A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2010. július 1-je*

A C-194/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Verwaltungsgerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2008. május 9-én érkezett, 2008. március 28-i határozatával terjesztett elő az előtte

Susanne Gassmayr

és

a **Bundesminister für Wissenschaft und Forschung**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues, a második tanács elnöke, a harmadik tanács elnökeként eljárva, P. Lindh, A. Rosas, A. Ó Caoimh (előadó) és A. Arabadjiev bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: K. Malacek tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2009. május 20-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az oszták kormány képviseletében M. Winkler, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Közösségek Bizottságának képviseletében V. Kreuschitz és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. szeptember 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) 11. cikke 1–3. pontjának értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az S. Gassmayr és a Bundesminister für Wissenschaft und Forschung (tudományos és kutatási szövetségi miniszter, a továbbiakban: Bundesminister) között amiatt folyamatban lévő eljárás során terjesztették elő, hogy az utóbbi megtagadta S. Gassmayrtől a készenléti díj további folyósítását azon időszakokban, amely alatt mentesült a munkavégzés alól, illetve amikor a terhessége miatt volt tilos szakmai tevékenységét gyakorolnia, majd a szülési szabadságának ideje alatt.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A 92/85 irányelv kilencedik, tizenhatodik és tizennyolcadik preambulumbekezdésének szövege a következő:

„mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató 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;

[…]

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

[…]

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

4 Az említett irányelv 2. cikke szerint:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

b) gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

c) szoptató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít, és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját."

5 Ugyanennek az irányelvnek az „Értékelés és tájékoztatás" című 4. cikke (1) bekezdésében az alábbiakat írja elő:

„A munkáltató értékelést készít az I. mellékletben nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát valószínűleg magában foglaló tevékenységek esetében a 2. cikkben meghatározott munkavállalók expozíciójának jellegéről, mértékéről és időtartamáról az érintett vállalkozásban, illetve telephelyen, közvetlenül vagy [a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i] 89/391/EGK [tanácsi] irányelv [(HL L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.)] 7. cikkében említett védő és megelőző szolgáltatások [helyesen: védelemért és megelőzésért felelős szolgálatok] igénybevételével, annak érdekében, hogy:

– értékelje a 2. cikkben meghatározott munkavállalók terhességére vagy szoptatására gyakorolt esetleges hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat,

– eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia."

6 A 92/85 irányelv „Az értékelés eredményeinek következményei" című 5. cikke (1)–(3) bekezdésében az alábbiakat állapítja meg:

„(1) A 89/391/EGK irányelv 6. cikkének sérelme nélkül, ha a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékelés a 2. cikkben meghatározott munkavállaló biztonságát vagy

egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni.

(2) Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket e munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében.

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően szabadságot kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra."

7 Az említett irányelv „Szülési szabadság" című 8. cikke (1) bekezdésében az alábbiak szerint rendelkezik:

„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."

8 Ugyanezen irányelv „A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok” című 11. cikkének a szövege a következő:

„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 [helyesen: a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot], 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 [helyesen: díjazásának] védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát;

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

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

   E feltételek azonban semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra."

A nemzeti szabályozás

Az anyaság védelméről szóló törvény

9 Az anyaság védelméről szóló 1979. évi törvény (Mutterschutzgesetz 1979, a továbbiakban: MSchG) 3. §-ának (1) bekezdése értelmében a várandós nők nem végezhetnek munkát a szülés várható időpontját megelőző utolsó nyolc hétben (a továbbiakban: nyolchetes határidő).

10 Az MSchG 3. §-ának (3) bekezdése szerint a várandós nők a nyolchetes határidőn túl akkor sem végezhetnek munkát, ha az általuk bemutatott, valamely üzemorvos vagy tisztiorvos által kiállított igazolás alapján a további munkavégzés veszélyeztetné az anya vagy a gyermek életét vagy egészségét.

11 Az MSchG „A szülés utáni munkavégzés tilalma” című 5. cikke (1) bekezdésében az alábbiakat írja elő:

„A munkavállaló a szülést követő nyolc hét elteltéig nem végezhet munkát. […] Amennyiben a nyolchetes határidő a szülést megelőzően lerövidül, a szülést követő védelmi időszak ennek arányában – legfeljebb azonban 16 hétre – meghosszabbodik. […]”

12 Az MSchG „A díjazás további folyósítása” című 14. cikkének a BGBl. 833/1992. és a 434/1995. számú törvényben kihirdetett módosítás szerinti szövege a következő:

„(1) Amennyiben a 2. § b) pontja, a 4. §, a 4. § a) pontja, az 5. § (3) és (4) bekezdése vagy a 6. § alkalmazásában – a 10. § a) pontja (3) bekezdésének eltérő rendelkezése hiányában – módosítani kell a vállalkozásnál a munkaviszonyt, a munkavállalót a munkaviszonyának a változást megelőző tizenhárom hete alapján kiszámított átlagkeresetének megfelelő díjazás illeti meg. Amennyiben ezen időtartam alatt betegség vagy csökkentett munkaidő miatt bizonyos időszakban nem teljes díjazást kapott a munkavállaló, a tizenhárom hetes időtartam azok időtartamával meghosszabbodik, ezen időszakok azonban nem vehetők figyelembe az átlagkereset kiszámításakor. […]

(2) A 3. § (3) bekezdése alapján munkavégzési tilalom alatt lévő munkavállalókat és a 2. § b) pontja, a 4. §, a 4. § a) pontja, az 5. § (3) és (4) bekezdése vagy a 6. § értelmében az adott vállalkozásnál foglalkoztatási lehetőséggel már nem rendelkező munkavállalókat az (1) bekezdés megfelelő alkalmazásával kiszámított díjazás illeti meg.”

A bérekről szóló törvény

13 A bérekről szóló 1956. évi törvénynek (Gehaltsgesetz 1956, a továbbiakban: GehG) a közszféra szövetségi alkalmazottaira – mint az alapeljárás felperese – alkalmazandó 3. §-ának (1) és (2) bekezdése alapján a köztisztviselő havi illetményre jogosult, amely alapbérből és az esetleges pótlékokból áll.

14 A GehG „Jogosultságok keresőképtelenség esetén" című 13c. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) A baleset (kivéve a munkahelyi baleseteket) vagy megbetegedés folytán feladatai ellátásában akadályozott köztisztviselő 182 nap keresőképtelenségtől kezdve azon havi illetménye 80%-ára jogosult, amelyre ilyen keresőképtelenség hiányában lett volna jogosult. A gyermekek utáni támogatásra nem vonatkozik ez a csökkentés.

[…]

(3) Az (1) bekezdés alapján elvégzett csökkentés a (4) bekezdésben említett referenciaalapnak megfelelő összeg 80%-ával csökken, ez az összeg azonban nem lehet magasabb az (1) bekezdés alapján előírt csökkentés teljes összegénél.

(4) A (3) bekezdés értelmében vett referenciaalap alatt azon juttatások (a fizetésbe nem tartozó kivételes kifizetések), pótlékok, kártérítések és járandóságok (a 19. cikkben, 20b. cikkben illetve 20c. cikkben említett juttatások kivételével) értendők, amelyeket az alkalmazott akkor kapott volna, ha nem lett volna akadályozva feladatai

ellátásában, és amelyekre – figyelemmel a szolgálatból való távolmaradására – már nem jogosult. Az első mondat értelmében a nem átalányjellegű járandóságok esetében a számításoknak azon járandóságok összegének egy tizenketted részén kell alapulniuk, amelyeket az alkalmazott a (2) bekezdésnek megfelelően összeszámolt valamennyi betegségi időszak közül az első kezdetét megelőző utolsó tizenkét hónapban kapott.

(5) A havi illetmény csökkenése a keresőképtelenség kezdő időpontjában, de legkorábban az (1) bekezdésben említett 182 munkanapos határidő lejártát követő napon lép hatályba, és a közvetlenül azt megelőző napon veszti hatályát, amikor az alkalmazott újra munkába áll.

[…]

(8) Az [MSchG] szerinti munkavégzési tilalom (mind a szülés előtti, mind a szülés utáni szabadságot illetően) teljes időszaka alatt az (1)–(6) bekezdés nem alkalmazandó. Az ilyen munkavégzési tilalom a (1)–(6) bekezdésben felsorolt valamennyi határidő folyását felfüggeszti."

15 A GehG „Járandóságok" című 15. §-a az (1), (2) és (5) bekezdésében az alábbiakat írja elő:

„(1) Járandóságok:

1. túlórapótlék (16. §),

[…]

4. készenléti díj (17a. §),

[…]

Csak azon időszakok jogosíthatnak járandóságra, amelyek során fennáll az illetményre való jogosultság is.

(2) Az (1) bekezdés 1., 4–6. és 8–11. pontjában felsorolt járandóságok, valamint az (1) bekezdés 3. pontjában említett, vasárnapi és a munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén a bérpótlékok átalány formáját ölthetik, ha az ilyen járandóságra való jogosultságot megalapozó szolgálatokat állandóan vagy rendszeresen nyújtják, és így lehetséges a haviátlag-számítás (különleges átalány). Az átalányösszeg meghatározásához az (1) bekezdés 1., 3–6. és 10. pontjában említett esetekben a szövetségi kancellár egyetértése szükséges. A lényegében hasonló szolgálatokra vonatkozó egységes átalány (csoportos átalány) meghatározása engedélyezett. A rendes szolgálati időn felüli túlóra utáni járandóságokat illetően meg kell határozni a túlóráért kiutalt pótlékot jelentő járandóságrészt.

[…]

(5) Az átalányjellegű járandóságokhoz való jogot nem érinti azon szabadság, melynek során a köztisztviselő továbbra is jogosult a havi illetményre, vagy a feladatai elvégzését akadályozó munkahelyi baleset. Ha a köztisztviselő más okból marad távol

munkahelyétől több mint egy hónapig, felfüggesztik az átalány jellegű járandóságot e határidő lejártát követő naptól kezdve a szolgálatból való távolmaradása utolsó napjáig."

16 A GehG „Készenléti díj" című 17a. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Azon köztisztviselőt, aki a munkarendben meghatározott rendes munkaidőn kívüli készenlétet köteles teljesíteni, a készenlét időtartamára és a készenlét alatt elrendelt munkavégzésre tekintettel a 16. és a 17. § szerinti díjazás helyett készenléti díj illeti meg.

(2) A készenléti díj mértékét a készenlét időtartamára, és az e készenlét alatti átlagos igénybevételre tekintettel kell meghatározni […]; kiszámításához a szövetségi kancellár egyetértése szükséges."

17 Az ügy irataiból kitűnik, hogy a GehG 17a. §-ának végrehajtása érdekében az Osztrák Köztársaság elfogadta az egyetemi klinikai orvosok készenléti díjának átalányszámítására vonatkozó rendeletet (Pauschalierungsverordnung für Journaldienstzulage für Ärzte an Universitätskliniken, BGBl. II, 202/2000), amely minden egyes készenléti óra utáni járandóságra az átlagfizetés meghatározott százalékát írja elő.

A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény

18 A köztisztviselők jogállásáról szóló 1979. évi törvény (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) 50. §-ának (1) bekezdése alapján a köztisztviselő szolgálati okokból kötelezhető arra, hogy a munkavégzés helyén vagy egyéb meghatározott helyen a munkarendben meghatározott rendes munkaidőn kívül szükség esetén vagy kérelemre újra ellássa szolgálati feladatait (ügyeleti órák, készenlét).

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19 Az alapeljárás felperese 1995. január 1-je óta dolgozott segédorvosként a Grazi Egyetem Aneszteziológiai Egyetemi Klinikáján (a továbbiakban: munkáltató). A munkarendben meghatározott rendes munkaidőn kívül végzett túlórákért készenléti díjat kapott.

20 Az alapeljárás felperese 2002. december 4-től nem dolgozott először az MSchG 3. §-ának (3) bekezdése (munkavégzési tilalom olyan orvosi igazolás benyújtása alapján, amely szerint a további munkavégzés veszélyeztetheti az anya vagy a gyermek életét vagy egészségét), továbbá ugyanezen 3. § (1) bekezdése (nyolchetes időszak alatti munkavégzési tilalom), és végül az említett törvény 5. §-ának (1) bekezdése (munkavégzési tilalom a szülést követő nyolc hétben) alapján.

21 A munkáltatójának küldött 2004. február 9-i levelében az alapeljárás felperese arra hivatkozott, hogy a terhesség, majd a szülési szabadság miatti, a készenléti szolgálat teljesítését megakadályozó munkavégzési tilalom időtartama alatt az általa teljesített átlagos készenlétnek megfelelő díjazásra tarthat igényt. Kérte tehát az e díjazással kapcsolatos összegek kifizetését.

22 2004. augusztus 31-i határozatával munkáltatója elutasította e kérelmet. Utóbbi szerint a munkavégzési tilalmat megelőző hónapokban teljesített különböző készenléti szolgálat alapján kifizetett díjak nem tartoznak az MSchG 14. §-ában előírt jogfenntartási kikötés hatálya alá, és nem minősülnek a GehG 15. §-a értelmében vett átalány jellegű járandóságnak. A munkáltató többek között azzal érvelt, hogy a munkavégzési tilalom alatt az alapeljárás felperese a díjazását, vagyis a havi bérét és a pótlékokat a GehG 3. §-a (2) bekezdésének megfelelően korlátozás nélkül megkapta. Ellenben az alapeljárás felperese a rá vonatkozó munkavégzési tilalom miatt nem teljesíthetett készenléti szolgálatot, ezért ezen időtartam alatt nem szerzett jogosultságot a készenlétért járó díjazásra. Munkáltatója szerint a készenléti díjnak összegében konkrétan a ténylegesen teljesített szolgálat mértékének kell megfelelnie, és nem egyezik meg az átalány jellegű járandóságokkal. Az ilyen díj semmi esetre sem adhat alapot átlagos havi értékek számítására.

23 Az alapeljárás felperese a Bundesministernek a szóban forgó díj további folyósításának megtagadásáról szóló 2005. május 9-i határozata ellen keresetet indított a kérdést előterjesztő bíróság előtt, amelyben többek között a férfiak és a nők egyenlő díjazásának uniós jogi elvére hivatkozott.

24 A kérdést előterjesztő bíróság előtt a Bundesminister azt állítja, hogy az alapeljárás felperesének az egyetemi tanársegéd fizetési fokozatának megfelelő fizetése és a GehG 3. §-ának (2) bekezdése szerinti pótlékok a rá vonatkozó munkavégzési tilalom alatti további, korlátozás nélküli további folyósítása teljesen megfelel az EK 141. cikknek, valamint a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv 1. cikkének (HL L 45., 19. o. ; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.). Bár a C-147/02. sz. Alabaster-ügyben 2004. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-3101. o.) meghatározta az általános béremeléssel kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, az érdekelt által érvényesíteni kívánt jog nem a rendes havi bérére, vagyis a referenciabérre vonatkozik, és nem is annak általános emelésére.

25 Ugyanígy az alapeljárás alperese hangsúlyozza, hogy a C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-7243. o.) alapjául szolgáló ügyben szóban forgó év végi jutalommal ellentétben a jelen ügy az eseti jelleggel ténylegesen teljesített szolgálat függvényében fizetett készenléti díjra vonatkozik. Az ilyen bérpótlék kizárólag a munkarendben előírt rendes munkaidőn kívüli ilyen konkrét szolgálatnyújtásra történő felhívás révén a munkavállaló számára keletkezett többletmunka ellentételezésére irányul. Amennyiben a munkavállalótól nem kérik készenléti szolgálat teljesítését, ezen a címen – az általános szolgálata során teljesített munkától függetlenül – nem tarthat igényt díjazásra.

26 Nem vitatott, hogy az alapeljárás felperese a referencia-időszakban az MSchG 14. §-a (1) bekezdésében előírt készenléti szolgálatot teljesített az ugyanezen törvény 3. §-a (3) bekezdése alapján rá vonatkozó munkavégzési tilalom időszakának kezdete előtt, és az sem, hogy a GehG 17a. §-ának megfelelően kiszámított díjban részesült e szolgálatért.

27 A Verwaltungsgerichtshof, mivel úgy vélte, hogy többek között a 92/85 irányelv 11. cikke 1–3. pontja alapján nem lehetséges egyértelmű választ adni az elé terjesztett jogvitában felmerült kérdésekre, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) a) Közvetlen hatállyal bír-e a [92/85] irányelv 11. cikkének 1., 2. és 3. pontja?

b) Igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni a hivatkozott rendelkezéseket, hogy a várandós nőkre vonatkozó munkavégzési tilalom és/vagy a szülési szabadság időtartama alatt jogos a »készenléti díj« további folyósítására vonatkozó igény?

c) Érvényes-e ez akkor, ha a tagállam a »díjazás« további folyósítására vonatkozó rendszer létrehozásáról szóló döntést hozott, amely főszabály szerint a teljes munkajövedelemre – azonban (a [GehG] 15. §-a szerint) úgynevezett szolgálathoz kötött (elvégzett feladatoktól függő) járandóságok (mint a jelen ügyben vitatott »készenléti díj«) kivételével – vonatkozik?

2) A hivatkozott rendelkezések ellenkező esetben – közvetlen hatály hiánya esetében – a tagállamok általi átültetés eredményeként azt a célt szolgálják-e, hogy a várandós munkavállalókra vonatkozó munkavégzési tilalom és/vagy a szülési szabadság alatt készenléti szolgálatot már nem teljesítő munkavállaló jogosult legyen az ilyen szolgálatért járó díj további folyósítására?”

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja alapján

28 Előzetesen meg kell állapítani, hogy az Európai Közösségek Bizottsága a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontját illetően vitatja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatóságát, mivel kétségbe vonja azok relevanciáját az alapjogvita szempontjából. Úgy véli, hogy e rendelkezés nem releváns a jelen ügyben, mivel az említett jogvitában felmerülő kérdés nem az irányelv 5., 6. és 7. cikkében szabályozott jogokra vonatkozik, hanem csak a felperesnek azon időszakért járó díjazás összegére, amely alatt a terhessége, majd a szülési szabadsága miatt nem dolgozott.

29 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint kizárólag az ügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelősséggel tartozó nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy különleges jellemzőire – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és ha igen, a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e (lásd többek között a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-4921. o.] 59. pontját, valamint a C-305/05. sz., Ordre des barreaux francophones et germanophones és társai ügyben 2007. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-5305. o.] 18. pontját).

30 Ettől függetlenül a Bíróság úgy vélte, hogy nem dönthet a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett olyan kérdésről, amely esetében nyilvánvaló, hogy az adott uniós jogszabály értelmezése vagy érvényességének vizsgálata, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás tárgyával vagy céljával, ha a probléma hipotetikus jellegű, illetve ha a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli, illetve jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a neki feltett kérdéseket hasznosan megválaszolja (lásd a fent hivatkozott Bosman-ügyben hozott ítélet 61. pontját, és a C-36/99. sz. Idéal tourisme ügyben 2000. július 13-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-6049. o.] 20. pontját).

31 Elengedhetetlen továbbá, hogy a nemzeti bíróság minimális magyarázatot adjon az értelmezni kért uniós jogi rendelkezések kiválasztásának okaira, és e rendelkezések és az alapügyben alkalmazandó nemzeti jogszabály közötti kapcsolatra (lásd többek között a C-338/04., C-359/04. és C-360/04. sz., Placanica és társai egyesített ügyekben 2007. március 6-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-1891. o.] 34. pontját).

32 Az alapügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozat megállapítja, hogy a felperes a terhessége alatt abbahagyta a munkát az MSchG 3. §-ának (3) bekezdése alapján, amely rendelkezés szerint a várandós nő nem dolgozhat a terhessége alatt, ha az általa bemutatott, az üzemorvos vagy tisztiorvos által kiállított igazolás alapján a további munkavégzés veszélyeztetné az anya vagy a gyermek életét vagy egészségét.

33 A 92/85 irányelv 11. cikkének 1–3. pontjára vonatkozó ezen kérdésekkel az azokat előterjesztő bíróság azon jövedelem meghatározására törekszik, amelyre e munkavállaló igényt tarthat a munkának a terhessége során ezen irányelv 5. cikke (3) bekezdésének megfelelően bekövetkezett abbahagyása miatt, valamint az irányelv 8. cikkében említett szülési szabadság alatt.

34 Emlékeztetni kell arra, hogy a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése és 5. cikke célja külön védelem biztosítása a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptató nők számára mindazon tevékenységek vonatkozásában, amelyek esetében különösen nagy a kockázata annak, hogy veszélyeztethetik a biztonságukat vagy az egészségüket, vagy káros hatásokkal járhatnak a terhességre vagy a szoptatásra (a C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-2041. o.] 42. pontja). Az uniós jogalkotó az említett irányelv elfogadásával létrehozta a kockázatok elemzésének és az azokról való tájékoztatás rendszerét, valamint az ilyen munkavállaló számára megtiltotta bizonyos tevékenységek gyakorlását (lásd ebben az értelemben a C-203/03. sz., Bizottság kontra Ausztria ügyben 2005. február 1-jén hozott ítélet [EBHT 2005., I-935. o.] 44. pontját).

35 Amennyiben a 92/85 irányelv 4. cikkének megfelelően elvégzett kockázatértékelés eredménye a munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, ezen irányelv 5. cikkének (1) és (2) bekezdése előírja, hogy a munkáltató köteles a munkafeltételeket, illetve a munkaidőt átmenetileg módosítani, vagy ha az technikai vagy más objektív okból nem bizonyul lehetségesnek, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkavállalót köteles más munkakörbe helyezni.

36 Az említett irányelv 5. cikkének (3) bekezdése csak abban az esetben írja elő, hogy az érintett munkavállalónak a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően mentesíteni kell a munkavégzés alól a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra, ha az ilyen áthelyezés szintén lehetetlennek bizonyul (a C-66/96. sz., Høj Pedersen és társai ügyben 1998. november 19-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-7327. o.] 57. pontja, valamint a C-471/08. sz. Parviainen-ügyben a jelen ítélettel azonos napon hozott ítélet [EBHT 2010., I-6533. o.] 32. pontja).

37 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban a Verwaltungsgerichtshof idézte a 92/85 irányelvnek a kockázatok értékelésére, valamint az ilyen értékelést követő intézkedéshozatalra vonatkozó 4. és 5. cikkének rendelkezéseit, és feltette az ezen irányelv 11. cikkének 1. pontjára vonatkozó, előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket, amely rendelkezés az említett 5. cikkre utal vissza.

38 A Bíróság előtti tárgyalás során a Bíróság által feltett kérdésekre válaszul az osztrák kormány megerősítette, hogy az MSchG 3. §-a (3) bekezdésének megfelelően tilos a várandós nőnek dolgoznia, ha a további munkavégzés veszélyezteti az ő vagy gyermeke egészségét vagy életét. E kormány szerint a 30 vagy 35 évesnél idősebb várandós nők esetében gyakran alkalmazott rendelkezésről van szó, amely lehetővé teszi a munka abbahagyását jóval hamarabb a rendes szülési szabadság kezdete előtt a komplikációk elkerülése érdekében. Nem a munkavégzéssel összefüggő tilalomról van szó, hanem inkább a várandós nő személyes helyzetétől és fizikai állapotától függő tilalomról.

39 A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy az alapeljárás felperesét a terhessége alatt érte-e a terhességével összefüggő betegség vagy komplikációk, vagy hogy biztonságának vagy egészségének biztosítása érdekében mentesítették-e a munkavégzés alól a biztonságát, illetve az ő vagy gyermeke egészségét veszélyeztető esetleges munkahelyi kockázat miatt.

40 Meg kell azonban jegyezni, hogy mind a két esetben a munkavállaló mindenképpen azonos okból hagyja abba a munkát a terhesség alatt, ami a várandós munkavállaló vagy gyermeke biztonságának vagy egészségének védelme. Ezenkívül a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja az irányelv egyetlen olyan rendelkezése, amely szabályozza azon jövedelmet, amelyre a várandós munkavállaló a terhesség alatt jogosult.

41 Mivel egyrészt nem tűnik ki egyértelműen, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjának a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése egyáltalán nem függ össze az alapeljárás tárgyával vagy céljával, másrészt a Bíróság elég információval rendelkezik ahhoz, hogy az ezen irányelv által megállapított szabályokat értelmezze az alapeljárás tárgyát képező helyzetre tekintettel, a Bizottság állításával ellentétben az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket e rendelkezés vonatkozásában nem kell elfogadhatatlannak tekinteni.

42 Ilyen körülmények között az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a 92/85 irányelv 11. cikkének 1 pontjára vonatkozó részében elfogadhatónak kell tekinteni.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésnek a 92/85 irányelv 11. cikke 1–3. pontjának közvetlen hatályára vonatkozó a) részéről

43 Első kérdésének a) részében a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 1–3. pontjának lehet-e közvetlen hatálya, és keletkeztethet-e magánszemélyek számára olyan jogokat, amelyekre hivatkozhatnak azon tagállammal szemben, amely nem vagy nem megfelelően ültette át az irányelvet a nemzeti jogába, és amely jogokat a nemzeti bíróságok kötelesek védelemben részesíteni.

44 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint minden esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései tartalmi szempontból feltétlenek és kellően pontosak, arra a magánszemélyek a tagállami bíróságok előtt az állammal szemben hivatkozhatnak, ha az irányelvet az állam határidőn belül elmulasztotta átültetni a nemzeti jogba, vagy ha azt nem megfelelően ültette át (lásd többek között a 8/81. sz. Becker-ügyben 1982. január 19-én hozott ítélet [EBHT 1982., 53. o.] 25. pontját; a C-246/94-C-249/94. sz., Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio és társai egyesített ügyekben 1996. szeptember 17-én hozott ítélet [EBHT 1996., I-4373. o.] 17. pontját, a C-226/07. sz., Flughafen Köln/Bonn ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-5999. o.] 23. pontját, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

45 Valamely uniós jogi rendelkezés akkor feltétlen, ha olyan kötelezettséget fogalmaz meg, amely nem tartalmaz feltételt, és nem függ – a végrehajtásában vagy hatályában – az Unió intézményeinek vagy a tagállamoknak semmilyen jogi aktusától. Az ilyen rendelkezés akkor kellően pontos ahhoz, hogy egy jogalany hivatkozhasson rá, és a bíróság alkalmazhassa, ha egyértelműen fogalmaz meg valamely kötelezettséget (lásd a fent hivatkozott Cooperativa Agricola Zootecnica S. Antonio és társai

egyesített ügyekben hozott ítélet 19. pontját, valamint a C-317/05. sz. Pohl-Boskamp ügyben 2006. október 26-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-10611. o.] 41. pontját).

46 Márpedig a 92/85 irányelv 11. cikkének 1-3. pontja megfelel ezen szempontoknak, mivel a tagállamoknak egyértelműen konkrét eredménykötelezettséget ír elő, amely arra irányul, hogy a munkafeltételek módosítását, átmenetileg más munkakörbe helyezést követően és a terhesség során az ugyanezen irányelv 5–7. cikkében említett távolmaradás időszakaiban, valamint az irányelv 8. cikkében említett szülési szabadság időszakában biztosítsa a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, valamint a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot.

47 A 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja előírja, hogy az irányelv 5. cikkében említett helyzetben lévő várandós munkavállalókat – akiknek a munkafeltételeit átmenetileg módosították, akiket átmenetileg más munkakörbe helyeztek, vagy végül mentesítettek a munkavégzés alól – illetően e jövedelmet a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell biztosítani.

48 A 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjának pontosságát és feltétlen jellegét azonban nem érinti nemzeti a jogszabályra, illetve gyakorlatra történő utalás. Ugyan e rendelkezés bizonyos mérlegelési mozgásteret hagy a tagállamok számára a végrehajtási módozatok elfogadása során, e körülmény nem kérdőjelezi meg az említett rendelkezés pontos és feltétlen jellegét. Az ilyen végrehajtás részletes szabályai semmiképpen sem vonatkozhatnak a 11. cikk 1. pontja által biztosított jog tartalmára, és így nem köthetik feltételhez ezen jog fennállását, illetve nem korlátozhatják annak terjedelmét (lásd a fent hivatkozott Parviainen-ügyben hozott ítélet 55. pontját, és a 92/85 irányelv 10. cikkét illetően a C-438/99. sz. Jiménez Melgar-ügyben 2001. október 4-én

hozott ítélet [EBHT 2001., I-6915. o.] 33. és 34. pontját; analógia útján lásd szintén a C-397/01-C-403/01. sz., Pfeiffer és társai ügyben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 105. pontját, valamint a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 67. pontját).

49 A 92/85 irányelv 11. cikkének 3. pontja azt is előírja az irányelv 8. cikkében említett, szülési szabadságon lévő munkavállalókra vonatkozóan, hogy a hivatkozott 11. cikk 2. pontjának b) alpontjában említett ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna.

50 Mindazonáltal azon tény sem kérdőjelezheti meg a 92/85 irányelv 11. cikke 3. pontjának, illetve ugyanezen cikk 2. pontjának pontos és feltétlen jellegét, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 3. pontjának értelmében ezen jövedelmek a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében írhatók elő, ezért az ilyen ellátás összege tagállamonként eltérhet. Mivel a szülési szabadságon lévő munkavállalóknak biztosítandó jövedelmeket a törvény határozza meg, az említett 11. cikk 3. pontjában előírt maximum alkalmazása nem befolyásolja ezen cikk 2. és 3. pontjának alkalmasságát arra, hogy azt valamely bíróság az előtte lévő ügy tényállására alkalmazza, és az ebből következően nem fosztja meg e rendelkezés tartalmát a kellően pontos jellegétől (lásd analógia útján a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 61. pontját).

51 A 92/85 irányelv 11. cikke 4. pontjának megfelelően a tagállamoknak hagyott azon lehetőséget illetően, hogy az e cikk 1. pontjában és 2. pontja b) alpontjában említett díjazáshoz vagy ellátáshoz való jogosultságot függővé tegyék attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen juttatásokhoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által meghatározott feltételeinek, meg kell állapítani, hogy az ilyen jogosultság feltételei nem kérdőjelezik meg az említett 11. cikk 1–3. pontjában előírt minimális védelmet, és azokat a bíróság mindenképpen felülvizsgálhatja.

52 Meg kell tehát állapítani, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 1–3. pontjának rendelkezései a közvetlen hatály kifejtéséhez szükséges valamennyi feltételnek eleget tesznek.

53 Ilyen körülmények között az első kérdés a) részére az a válasz adandó, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1–3. pontja közvetlen hatállyal bír, és magánszemélyek számára olyan jogokat keletkeztet, amelyekre hivatkozhatnak azon tagállammal szemben, amely nem vagy nem megfelelően ültette át ezen irányelvet a nemzeti jogába, és amely jogokat a nemzeti bíróságok kötelesek védelemben részesíteni.

Az első kérdésnek a készenléti díj kifizetéséhez való jogra vonatkozó b) és c) részéről

54 Első kérdésének b) és c) részében a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1–3. pontja úgy értelmezendő-e, hogy a várandós, illetve szülési szabadságon lévő munkavállalók esetében a munka abbahagyásának ideje alatt vagy a munkavégzési tilalom ideje alatt a készenléti díjra való jogosultság továbbra is fennáll. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság többek között azt kérdezi, hogy az erre a kérdésre adandó választ befolyásolja-e az a tény, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás előírja, hogy a terhesség vagy a szülési szabadság alatt a munkavégzés alól mentesített várandós munkavállalónak azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz van joga, amelyet a terhesség alatti távolmaradását, valamint a szülési szabadsága kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

55 Nyomban pontosítani szükséges, hogy e kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság a várandós munkavállaló jövedelemhez való jogának terjedelmét két külön időszakban vizsgálja, amelyek egyrészt a munka abbahagyásának a terhesség alatt bekövetkező időszaka, másrészt pedig a szülési szabadságnak megfelelő, munkavégzési tilalomra vonatkozó időszak.

56 Arra a tényre tekintettel, hogy a 92/85 irányelv különböző rendelkezései szabályozzák e két időszakot, a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésre külön kell válaszolni, aszerint hogy a munkavállalónak a terhesség vagy a szülési szabadság alatti díjazáshoz való jogosultságára vonatkozik.

A terhesség alatt a biztonságra vagy az egészségre vonatkozó kockázatok miatt a munkavégzés alól mentesített várandós munkavállaló készenléti díjhoz való jogáról

57 A 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjából kiderül, hogy az irányelv 5–7. cikkében említett esetekben a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalóknak a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogait, köztük a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot, a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell biztosítani.

58 Eltérően a 92/85 irányelv 5. cikke (1) és (2) bekezdésében említett várandós munkavállalóktól, akik ténylegesen folytatják a munkát, és teljesítik a munkáltatójuk által rájuk bízott szolgálatokat, az e cikk (3) bekezdésében említett várandós munkavállaló mentesül a munkavégzés alól a biztonságának, valamint egészségének – gyermeke biztonságát és egészségét is beleértve – védelméhez szükséges időszakban.

59 Ezáltal a 92/85 irányelv 5. cikkében említett valamennyi védelmi intézkedésre nem a várandós munkavállaló kérelmére, hanem a terhessége miatt kerül sor. A védelmi intézkedések a kockázatok értékeléséből, és az ezen 5. cikk, valamint a vonatkozó nemzeti jogi rendelkezések által előírt jogi tilalomból következnek, és az ezen munkavállaló vagy gyermeke biztonságára vagy egészségére irányuló bármely veszély elkerülésére vonatkoznak. Ezért bár az ugyanazen irányelv 4. cikke alapján a munkáltató által elvégzendő kockázatértékelés eredménye az említett 5. cikk alkalmazandó bekezdése szerint eltérőnek mutatkozik, az ezen irányelv által az ugyanezen cikkben említett várandós munkavállalók tekintetében követett védelmi célkitűzés változatlan marad. Továbbá amint e cikk szövegéből kitűnik, a munkáltató feladata tiszteletben tartani egyrészt azt a kifejezett előírást, hogy meg kell hozni az e cikk által előírt védelmi intézkedéseket, másrészt az ezen előírást szabályozó feltételeket.

60 A 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontja szövegének, valamint a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozóan ezen irányelv által követett célkitűzés vizsgálata feltárja, hogy valamely várandós munkavállaló – mint az alapeljárás felperese – aki ideiglenesen mentesül a munkavégzés alól, és akinek az e mentesítést megelőző időszakra vonatkozó díjazása alapfizetésből, bizonyos pótlékokból és a munkarendben meghatározott rendes munkaidőn kívül végzett túlórákért járó készenléti díjból áll, ezen rendelkezés alapján nem jogosult ilyen díj folyósítására.

61 Mindenekelőtt még ha a készenléti díj – mivel munkaviszonyon alapszik – az EK 141. cikk értelmében díjazásnak minősül is, a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja az irányelv elfogadásának idején létező nyelvi változatok többségében általában a díjazás, és nem az érintett munkavállaló díjazásának védelmére hivatkozik.

62 Ezenkívül ezen irányelv 11. cikkének 4. pontja szerint a tagállamok az ugyanezen cikk 1. pontjában említett díjazáshoz vagy ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek.

63 Továbbá a Bíróság már megállapította, hogy az elvégzett feladatok jellegével és elvégzésük feltételeivel összefüggő bizonyos ténybeli elemek adott esetben olyan objektív és a nemen alapuló bármely hátrányos megkülönböztetéstől mentes tényezőknek tekinthetők, amelyek alkalmasak arra, hogy különböző munkavállalói csoportok közötti esetleges díjazásbeli különbségeket igazoljanak (lásd ebben az értelemben az EK 141. cikkel összefüggésben a C-236/98. sz. JämO-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2189. o.] 52. pontját).

64 Márpedig az alapügyben a Bíróság rendelkezésére álló információk szerint a készenléti díjat a munkavállalóknak a túlórák alatt teljesített szolgálat időtartama és az érintett munkavállaló e szolgálat alatti átlagos igénybevétele függvényében folyósítják. Tény, hogy a terhesség alatt bekövetkező munkavégzési tilalom időszaka alatt a várandós munkavállaló nem teljesít az ezen díj folyósítására jogosító szolgálatot.

65 Amint a Bíróság megállapította a fent hivatkozott Parviainen-ügyben hozott ítélet 49. és 61. pontjában, a terhessége alatt és amiatt a 92/85 irányelv 5. cikkének (2) bekezdése alapján átmenetileg más munkakörbe helyezett várandós munkavállalót illetően a tagállamok és adott esetben a szociális partnerek az irányelv 11. cikkének 1. pontja értelmében nem kötelesek fenntartani az említett átmeneti beosztás ideje alatt a díjazás azon elemeit, illetve azon pótlékokat, amelyek bizonyos külön feladatoknak a várandós munkavállaló által különleges körülmények között történő elvégzésétől függnek, és amelyek alapvetően az e feladatellátással összefüggő hátrányok ellensúlyozását célozzák. Ugyanez a helyzet az említett irányelv 5. cikkének (3) bekezdése és az azzal kapcsolatos nemzeti jogi rendelkezések alapján a munkavégzés alól mentesített várandós munkavállaló esetében.

66 Végül a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontja kifejezetten utal a nemzeti jogszabályokra, illetve gyakorlatra.

67 Amint kiderül a jelen ítélet 48. pontjából, az említett rendelkezés bizonyos mérlegelési mozgásteret enged a tagállamoknak a 92/85 irányelv 5. cikkének (3) bekezdésében említett várandós munkavállalók jövedelemhez való joga gyakorlása és alkalmazása feltételeinek meghatározása során. A tagállamok feladata tehát, hogy meghatározzák az említett jog alkalmazásának részletes szabályait, ugyanakkor semmilyen feltételtől nem tehetik függővé magát e jog keletkezését, amely közvetlenül ezen irányelvből és a várandós munkavállaló valamint munkáltatója közötti munkaviszonyból ered (lásd analógia útján a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 53. pontját és a fent hivatkozott Parviainen-ügyben hozott ítélet 55. pontját).

68 A tagállamok és adott esetben a szociális partnerek által e mérlegelési mozgástér gyakorlása azon jövedelem meghatározása során, amelyre a terhessége alatt és amiatt a munkavégzés alól átmenetileg mentesített várandós munkavállaló jogosult, egyrészt nem sértheti a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének védelmére vonatkozó, a 92/85 irányelv által követett célkitűzést, másrészt pedig nem hagyhatja figyelmen kívül azt a tényt, hogy e mentesítés olyan végső védelmi intézkedésnek minősül, amely kizárólag akkor kötelező, ha az átmenetileg más munkakörbe helyezés technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg.

69 Ugyanis amint kitűnik a 92/85 irányelv tizenhatodik preambulumbekezdéséből, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók egészségének védelmét érintő munkaszervezés érdekében hozott intézkedések hatástalanok lennének a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok védelme nélkül, beleértve a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítását.

70 Az ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése alapján a munkavégzés alól végső soron mentesített várandós munkavállalókat illetően a tagállamok és adott esetben a szociális partnerek megfelelő ellátás, díjazás vagy a kettő kombinációjának formájában jövedelmet biztosíthatnak, de az ezzel kapcsolatban végzett választásuk és a jövedelem megállapított szintje nem sértheti az említett hatékony érvényesülést.

71 Nyilvánvaló, hogy a 92/85 irányelv hatékony érvényesülése és az általa követett célkitűzések nem lennének biztosíthatók, ha a csökkentett jövedelemszint ezen irányelv 11. cikkének 1. pontja alapján történő megállapítása miatt a munkáltató az irányelv 5. cikkének (3) bekezdését alkalmazhatná azon vagyoni kár csökkentése érdekében, amely őt a várandós munkavállaló terhesség alatti távolmaradása miatt esetleg érné.

72 Amikor a tagállamok és adott esetben a szociális partnerek a 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjának megfelelően azt választják, hogy a munkavégzés alól mentesített várandós munkavállalónak, illetve akinek ezen irányelv 5. cikkének (3) bekezdése alapján tilos dolgoznia, díjazás, megfelelő ellátás vagy a kettő kombinációjának formájában biztosítanak jövedelmet, e jövedelemnek mindenképpen e munkavállaló havi alapbéréből, valamint a díjazása azon elemeiből és azon pótlékaiból kell állnia, amelyek szakmai beosztásához kapcsolódnak – amely szakmai beosztást semmiképpen nem érinthet a munkavégzés alóli e mentesítés –, mint például a vezetői beosztásához, a szolgálati idejéhez és a szakmai képesítéséhez kapcsolódó pótlékok (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Parviainen-ügyben hozott ítélet 60. pontját).

73 A 92/85 irányelv 11. cikke 1. pontjának bármilyen más értelmezése az irányelv 5. cikkében említett várandós munkavállalók jövedelemhez való jogát illetően sértené az irányelv hatékony érvényesülését és lényegének jelentős részétől fosztaná meg ezen irányelvet.

74 A Bíróság rendelkezésére bocsátott iratokból kitűnik, hogy azon díjazást, amelyre a terhessége alatt az MSchG 3. §-ának (3) bekezdése alapján munkavégzési tilalom alatt álló várandós munkavállaló jogosult, e törvény 14. §-a (1) és (2) bekezdése alapján kell kiszámolni. E rendelkezések szerint a várandós munkavállalót a munkavégzési tilalmat megelőző utolsó tizenhárom hét során kapott átlagkeresetének megfelelő díjazás illeti meg. Ezen átlagdíjazás kiszámítása során nem veszik azonban figyelembe azt a készenléti díjat, amelyre a munkavállaló ezen referencia-időszakban volt jogosult.

75 A jelen ítélet 60–67. pontjában kifejtett okokból a készenléti díjnak azon díjazásból való kizárása, amelyre a terhessége alatt a munkavégzés alól átmenetileg mentesített várandós munkavállalónak joga van igényelni, nem tekinthető a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontjával ellentétesnek.

76 Az előzőekre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróságnak az a válasz adandó, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a terhessége miatt a munkavégzés alól átmenetileg mentesített várandós munkavállalónak azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz van joga, amelyet a terhessége kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

A szülési szabadságon lévő munkavállaló készenléti díjhoz való jogáról

77 A kérdést előterjesztő bíróság azt is tudni szeretné, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke 2. és 3. pontja úgy értelmezendő-e, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a szülési szabadságon lévő munkavállalónak azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz van joga, amelyet az említett szabadság kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

78 Amint kitűnik a jelen ítélet 61. és 64. pontjából, a készenléti díj – mivel munkaviszonyon alapszik, és a túlórák alatt teljesített szolgálat időtartama és az érintett munkavállaló e szolgálat alatti átlagos igénybevétele függvényében kerül a munkavállalónak folyósításra – az EK 141. cikkben szereplő díjazásfogalom hatálya alá tartozik.

79 Ebből azonban nem következik, hogy a szülési szabadság miatt nem dolgozó munkavállaló a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontja alapján jogosult mindazon pótlékokra és juttatásokra, amelyeket havonta kap, ha dolgozik, és teljesíti a munkáltatója által rábízott szolgálatokat.

80 A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint ugyanis a nemzeti jogszabályok által előírt 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, vagy akik betegszabadságon vannak (lásd ebben az értelemben a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-475. o.] 17. pontját, a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6401. o.] 40. pontját, valamint a fent hivatkozott Alabaster-ügyben hozott ítélet 46. pontját).

81 A szülési szabadság, amelyben a munkavállaló részesül, célja egyrészt a nő terhessége alatti, majd azt követő biológiai állapota védelmének, másrészt a terhességet és a szülést követő időszakban az anya és a gyermek közötti sajátos kapcsolat védelmének biztosítása (lásd a 184/83. sz. Hofmann-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1984., 3047. o.] 25. pontját, a C-136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet [EBHT 1998., I-2011. o.] 25. pontját, valamint a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 41. pontját).

82 Ilyen körülmények között a munkavállalók nem hivatkozhatnak sikerrel az EK 141. cikkének vagy a 92/85 irányelv 11. cikke 2. és 3. pontjának rendelkezéseire annak követelése érdekében, hogy a szülési szabadságuk alatt fenntartsák a teljes díjazásukat, mintha a többi munkavállalóhoz hasonlóan ténylegesen betöltenék a munkakörüket (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet 20. pontját, valamint a fent hivatkozott Alabaster-ügyben hozott ítélet 46. pontját).

83 Amint kitűnik a 92/85 irányelvből és a Bíróság e területre vonatkozó ítélkezési gyakorlatából, az uniós jogalkotó azt kívánta biztosítani, hogy a munkavállaló a szülési szabadsága 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 (a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 32. pontja).

84 Az ilyen szintű jövedelmet a munkavállalók számára szülési szabadságuk ideje alatt attól függetlenül biztosítani kell, hogy e jövedelmet a 92/85 irányelv 11. cikke 2. pontja b) alpontjának megfelelően akár ellátás, akár díjazás, akár a kettő kombinációja formájában folyósítják (a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 33. pontja, valamint a fent hivatkozott Lewen-ügyben hozott ítélet 22. pontja).

85 Az irányelv 11. cikke 2. és 3. pontjának megfelelően a munkáltatónak a szülési szabadság alatt biztosítania kell a díjazás védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot, mivel a munkavállalóknak az ilyen szabadság alatt garantált jövedelemnek,

ha ellátás, díjazás, vagy adott esetben a kettő kombinációjának formájában folyósítják, az említett 3. pont értelmében megfelelőnek kell lennie (lásd a fent hivatkozott Boyle és társai ügyben hozott ítélet 34. pontját).

86 Ha a munkavállaló nem dolgozik, mert szülési szabadságon van, a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontja által megkövetelt minimális védelem nem vonja tehát maga után az érdekelt teljes díjazásának fenntartását, sem készenléti díj fizetését.

87 Az alapügyben a kérdést előterjesztő bíróság mégis azon hatást vizsgálja, amelyet a szülési szabadságon lévő munkavállaló díjazáshoz való jogára gyakorolhat azon tény, hogy a tagállam előírja e munkavállaló azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz való jogát, amelyet a szülési szabadsága kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

88 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontja csak minimális védelmet ír elő az ezen irányelv 8. cikke alapján a szülési szabadságuk alatt a munkavégzés alól mentesített várandós munkavállalók jövedelemhez való jogát illetően. Az irányelv semelyik rendelkezése sem akadályozza meg a tagállamokat vagy adott esetben a szociális partnereket abban, hogy előírják a díjazás valamennyi elemének, és valamennyi pótléknak – a készenléti díjat is beleértve – a fenntartását, amelyekre a várandós munkavállaló a terhessége és a szülési szabadsága előtt jogosult volt.

89 A 92/85 irányelv ugyanis, amelyet az EK-Szerződés 118a. cikkének (az EK-Szerződés 117–120. cikkének helyébe az EK 136–EK 143. cikk lépett) megfelelően fogadtak el, amint kitűnik az EK 137. cikk (4) bekezdéséből, nem akadályozhatja a tagállamokat abban, hogy szigorúbb védintézkedéseket tartsanak fenn vagy vezessenek be, feltéve

hogy azok e Szerződés rendelkezéseivel összeegyeztethetők (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Jiménez Melgar ügyben hozott ítélet 37. pontját).

90 Mivel az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás által előírt díjazási rendszer a szülési szabadságon lévő munkavállalóknak kedvezőbb védelmi intézkedést jelent, mint amelyet a 92/85 irányelv megkövetel, a díjazás egyes elemeinek az e szabadság alatt járó jövedelem számításából való kizárása nem tekinthető ezen irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontjával ellentétesnek.

91 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróságnak az a válasz adandó, hogy a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a szülési szabadságon lévő munkavállalónak azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz van joga, amelyet az említett szabadság kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

A közvetlen hatály hiányának következményeire vonatkozó második kérdésről

92 E kérdésével az előterjesztő bíróság azt szeretné tudni, hogy abban az esetben, ha a 92/85 irányelv 11. cikke 2. és 3. pontjának rendelkezései nem bírnak közvetlen hatállyal, azokat úgy kell-e átültetniük a tagállamoknak, hogy az a munkavállaló, aki a várandós, illetve szülési szabadságon lévő nőkre vonatkozó munkavégzési tilalom ideje alatt már nem teljesít készenléti szolgálatot, továbbra is jogosult az ilyen szolgálatoknak megfelelő díj további folyósításához.

93 Figyelemmel az első kérdés a) részére adott válaszra, a második kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

94 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

1) A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv 11. cikkének 1–3.pontja közvetlen hatállyal bír, és magánszemélyek számára olyan jogokat keletkeztet, amelyekre hivatkozhatnak azon tagállammal szemben, amely nem vagy nem megfelelően ültette át ezen irányelvet a nemzeti jogába, és amely jogokat a nemzeti bíróságok kötelesek védelemben részesíteni.

2) A 92/85 irányelv 11. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a terhessége miatt a

munkavégzés alól átmenetileg mentesített várandós munkavállalónak azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz van joga, amelyet a terhessége kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

3) A 92/85 irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a szülési szabadságon lévő munkavállalónak azon átlagkeresetének megfelelő díjazáshoz van joga, amelyet az említett szabadság kezdetét megelőző referencia-időszak során kapott, a készenléti díj kivételével.

Aláírások