A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2005. szeptember 8. *

A C-191/03. sz. ügyben

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Labour Court (Írország), a Bírósághoz 2003. május 12-én érkezett, 2003. április 14-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **North Western Health Board**

és

Margaret McKenna

között folyamatban levő eljárásban

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, C. Gulmann (előadó) és R. Schintgen bírák,

* Az eljárás nyelve: angol.

főtanácsnok: P. Léger,
hivatalvezető: L. Hewlett főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. június 17-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— a North Western Health Board képviseletében A. Collins, SC és A. Kerr, BL,

— M. McKenna képviseletében D. Connolly, SC és M. Bolger, BL,

— az ír kormány képviseletében E. Regan és S. Belshaw, BL,

— az olasz kormány képviseletében I. M. Braguglia, meghatalmazotti minőségben, segítője A. Cingolo, avvocato dello Stato,

— az osztrák kormány képviseletében E. Riedl, meghatalmazotti minőségben,

— az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében R. Caudwell, meghatalmazotti minőségben, segítője K. Smith, barrister,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M.-J. Jonczy és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2004. december 2-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatali kérelem tárgya az EK 141. cikke, a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL 1975. L 45., 19. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.),és a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL 1976. L 39., 40. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) értelmezése.

2 A kérelmet a North Western Health Board (a továbbiakban: Board) és alkalmazottja, M. McKenna közötti jogvitában terjesztették elő, amelynek tárgya M. McKenna által terhességével összefüggő betegsége miatti távolléte alatt kapott díjazás összege, illetve e távollét idejének levonása egy meghatározott időszakban a munkavállalót maximálisan megillető összes fizetett betegszabadságból.

Jogi háttér

3 Az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése kimondja:

„(1) Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

(2) E cikk alkalmazásában „díjazás" a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

[...]"

4 A 75/117 irányelv 1. cikkének első albekezdése értelmében:

„A Szerződés [141.] cikkében felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve [...] azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés minden fajtáját."

5 Ugyanezen irányelv 3. cikke előírja:

„A tagállamok megszüntetnek minden törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből származó hátrányos megkülönböztetést a férfiak és a nők között, amely ellentétben áll az egyenlő díjazás elvével."

6 A 4. cikk kimondja:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a kollektív szerződéseknek, bértarifáknak, bérmegállapodásoknak vagy az egyéni munkaszerződéseknek az egyenlő díjazás elvével ellentétes rendelkezéseit semmisnek nyilvánítsák vagy nyilváníthassák, illetve módosíthassák."

7 A 76/207 irányelv – 1. cikkének (1) bekezdésében foglalt — célja, hogy „a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, szakképzés, munkafeltételek valamint – a (2) bekezdésben említett feltételek esetén — a szociális biztonság tekintetében".

8 Ugyanezen irányelv 2. cikke kimondja:

„1. A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással.

[...]

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

[...]"

9 Ugyanezen irányelv 5. cikke a következőképpen szabályozza a munkakörülményekkel kapcsolatos egyenlő bánásmódot:

„(1) Az egyenlő bánásmód elvének a munka- és egyben az elbocsátást szabályzó feltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül.

(2) E célból a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy:

a) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezést hatályon kívül helyezzenek;

b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezést, amelyet kollektív szerződés, egyéni munkaszerződés, a vállalkozások belső szabályzata,

illetve a szabadfoglalkozásúakra vonatkozó szabályok tartalmaznak, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthassanak, illetve módosíthassanak;

[...]"

10 A 75/117 és a 76/207 irányelveket az ír jogba az egyenlő munkavállalásról szóló törvény (Employment Equality Act) ültette át 1998-ban.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 M. McKenna – az ír közszolgálatban a Board alkalmazottja — 2000 januárjában teherbe esett. A terhességgel összefüggő kórállapota okán terhessége szinte teljes ideje alatt – orvosi előírásra — betegszabadságon volt.

12 A Board betegszabadságra vonatkozó rendszerében a személyzetének tagjai négy év alatt 365 nap fizetett betegszabadságra jogosultak. 12 hónap alatt legfeljebb 183 keresőképtelen napot térítenek meg nekik teljesen. E 12 hónapos időszakban kiegészítő betegszabadságként kivett napokra csak díjazásuk felét kapják, legfeljebb a négy év alatt összesen 365 nap fizetett betegszabadság erejéig.

13 A szóban forgó rendszer nem tesz különbséget a terhesség alatt felmerülő kórállapot és a terhességgel össze nem függő betegségek között. Az előbbivel összefüggő keresőképtelenséget az utóbbihoz kapcsolódó betegszabadsággal együtt kezeli, mivel az említett rendszer általános feltételei értelmében „a szülési szabadság 14 hetét megelőző, terhességgel összefüggő kórállapota miatti keresőképtelenséget a Board betegszabadságra vonatkozó rendszerébe tartozónak kell tekinteni".

14 E rendelkezések alkalmazásával úgy vélték, hogy M. McKenna 2000. július 6-án kimerítette a teljes díjazásra való jogát. E naptól a 2000. december 11-ig tartó szülési szabadságának kezdetéig, vagyis 2000. szeptember 3-ig felére csökkentették díjazását.

15 Szülési szabadsága alatt az Egészség- és Gyermekügyi Minisztérium által a Health Boardsra vonatkozóan előírt szabályozás értelmében M. McKenna teljes díjazását megkapta.

16 Szülési szabadsága leteltét követően egészségügyi okokból továbbra sem tudott munkába állni. A betegszabadságra vonatkozó rendszer értelmében díjazását ismét a felére csökkentették.

17 M. McKenna az Equality Officernél vitatta, hogy az ő esetében a betegszabadságra vonatkozó rendszert kellene alkalmazni.

18 Álláspontja szerint a 76/207 irányelvvel ellentétes hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak vele szemben, mivel terhességgel összefüggő kórállapotát betegségnek tekintették, és távolléte időtartamát levonták az összes, általa betegszabadságra felhasználható napból.

19 Mindezen felül kifejtette, hogy miután 183 napig teljes díjazásra volt jogosult, a díjazás szempontjából számára kedvezőtlenebb bánásmódot eredményezve díjazását felére csökkentették, ami sérti az EK 141. cikket és a 75/117 irányelvet.

20 2001. augusztus 13-i határozatában az Equality Officer elfogadta M. McKenna érvelését. Elrendelte, hogy fizessék ki részére a vitatott bérhátralékot. Ezenfelül – az elszenvedett hátrányos megkülönböztetés miatt — rendelkezett a felperes kártérítéséről is.

21 E határozat ellen a Board a Labour Courthoz fellebbezett.

22 E bíróság elsőként azt állapította meg, hogy a munkáltató állami szerv, ezért vele szemben lehet irányelvre hivatkozni.

23 Ezt követően kifejti, hogy az előtte folyó jogvita két szempontja vizsgálandó. Egyrészt azt kell megállapítani, hogy M. McKenna valóban egyenlőtlen bánásmódot szenvedett-e el azáltal, hogy az őt illető teljes betegszabadság idejéből terhessége miatt levonták távollétének idejét, amelynek következményeként a következő

években ellátásra való jogosultsága csökkent vagy megszűnt, amennyiben ismét megbetegedne. Másrészt azt kell megvizsgálni, hogy M. McKennát hátrányosan különböztették-e meg a díjazás terén, amikor távolléte első 183 napjának elteltével felére csökkentették a bérét.

24 Mindezek alapján a Labour Court úgy határozott, hogy eljárását felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) A 76/207 irányelv hatálya alá tartozik-e az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon szabályozza a terhességgel összefüggő kórállapotban levő és a beteg munkavállaló helyzetét?

2) Ha az első kérdésre igenlő a válasz, ellentétes-e a 76/207 irányelvvel az, ha a munkáltató a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő betegség miatti keresőképtelenségből eredő távollét idejét a munkaszerződés alapján levonja a betegszabadságra vonatkozó rendszerben meghatározott összes ellátási jogosultságból?

3) Ha e kérdésre igenlő a válasz, kötelezi-e a 76/207 irányelv a munkáltatót különleges rendelkezések meghozatalára arra az esetre, ha a munkavállaló terhességével összefüggő és annak ideje alatt felmerülő betegség miatti keresőképtelenségéből eredően van távol?

4) Az [EK] 141. cikk és 75/117 irányelv hatálya alá tartozik-e az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely [azonos módon] kezeli a terhességgel összefüggő kórállapotban levő és a beteg munkavállalókat?

5) Ha a negyedik kérdésre igenlő a válasz, ellentétes-e az [EK] 141. cikkel és a 75/117 irányelvvel az, ha a munkáltató munkavállalójának bizonyos ideig tartó távolléte miatt csökkenti annak díjazását, ha a távollét oka a munkavállaló terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő betegségéből eredő keresőképtelenség, azzal hogy ha egy nem várandós nő, illetve egy férfi ugyanennyi ideig kizárólag kórállapotából eredő keresőképtelenség miatt van távol, rájuk ugyanilyen csökkentés vonatkozik?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a negyedik kérdésről

25 Az első és negyedik kérdésben, amelyeket érdemes együtt vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 76/207 irányelv, illetve az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik-e az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő és a terhességtől független eredetű betegségben szenvedő munkavállalókat.

26 M. McKenna és az olasz kormány úgy véli, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló rendszer a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik, amennyiben az kimondja, hogy a terhességgel összefüggő betegség miatti, egymást követő távolléteket le kell vonni az egyéb célt szolgáló betegszabadságból, illetve az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv is vonatkozik rá, mivel a terhességgel összefüggő betegségből eredő, 183 napot meghaladó távollétet követően előírja a díjazás csökkentését.

27 A Board, valamint az ír és osztrák kormány, illetve az Egyesült Királyság Kormánya szerint viszont ez a rendszer nem tartozik az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv hatálya alá, mivel az alapügy tárgya e rendelkezések értelmében díjazásnak minősül, a jövedelem M. McKenna által vitatott csökkentése pedig az említett rendszer alkalmazásának közvetlen és automatikus következménye.

28 Az Európai Közösségek Bizottságának álláspontja viszont ezzel ellentétben az, hogy jelen esetben a fő kérdés a munkafeltételekre vonatkozik. A díjazásra csak közvetetten hat ki. Ezért kizárólag a 76/207 irányelv alkalmazható.

29 Ezzel kapcsolatban ki kell emelni, hogy a munkavállaló díjazásának fenntartása – annak betegsége esetén — a „díjazás"-nak az EK 141. cikk értelmében vett fogalmába tartozik (lásd a 171/88. sz. Rinner-Kühn ügyben 1989. július 13-án hozott ítélet [EBHT 1989., 2743. o.] 7. pontját), amelybe valamennyi, készpénzben vagy természetben adott vagy a jövőben adandó juttatás beletartozik, feltéve hogy – akár közvetetten — azt a munkavállalónak a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel, illetve a munkaszerződés vagy jogszabályi rendelkezés alapján vagy önkéntesen biztosítja (a C-66/96. sz., Høj Pedersen és társai ügyben 1998. november 19-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-7327. o.] 32. pontja).

30 Az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv értelmében vett díjazás ugyanakkor nem tartozhat a 76/207 irányelv hatálya alá is egyben. Ugyanis ez utóbbi irányelv második preambulumbekezdéséből következik, hogy annak nem célja a „díjazás" fogalmának a fent hivatkozott rendelkezések értelmében vett szabályozása (lásd a C-342/93. sz., Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítélet [EBHT 1996., I-475. o.] 24. pontját).

31 A munkavállaló betegség miatti távolléte esetén a díjazás fenntartásának feltételeit az alapügyben szereplőhöz hasonló rendszer határozza meg. A teljes díjazás fenntartását egy éves felső korlát meg nem haladásához köti, amelynek túllépésekor

a díjazás összegének 50%-os fenntartását írja elő egy négyéves időszakra meghatározott maximális időtartam erejéig.

32 Ez a – díjazás csökkentéséhez, majd a díjazáshoz való jog kimerüléséhez vezető — rendszer automatikusan működik, alapja a betegség miatti távollét napjainak számtani elszámolása.

33 Ez a szabályozás tehát az EK 141. cikk és a 75/114 irányelv hatálya alá tartozik (lásd értelemszerűen a magasabb díjazáshoz való jog megszerzésének rendszere a munkaviszonyban eltöltött időre vonatkozó szabályozás kapcsán a C-184/89. sz. Nimz-ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1991., I-297. o.] 9. és 10. pontját).

34 Attól, hogy a díjazás fenntartásához való jog csökkentése vagy megszüntetése nem azonnal, hanem csak egy meghatározott időtartam leteltét követően következik be, az említett szabályok automatikus jellege a felsorolt feltételek teljesülése esetén továbbra is fennáll.

35 Következésképpen az első és a negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő betegségben szenvedő női munkavállalókat és a terhességtől független eredetű betegség által érintett más munkavállalókat, az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik.

A második, harmadik és ötödik kérdésről

36 Az első és a negyedik kérdésre adott válaszra, illetve az alapügynek a kérdést előterjesztő bíróság által vizsgálandó tényállására tekintettel a második, harmadik és ötödik kérdést érdemes együtt megvizsgálni.

37 E három kérdésben a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv alapján nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést eredményezőnek kell-e tekinteni:

— a betegszabadságra vonatkozó olyan rendszer azon szabályát, amely a korábban a terhességgel összefüggő betegségük miatt szülési szabadságon távol lévő női munkavállalók esetén a bármely betegség miatt távol lévő férfi munkavállalókhoz képest díjazásuk csökkentését írja elő, ha távollétük meghalad egy bizonyos időtartamot;

— a betegszabadságra vonatkozó rendszer azon szabályát, amely előírja a betegség miatti távollét levonását a munkavállalót egy meghatározott számú napig megillető összes fizetett betegszabadságából, függetlenül attól, hogy a betegség összefügg-e vagy sem a terhességgel.

38 A Board, az ír kormány és az Egyesült Királyság Kormánya szerint a díjazással kapcsolatban a női munkavállaló nem jogosult teljes díjazásának megtartására, és ez az alapügyben is szereplő szabály nem eredményez hátrányos megkülönböztetést. A

Board és az Egyesült Királyság Kormánya a betegség miatti távollét levonásával kapcsolatban nem tett észrevételt. Az ír kormány álláspontja szerint általában véve a tagállamok nem kötelesek a terhesség alatt bekövetkezett betegség miatti távollétre vonatkozó konkrét rendelkezéseket elfogadni.

39 M. McKenna, az olasz és az osztrák kormány, valamint a Bizottság szerint a díjazásnak az alapügyhöz hasonló csökkentése nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés. M. McKenna, az olasz kormány és a Bizottság állítása szerint ugyanez a helyzet a betegség miatti távollétnek a munkavállalót betegszabadságként összesen megillető napok számából való levonása esetén is. Az osztrák kormány szerint általában véve a terhesség miatti keresőképtelenségre eltérő szabályozást kell alkalmazni, mint amely a terhességtől független keresőképtelenségre vonatkozik.

A férfiak és nők egyenlőségére vonatkozó közösségi jogi szabályok jellegéről és fejlődéséről a várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén

40 Meg kell állapítani, hogy az alapügyben a díjazás csökkentése és a terhességgel összefüggő betegség miatti távollét levonása a betegség esetén minden munkavállalóra vonatkozó általános rendszernek a várandós vagy gyermekágyas nőkre való alkalmazásából következik.

41 A feltett kérdéseket a férfiak és nők egyenlőségének a várandós vagy gyermekágyas nők jogaira vonatkozó közösségi jogi szabályozás jellege és fejlődése alapján kell megvizsgálni.

42 E téren a szabályok célja a női munkavállalóknak a szülés előtt és után való védelme (a szülési szabadsággal kapcsolatban lásd a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet 20. pontját).

43 A közösségi jog elsőként a szülési szabadság végéig való elbocsátás ellen biztosít védelmet.

44 A Bíróság kimondta, hogy a szülési szabadság alatt a nő védett a távolléte miatti elbocsátásokkal szemben (a C-179/88. sz., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-3979. o.] 15. pontja).

45 Ugyanakkor a szülési szabadságot követően felmerült betegség esetén a Bíróság kimondta, hogy nem lehet különbséget tenni a terhességből vagy a szülésből eredő betegség és a többi betegség között, mivel erre a kórállapotra is a betegségre irányadó általános rendszer vonatkozik. Ilyen esetben – mint azt a Bíróság megállapította — a közösségi jog nem tiltja a terhességből vagy szüléssel összefüggő betegségből következő távollét miatti elbocsátást (a fent hivatkozott Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben hozott ítélet 16. és 19. pontja).

46 Arra vonatkozóan, ha a női munkavállalót a terhességgel összefüggő, de a szülési szabadság kezdete előtt bekövetkezett betegség miatt bocsátják el, a Bíróság kimondta, hogy a terhesség egyáltalán nem hasonlítható egy kórállapothoz, megállapítva egyúttal, hogy a terhesség időszaka alatt olyan problémák és komplikációk merülhetnek fel, amelyek miatt a nő szigorú orvosi felügyeletre, adott esetben pedig – a terhesség teljes időtartama vagy annak egy része alatt — akár arra is kényszerülhet, hogy feltétlen pihenést igényel. A Bíróság véleménye szerint az esetlegesen keresőképtelenséget okozó rendellenességek és komplikációk a terhesség

állapotából eredő kockázatok közé tartoznak, és ennélfogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók (a C-394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet [EBHT 1998., I-4185. o.] 22. pontja).

47 A Bíróság végül megállapította, hogy a nők elbocsátás elleni védelmét nemcsak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt is el kell ismerni, hangsúlyozva, hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós vagy gyermekágyas nő pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve különösen annak különösen súlyos kockázatát, hogy a női munkavállaló önként szakítja meg terhességét. A Bíróság szerint a női munkavállaló terhessége alatt a terhességéből eredő keresőképtelensége miatti távollét okán történő elbocsátása a terhességben rejlő kockázatok előfordulásához kapcsolódik, és ezáltal úgy tekintendő, mint amely lényegében a terhesség tényén alapul. Ebből következően a Bíróság kimondta, hogy ilyen elbocsátás csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd a fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítélet 18. és 24. pontját).

48 Tekintettel az elbocsátás veszélyének a várandós, gyermekágyas vagy szoptató nőkre gyakorolt káros hatásaira, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében, HL L 348., 1. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) 10. cikke a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig tartó időszakban való elbocsátást kifejezetten megtiltja.

49 A munkahely elvesztése elleni védelmen kívül a közösségi jog bizonyos mértékig a várandós vagy gyermekágyas női munkavállaló jövedelmét is védi.

50 Ezzel kapcsolatban a Bíróság megállapította, hogy a szülési szabadságon levő nők olyan különleges helyzetben vannak, amely miatt egyedi védelmük szükséges, azonban ez nem hasonlítható a munkahelyét ténylegesen elfoglaló férfi helyzetéhez (a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet 17. pontja). A Bíróság ezt követően kimondta, hogy sem az EGK-Szerződés 119. cikke (az EK-Szerződés 117–120. cikke, jelenleg, módosítást követően EK 136–143. cikk), sem a 75/117 irányelv 1. cikke nem írja elő, hogy a női munkavállalóknak szülési szabadságuk alatt teljes fizetésüket folyósítani kellene, kifejtve azonban, hogy a folyósított ellátás összege nem lehet olyan csekély, hogy a szülési szabadság célját, azaz a női munkavállalóknak a szülés előtt és után történő védelmét veszélyeztesse (a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet 20. pontja).

51 A szülési szabadság esetén a 92/85 irányelv (amely a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet idején még nem volt hatályban) 11. cikke 2. pontjának b) alpontjában előírja, hogy garantálni kell a „munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát". Ugyanezen cikk 3. pontja kimondja, hogy „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".

52 Ezenfelül a Bíróság – az elbocsátással kapcsolatos, de a női munkavállalónak folyósított díjazásra is érvényes értelmezésében — kimondta, hogy amennyiben a

terhességből vagy szülésből eredő kórállapot a szülési szabadságot követően lép fel, arra a betegszabadság általános rendszere vonatkozik. Hozzátette még, hogy egyedül azt kell még kifejteni, hogy a női munkavállalónak a szülési szabadságot követő megbetegedése miatti keresőképtelenségből eredő távolléte ugyanúgy tekintendő, mint a férfi munkavállaló azonos ideig tartó keresőképtelenségéből eredő távolléte, mivel a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés ebben az esetben kizárt (lásd a Brown-ügyben hozott ítélet 26. pontját). A Bíróság azt is megállapította, hogy a terhességgel vagy a szüléssel összefüggő, a szülési szabadságot követően felmerült kórállapot ugyanúgy a díjazás csökkentéséhez vezethet, mint bármely más betegség esetén.

53 A női munkavállalónak a szüléssel összefüggő, de a szülési szabadságot megelőzően felmerült betegségével kapcsolatban a Bíróság a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 33. pontjában megismételte a fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítélet 22. pontjában kifejtetteket, amelyek értelmében az esetlegesen keresőképtelenséget okozó rendellenességek és komplikációk a terhesség állapotából eredő kockázatok közé tartoznak, és ennélfogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók. A Bíróság ezután azt is kifejtette, hogy az alapügyben szereplő jogvitában egy nőtől – terhességével összefüggő kórállapotából eredő keresőképtelensége miatt — szülési szabadsága előtt tagadták meg díjazása teljes összegének folyósítását, miután a szóban forgó nemzeti szabályozás értelmében – fő szabály szerint keresőképtelensége esetén — minden munkavállaló joga, hogy továbbra is megkapja teljes díjazását. E körülmények alapján a Bíróság kimondta, hogy az alapügyben szereplő jogszabályi rendelkezések alkalmazása a női munkavállalókkal szemben hátrányos megkülönböztetéshez vezet (a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 34., 35. és 37. pontja).

54 A fentiekből következően a közösségi jog jelen állása szerint egy női munkavállaló:

— állapota miatt a szülési szabadság előtt felmerült, a terhességgel összefüggő betegség miatt sem szülési szabadsága alatt, sem a szülési szabadsága előtt nem bocsátható el;

— a terhességgel vagy a szüléssel összefüggő, a szülési szabadságot követően felmerült betegség miatt adott esetben elbocsátható;

— a szülési szabadság alatt, vagy a szülési szabadság után felmerült, a terhességgel vagy a szüléssel összefüggő betegség miatt díjazása a szülési szabadságot követően csökkenthető.

55 A fentiekből következik az is, hogy a Bíróság mindeddig nem mondta ki, hogy a női munkavállalónak szülési szabadsága előtt felmerült, terhességével összefüggő betegsége esetén minden esetben joga volna teljes díjazásának fenntartásához, még ha a vitatott nemzeti szabályozás a munkavállaló terhességétől független okból felmerült betegsége esetére a részére folyósított díjazás ugyanolyan mértékű csökkentését írja is elő.

56 A fentiekből következően végül megállapítható, hogy a terhesség mint állapot nem hasonlítható kórállapothoz, és hogy a terhesség ideje alatt a keresőképtelenséget okozó rendellenességek és komplikációk a terhesség állapotából eredő kockázatok közé tartoznak, és ennélfogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók (lásd a jelen ítélet 46. és 53. pontját).

A női munkavállaló díjazása a terhesség ideje alatt

57 A terhességgel összefüggő betegségek sajátosságainak megállapításából még nem feltétlen következik, hogy a terhességgel összefüggő betegség miatt távol levő női munkavállalónak joga volna teljes díjazásának fenntartásához, miközben a terhességtől független betegség miatt távol levő munkavállalót ez a jog nem illeti meg.

58 Ezzel kapcsolatban elsőként azt kell megállapítani, hogy az elbocsátás esetén a terhességgel összefüggő betegség sajátosságának kizárólag annyiban van jelentősége, hogy a munkáltató ezen okból nem bocsáthatja el a női munkavállalót. A díjazás teljes összegének folyósítása viszont nem az egyetlen módja a terhességgel összefüggő betegségsajátos jelleg figyelembevételének. Ugyanis nincs kizárva annak lehetősége, hogy ezt a sajátosságot figyelembe vegyék olyan rendszerben, amely a női munkavállalónak a terhességével összefüggő betegség miatti távolléte esetén a díjazás csökkentését írja elő.

59 Emlékeztetni kell tehát arra, hogy a közösségi jog jelen állása szerint egyetlen rendelkezés, de a közösségi jog általános elvei sem írják elő, hogy a női munkavállalónak szülési szabadsága alatt teljes díjazását fenn kellene tartani, feltéve hogy a folyósított ellátás összege nem olyan alacsony, hogy az veszélyeztesse a közösségi jog által is elérni kívánt célt, nevezetesen a női munkavállalók szülés előtti védelmét (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet 20. pontját).

60 Tehát, ha a szülési szabadságon levő női munkavállalónak folyósított ellátás bizonyos keretek között történő csökkentését előíró szabály nem minősül nemen

alapuló hátrányos megkülönböztetést megalapozó tényezőnek, akkor a terhessége alatt a terhességgel összefüggő betegség miatt távol levő női munkavállalónak nyújtott ellátás ugyanezen keretek között való csökkentése sem minősülhet annak.

61 E körülmények alapján meg kell állapítani, hogy a közösségi jog jelen állása szerint a közösségi jog nem írja elő, hogy a terhességével összefüggő betegség miatt terhességének ideje alatt távol levő női munkavállaló díjazásának teljes összegét fenn kell tartani.

62 Az ilyen betegség miatti távollét alatt a női munkavállaló díjazása tehát csökkenthető, feltéve egyrészt, hogy ugyanúgy járnak el vele szemben, mint a betegszabadságon levő férfi munkavállalóval, másrészt hogy a folyósított ellátás összege nem lehet olyan csekély, hogy veszélyeztesse a várandós női munkavállalók védelmét.

A betegség miatti távollét idejének levonása egy meghatározott időszakban a munkavállalót maximálisan megillető összes fizetett betegszabadság napjaiból

63 Az alapügyben szereplő rendszer előírja, hogy a betegség miatti távollét idejét le kell vonni egy meghatározott időszakban a munkavállalót maximálisan megillető összes fizetett betegszabadság napjaiból. Ezzel azonos módon szabályoz minden betegséget, függetlenül attól, hogy az összefügg-e a terhességgel vagy sem.

64 Ez a rendszer egyáltalán nem veszi figyelembe a terhességgel összefüggő betegségek sajátosságát.

65 Ez a sajátosság ugyanakkor nem zárja ki azt, hogy a terhességgel összefüggő betegség miatti távollétet bizonyos keretek között levonják az összes fizetett betegszabadság napjaiból.

66 E levonás kizárása ugyanakkor nem egyeztethető össze azzal, hogy a díjazás a terhesség ideje alatt csökkenthető. A fent hivatkozott Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben, illetve a Brown-ügyben hozott ítéletben kifejtett ítélkezési gyakorlattal is nehezen egyeztethető össze, mivel azok értelmében a szülési szabadságot követően a terhességgel vagy a szüléssel összefüggő betegségre a betegségre vonatkozó általános rendszer vonatkozik.

67 A terhességgel összefüggő betegség miatt a terhesség alatti távollétnek egy meghatározott időszakban a munkavállalót maximálisan megillető összes fizetett betegszabadságból való levonása nem járhat azzal a következménnyel, hogy a szülési szabadságot követően – e levonással érintett távollét alatt — a női munkavállaló a terhessége alatt az őt megilletőnél alacsonyabb összegű ellátást kap (lásd jelen ítélet 62. pontját).

68 E következmény megelőzésére tehát különleges rendelkezéseket kell elfogadni.

69 A második, harmadik és ötödik kérdésre tehát azt a választ kell adni, hogy az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv úgy értelmezendő, hogy nem jelent nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést:

— a betegszabadságra vonatkozó rendszernek az a szabálya, amely a korábban terhességükkel összefüggő betegség miatt a szülési szabadságot megelőzően távol levő női munkavállalókra, illetve a más betegség miatt távol levő férfi munkavállalókra vonatkozóan – amennyiben a távollétük meghalad egy bizonyos időtartamot — előírja a díjazás csökkentését, feltéve egyrészt, hogy a női munkavállalóval és a betegség miatt távol levő férfi munkavállalóval szemben ugyanúgy járnak el, másrészt hogy a folyósított ellátás összege nem lehet olyan csekély, hogy az veszélyeztesse a várandós női munkavállalók védelmének célját;

— a betegszabadságra vonatkozó rendszernek az a szabálya, amelynek értelmében a betegség miatti távollét idejét le kell vonni egy meghatározott időszakban a munkavállalót maximálisan megillető összes fizetett betegszabadság napjaiból, függetlenül attól, hogy a betegség összefügg-e a terhességgel vagy sem, feltéve hogy a szülési szabadságot követően a terhességgel összefüggő betegség miatti távollét idejének levonása nem jár azzal a következménnyel, hogy a szülési szabadságot követően – e levonással érintett távollét alatt — a női munkavállaló alacsonyabb összegű ellátásban részesüljön, mint amelyhez a terhessége idején felmerült betegsége esetén joga volt.

A költségekről

70 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

1) **Az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő betegségben szenvedő női munkavállalókat és a terhességtől független eredetű betegség által érintett más munkavállalókat, az EK 141. cikk, valamint a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv hatálya alá tartozik.**

2) **Az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv úgy értelmezendő, hogy nem jelent nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést:**

— **a betegszabadságra vonatkozó rendszernek az a szabálya, amely a korábban terhességükkel összefüggő betegség miatt a szülési szabadságot megelőzően távol levő női munkavállalókra, illetve a más betegség miatt távol levő férfi munkavállalókra vonatkozóan – amennyiben a távollétük meghalad egy bizonyos időtartamot — előírja a díjazás csökkentését, feltéve egyrészt, hogy a női munkavállalóval és a betegség miatt távol lévő férfi munkavállalóval szemben ugyanúgy járnak el, másrészt hogy a folyósított ellátás összege nem lehet olyan csekély, hogy az veszélyeztesse a várandós női munkavállalók védelmének célját;**

— **a betegszabadságra vonatkozó rendszernek az a szabálya, amelynek értelmében a betegség miatti távollét idejét le kell vonni egy meghatározott időszakban a munkavállalót maximálisan megillető összes fizetett betegszabadság napjaiból, függetlenül attól, hogy a betegség összefügg-e a terhességgel vagy sem, feltéve hogy a szülési szabadságot követően a terhességgel összefüggő betegség miatti távollét idejének levonása nem jár azzal a következménnyel, hogy a szülési szabadságot követően – e levonással érintett távollét alatt — a női munkavállaló a minimális összegnél alacsonyabb ellátásban részesüljön, mint amelyhez a terhessége idején felmerült betegsége esetén joga volt.**

Aláírások