rész 1. pontjával összefüggésben).

32 – A 92/85 irányelv csupán egy közös minimumstandardot ír elő; ez már jogalapjából következik (lásd az EGK-Szerződés 118.a. cikkének (2) bekezdését), és visszatükröződik az irányelv 8. cikkének szövegében is („legalább").

64. Így a 92/85 irányelv 8. cikkével nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal megtagadhatja a munkavállaló már engedélyezett nevelési szabadságának csökkentését, amelyet újabb terhességére hivatkozva kért, annak érdekében, hogy szülési szabadságot vegyen igénybe.

3. A szülési szabadság pénzügyi garanciái a 92/85 irányelv 11. cikke alapján

65. Még ha azt feltételeznénk is, hogy az S. Kiiskihez hasonló, nevelési szabadságon lévő munkavállaló ezen idő alatt szülési szabadságra lenne jogosult, még tisztázni kellene azt, hogy egy ilyen szülési szabadság vonatkozásában milyen pénzügyi garanciák következnek a 92/85 irányelvből.

66. S. Kiiski írásbeli észrevételeiből kiderül, hogy esetleges szülési szabadsága 72 napos időtartamára igényt tart a teljes munkabérére.[33] Hogy egy ilyen igény – a szülési szabadság biztosítása esetén – valóban fennállna-e, a nemzeti jog kérdése, amelyet adott esetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia. Közösségi jogi szempontból mindenesetre nem lenne szükséges a bér továbbfizetése ebben a terjedelemben.

67. A 92/85 irányelv 11. cikkének 2.b) pontja és 3. pontja értelmében ugyanis a szülési szabadság során nem kell feltétlenül a teljes munkabért továbbra is kifizetni, sokkal inkább a tagállamok előírhatnak *megfelelő szociális ellátásra való jogosultságot* is, amelynek során a szociális ellátás akkor megfelelő, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna.

68. A közösségi jog jelen állása szerint egyetlen rendelkezés sem írja elő, de az általános elvek sem, a munkabér teljes további kifizetését a munkavállalónak szülési szabadsága során, amennyiben a folyósított ellátás összege nem olyan alacsony, hogy az veszélyeztesse a közösségi jog által elérni kívánt célt, nevezetesen a női munkavállalók – különösen szülés előtti – védelmét.[34]

33 – Ennek kapcsán S. Kiiski az alkalmazandó kollektív szerződésre hivatkozik.

34 – A (fenti 18. lábjegyzetben hivatkozott) McKenna-ügyben hozott ítélet 59. pontja; ugyanezen értelemben a C-342/93. sz. Gillespie-ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet (EBHT 1996., I-475. o.) 20. pontja.

69. Még ha a szülési szabadságot töltő munkavállalók kétségtelenül különös védelmet igényelnek is, helyzetük akkor sem hasonlítható össze azon személyekével, akik ténylegesen a munkahelyükön dolgoznak, tehát munkában állnak.[35] Ez még inkább érvényes a jelenlegihez hasonló esetekben, amelyekben a munkavállaló szülési szabadsága tényleges megkezdése előtt sem állt munkában, hanem már nevelési vagy szülői szabadságát töltötte. Így helyzete sokkal inkább összehasonlítható egy foglalkozást nem gyakorló, mint egy munkában álló személyével.

4. Részeredmény

70. Ha egy S. Kiiskihez hasonló munkavállaló – a fent[36] említettekkel ellentétben – jogosult lenne a szülési szabadságra, akkor legalábbis a közösségi jog ezen szabadság alatt nem írja elő a teljes munkabér további kifizetését.

72. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdéssel kapcsolatos részeredményként tehát megállapíthatjuk:

71. Következésképpen a 92/85 irányelv 11. cikke nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozással, amely szerint a munkáltató a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal megtagadhatja a munkavállaló számára már engedélyezett nevelési szabadság csökkentését, amelyet az újabb terhességére tekintettel, annak érdekében kérelmezett, hogy szülési szabadságot vehessen igénybe.

Az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal megtagadhatja a munkavállaló számára már engedélyezett nevelési szabadság csökkentését, amelyet az újabb terhességére tekintettel kérelmezett, akkor sem áll ellentétben a 92/85 irányelv 8. és 11. cikkével, ha a munkavállaló ezáltal elesik bizonyos, a munkaviszonyon alapuló, a szülési szabadságból származó pénzügyi ellátásoktól.

35 – Ebben az értelemben a (fenti 34. lábjegyzetben hivatkozott) Gillespie-ügyben hozott ítélet 17. pontja, a C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-7243. o.,) 37. pontja. valamint a (fenti 18. lábjegyzetben hivatkozott) McKenna-ügyben hozott ítélet 50. és 59. pontja; lásd továbbá a C-220/02. sz. Österreichischer Gewerkschaftsbund ügyben 2004. február 12-én tett indítványom (EBHT 2004., I-5907. o.) 95. és 96. pontját.

36 – Ezen indítvány 54–64. pontja.

VI – Végkövetkeztetések

73. A fenti fejtegetések alapján azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Tampereen käräjäoikeusnak a következőképpen válaszoljon:

„1) Az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató a vállalkozás működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal megtagadhatja a munkavállaló számára már engedélyezett nevelési szabadság csökkentését, amelyet az újabb terhességére tekintettel kérelmezett, nem vezet sem közvetlen, sem közvetett – a 2002/73/EK irányelvvel módosított 76/207/EGK irányelv 2. cikkének értelmében vett – nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetéshez.

2) Az ilyen szabályozás akkor sem ellentétes a 92/85 irányelv 8. és 11. cikkével, ha a munkavállaló ezáltal elesik bizonyos, a munkaviszonyon alapuló, szülési szabadságból származó pénzügyi ellátásoktól."