

PHILIPPE LÉGER

FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2004. december 2.<sup>1</sup>

1. Ez az előzetes döntéshozatal iránti kérelem ismét a várandós munkavállaló nők közösségi jogrend által meghatározott jogai-val foglalkozik. Ennek az ügynek a közép-pontjában ezúttal az a kérdésfelvetés áll, hogy lehetséges-e a közösségi jogrend értelmében a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt bekövetkező kórállapot miatti keresőképtelenséget az egyéb, betegségből adódó keresőképtelenséggel azonos elbírálásban részesíteni, és annak időtartamát levonni azon napok számából, melyek alatt az adott esetben alkalmazandó betegszabadságra vonatkozó rendszer tekintetében a munkavállalók jogosultak díjazásuk teljes, majd részleges megtartására.

2. A Labour Court (Írország) előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdései elsősorban arra irányulnak, hogy a kérdéses nemzeti rendszer az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésének, valamint a 75/117/EGK tanácsi irányelvnek<sup>2</sup> vagy a 76/207/EGK tanácsi irányelvnek<sup>3</sup> a hatálya alá tartozik-e. A kérdést előterjesztő bíróság másodsorban arra keresi

a választ, hogy az alkalmazandó közösségi jogszabályok értelmében az ilyen rendszer alkalmazása hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.

3. Ez az ügy lényegében azt a kérdést veti fel, hogy a várandós nőket terhességük alatt megillető egyenlő bánásmód alaki vagy lényegi egyenlőség-e.

## I — Jogi háttér

### A — A közösségi szabályozás

1 — Eredeti nyelv: francia.

2 — A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 1975. február 10-i irányelv (HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.).

3 — A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 1976. február 9-i rendelet (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

4. Az EK 141. cikk (1) bekezdése a férfi és női munkavállalók egyenlő díjazásának elvét mondja ki egyenlő vagy egyenlő értékű munka vonatkozásában. A (2) bekezdés értelmében a „díjazás” fogalma magában

foglalja a rendes vagy minimálbért, illetve -illetményt, valamint minden egyéb olyan ellátást, melyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.

7. A 76/207 irányelv 1. cikke ugyanakkor a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, továbbá szakképzés és munkafeltételek tekintetében való érvényesülését tűzi ki célul a tagállamokban.

5. A 75/117 irányelv elsődleges célja – az EK 141. cikkében kinyilvánított — férfi és női munkavállalók egyenlő díjazását kimondó elv gyakorlati alkalmazásának megkönnyítése. Az irányelv 1. cikke értelmezi a fenti elvet: eszerint az ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nem alapuló hátrányos megkülönböztetés minden fajtáját.

8. A 76/207 irányelv 2. cikke kimondja:

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

[...]

6. Ugyanennek az irányelvnek a 3. cikke kötelezi a tagállamokat arra, hogy megszüntessenek minden olyan – törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekből származó — hátrányos megkülönböztetést a férfiak és a nők között, amely ellentétben áll az egyenlő díjazás elvével. Az irányelv 4. cikke kötelezi a tagállamokat, hogy hozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a kollektív szerződéseknek és az egyéni munkaszerződéseknek az egyenlő díjazás elvével ellentétes rendelkezéseit semmísnek nyilváníthassák vagy módosíthassák.

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

9. A 76/207 irányelv 5. cikke a következőképpen határozza meg az egyenlő bánásmód elvét a munkakörülmények vonatkozásában:

„1. Az egyenlő bánásmód elvének a munkaes egyben az elbocsátást szabályzó feltételek tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés nélkül.

2. E célból a tagállamok megteszik az ahhoz 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. Mindezekhez szükséges még azt hozzátenni, hogy a várandós női munkavállalók jogi helyzetének további különleges védelmet

nyújt a 92/85/EGK tanácsi irányelv<sup>4</sup>. Az irányelv 8. cikke szerint a női munkavállalókat legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra jogosultak, amely a gyermekszülés előtt, illetve után vehető igénybe, és amelyből legalább 2 hét kötelező. A 11. cikk (2) bekezdése b) pontjának értelmében biztosítani kell a női munkavállalók jogosultságát a fenti szülési szabadság alatt munkabérükhöz, illetve egy azzal egyenértékű ellátáshoz, vagy mindkettőhöz. Ugyanennek a cikknek a (3) bekezdése szerint az 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.

## B — A nemzeti szabályozás

11. A North Western Health Board<sup>5</sup> munkavállalóira vonatkozó betegszabadságra vonatkozó rendszer nevezetesen azt írja elő, hogy a munkavállalók négy év alatt 365 nap fizetett betegszabadságra jogosultak.

<sup>4</sup> — A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 1992. október 19-i irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., I. o.; magyar nyelvű kiadása 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.).

<sup>5</sup> — Észak-Nyugat Ir egészségügyi tanács, melyet az állam bizonyos állami jogi feladatoknak az ellátására hozott létre (a továbbiakban a Board).

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.<sup>6</sup>

12. E rendszer hatálya kiterjed a szülési szabadság tizennégy hete előtt bekövetkező terhességgel összefüggő kórállapot miatti keresőképtelenségre is.<sup>7</sup>

13. Az Egészség- és Gyermekegügyi Minisztérium más rendeleteinek értelmében a női munkavállalók teljes díjazásukra jogosultak a szülési szabadság időtartama alatt.

## II — A tényállás és az alapeljárás

14. M. McKenna a Board egyik munkavállalója. Ezen az alapon a Board betegszabadságra vonatkozó rendszerének hatálya alá tartozik.

15. M. McKenna 2000. januárjában esett teherbe. Orvosi javaslatra betegszabadságot kellett kivennie, a terhességével összefüggő kórállapot miatt, mely a terhesség majdnem teljes időtartama alatt fennmaradt. A előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint a kérelmező terhessége alatti távollétei kizárólag ennek a kórállapotnak tudhatóak be, és a munkavállaló keresőképtelenségét orvosi igazolás támasztotta alá.<sup>8</sup> 2000. július 6-tól<sup>9</sup> M. McKenna fizetését a felére csökkentették, mivel eddigre kimerítette a teljes díjazáshoz való jogát. 2000. szeptember 3. és december 11. között M. McKenna szülési szabadságon volt, és teljes díjazásban részesült. Mivel a szülési szabadság eltelte után M. McKenna még mindig keresőképtelen volt, mégpedig egészségügyi okokból kifolyólag, a díjazását ismét a felére csökkentették.

16. Az Office of the Director of Equality Investigations (egyenlő bánásmód tárgyában folyó vizsgálatok igazgatósági irodája) Equality Officerre előtt M. McKenna fenntartotta, hogy a 76/207 irányelvet sértő nem alapuló hátrányos megkülönböztetés érte azért, hogy munkáltatója a terhességével összefüggő kórállapotát a betegséggel azonos módon kezelte, és az ennek az állapotnak betudható keresőképtelensége idejét levonta az összes betegszabadságra való jogosultsá-

6 — Az említett rendszer 4. cikke (3) pontjának c) alpontja.

7 — A betegszabadságra vonatkozó rendszer általános feltételei 4. cikke (3) pontjának n) alpontja a következőképpen fogalmaz: „It should be noted that sickness as a result of a maternity-related illness prior to the granting of 14 weeks maternity leave fall to be considered under the Board's sick leave policy.”

8 — A előzetes döntéshozatalra utaló határozat (12) pontja.

9 — A előzetes döntéshozatalra utaló határozat (5) pontja 2000. július 6-át, míg a (12) pontja 2000. július 16-át említi. Az Equality Officernek a előzetes döntéshozatalra utaló határozat 2. mellékletében található döntése alapján úgy tűnik, hogy a pontos dátum 2000. július 6. Mindenesetre ez az arra a dátumra vonatkozó bizonytalanság, melytől kezdve a kérelmező fizetését a felére csökkentették az alapügyben, nem befolyásolja a Labour Court által feltett kérdésekre adandó válaszokat.

gából. M. McKenna azt is kifejtette, hogy díjazásának felére csökkentése a terhességgel összefüggő kórállapot miatti távollétének időtartamára kedvezőtlen bánásmódnak minősül, mely ellentétes az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésével, valamint a 75/117 irányelvvel.

keresőképtelenségnek és a betegségből fakadó keresőképtelenségnek azonos módon való kezelése nem jelent hátrányos megkülönböztetést, és megfelel a Bíróság Høj Pedersen és társai ügyben 1998. november 19-én hozott ítéletének.<sup>10</sup>

17. Az Equality Officer M. McKenna kérését megalapozottnak találta. Úgy ítélte meg, hogy a munkáltató nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést követett el azáltal, hogy a terhességgel összefüggő kórállapotot a betegségekkel azonos módon kezelte, továbbá hogy a 76/207 irányelv és a Bíróság adott tárgykörben meglévő ítélkezési gyakorlata arra kötelezte a Boardot, hogy megtegye a terhességgel összefüggő keresőképtelenség miatti távollét problémájának megoldásához szükséges intézkedéseket. Azt is megállapította, hogy az érdekelt fél díjazásának felére csökkentése a szülési szabadságot megelőző időszakra ellentétes az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésével, valamint a 75/117 irányelvvel. Ezért az Equality Officer kötelezte a Boardot a betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezéseinek megváltoztatására oly módon, hogy többé ne kerülhessen sor a várandós női munkavállalók hátrányos megkülönböztetésére a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt bekövetkező kórállapot miatt. Ugyancsak kötelezte a Boardot M. McKenna részére az elmaradt díjazásának, továbbá kártérítésnek a megfizetésére.

### III — Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19. A Labour Court megítélése szerint az elé terjesztett jogvitának két aspektusa van. Egyrészt azt szükséges kideríteni, hogy a kérelmezőt hátrányos megkülönböztetés érte-e a munkakörülményeit illetően azáltal, hogy a terhességgel összefüggő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távolléte idejét levonták a betegszabadságra való jogosultságából, aminek következtében lecsökkent vagy teljesen megszűnt azoknak az ellátásoknak az értéke, illetve időtartama, amelyekre a következő három év során esetlegesen bekövetkező betegsége alatt tartatna igényt. Másrészt azt is el kell dönten, hogy a kérelmezőt érte-e a díjazással kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés azáltal, hogy a díjazását felére csökkentették a távollét első 183 napjának elteltével, holott ennek a távollétnek az oka a terhességgel összefügg, és így kizárólag nőknél fordulhat elő.

18. A Board megfellebezte ezt az ítéletet a Labour Court előtt. Azzal érvelt, hogy a terhességgel összefüggő kórállapotból fakadó

<sup>10</sup> — C-66/96. sz. ügy (EBHT 1998., I-7327. o.).

20. Ezt követően a Labour Court a Bíróság ítélezési gyakorlatának vizsgálatába bocsátkozik. Először is felhívja a figyelmet arra, hogy az állandó ítélezési gyakorlat értelmében a hátrányos megkülönböztetés nem más, mint egymástól eltérő szabályok alkalmazása azonos esetekben, illetve azonos szabály alkalmazása egymástól eltérő helyzetekben. Ugyanakkor azt is jelzi, hogy erőltetettnek találja ennek a fogalom meghatározásnak az adott esetben történő alkalmazását. Tehát, egyrészt a Board azzal érvel, hogy M. McKenna helyzete, aki a munkából orvosa által kiállított orvosi igazolással hiányzott, összevethető bármely más munkavállaló helyzetével, akinek a keresőképtelenségét orvosi igazolás támasztja alá. Másrészt M. McKenna fenntartja, hogy a keresőképtelenségének okát kell figyelembe venni, és hogy ettől kezdve a terhességéből fakadó keresőképtelenség nem vethető össze olyan férfi vagy nő keresőképtelenségével, aki betegség miatt hiányzik.

21. A Labour Court jelzi, hogy a Bíróság Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítéletének<sup>11</sup> értelmében a 76/207 irányelv tiltja egy női alkalmazott elbocsátását, amennyiben az a terhessége következtében képtelenné válik annak a feladatnak az elvégzésére, amelyre felvették, és hogy a Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet<sup>12</sup> szerint, habár a terhesség nem számít betegségnek, az annak ideje alatt fellépő olyan rendellenességek és komplikációk, melyek keresőképtelenséget okozhatnak, a terhességi állapotból eredő kockázatok részét képezik, és ennél fogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók. A Labour Court

ezekből az ítéletekből azt vezeti le, hogy a 76/207 irányelv különleges védelmet nyújt a várandós nők részére a terhességnek betudható keresőképtelenség sérelmes megtétele ellen. Ezt az ítélezési gyakorlatot azzal az érveléssel támasztják alá, hogy mivel a terhesség kizárólag nőket érinthet, nem hasonlítható össze más, férfiakat és nőket egyaránt érintő kórállapotokkal. Ugyanakkor ez az ítélezési gyakorlat olyan ügyekben alakult ki, amelyek témája elbocsátás vagy várandós nők alkalmazásának elutasítása volt, kérdéses tehát, hogy az adott esetre átvihető-e, és ennél fogva a 76/207 irányelv alkalmazható-e a jelen ügyben.

22. Ebből a szempontból a Labour Court kifejti, hogy az ítélezési gyakorlat értelmében a betegség esetén munkahelyi rendszer keretében fizetett ellátás az EK 141. cikke és a 75/117 irányelv szerinti díjazásnak minősül.<sup>13</sup> Ezt követően a Bíróság azt vezeti le a Nimz-ügyben 1991. február 7-én hozott ítéletből<sup>14</sup> és a Gerster-ügyben 1997. október 2-án hozott ítéletből<sup>15</sup>, hogy a nemzeti rendszer azon kérdéses szabályait, melyek közvetlenül és automatikusan befolyásolják a díjazást, az EK 141. cikke függvényében kell vizsgálni, míg azokat a szabályokat, melyek csak közvetve érintik a díjazást, a 76/207 irányelv függvényében.

11 — C-32/93. sz. ügy (EBHT 1994., I-3567. o.).

12 — C-394/96. sz. ügy (EBHT 1998., I-4185. o.).

13 — A 171/88. sz., Rinner-Kühn-ügyben 1989. július 13-án hozott ítélet (EBHT 1989., 2743. o.).

14 — C-184/89. sz. ügy (EBHT 1991., I-297. o.).

15 — C-1/95. sz. ügy (EBHT 1997., I-5253. o.).

23. A Labour Court azt is megemlíti, hogy a Gillespie és társai ügyben 1996. február 13-án hozott ítéletében<sup>16</sup> a Bíróság a következőképpen ítélkezett: sem az EK 141. cikk, sem a 75/117 irányelv nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy teljes egészében fenntartsa a női munkavállalók díjazását terhességük alatt. Ebből a Labour Court azt a következtetést vonja le, hogy az EK 141. cikknek és a 75/117 irányelvnek arra sem kellene köteleznie a munkáltatókat, hogy teljes díjazást fizessenek a munkavállalóknak a szülési szabadság kezdetét megelőzően bekövetkező és a terhességgel összefüggő betegszabadság ideje alatt.

24. A Labour Court azt is hangsúlyozza, hogy a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben a Bíróság úgy ítélkezett, hogy az EK 141. cikkel és a 75/117 irányelvvel ellentétes az a nemzeti jogszabály, amely a munkavállalók betegszabadság alatti teljes díjazáshoz való jogát azokra az esetekre korlátozza, amikor a keresőképtelenséget okozó kórállapot független a terhességtől. Így megállapítja, hogy az ítélet szerint a terhességgel összefüggő kórállapotot a betegségekkel azonos módon kell kezelni a várandós munkavállalónak fizetendő díjazás mértékét illetően.

25. Végül a Labour Court hangsúlyozza, hogy a fent hivatkozott Gillespie és társai ítéletben a Bíróság úgy ítélkezett, hogy a díjazással kapcsolatos kérdések vizsgálatakor kizárólag az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdését

és a 75/117 irányelv rendelkezéseit kell figyelembe venni, ezzel szemben a 76/207 irányelvet nem.

26. Ezekre a megfontolásokra tekintettel a Labour Court felfüggeszti az eljárást, és a következő előzetes döntéshozatalra irányuló kérdéseket teszi fel a Bíróságnak:

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

<sup>16</sup> — C-342/93. sz. ügy (EBHT 1996., I-475. o.).

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 irányelvvvel 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?"

következőket vitatja: egyrészt a 2000. július 6. és szeptember 3. közötti időszakra kapott díjazásának csökkentését, másrészt azon ellátások értékének és időtartamának csökkentését, melyekre a kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszer alapján a következő három év során esetlegesen bekövetkező betegsége idején tarthatna igényt. A kérdést előterjesztő bíróság által közölt adatok szerint a jelen esetben vizsgált, az adott betegszabadságra vonatkozó rendszerben nyújtható szolgáltatások alapján a munkavállalóknak meghatározott számú nap betegszabadság jár, mely alatt teljes, majd részleges díjazásban részesülnek.

28. Továbbá, amint az a második, harmadik és ötödik előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés szövegezéséből kiderül, az alapeljárásban az érdekelt csak a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapota miatti távollétével kapcsolatban tiltakozik. M. McKenna, ahogy azt a tárgyaláson megerősítette, azt nem vonja kétségbe, hogy a szülési szabadsága befejeződését követően bekövetkezett keresőképtelenségből eredő távolléte levonásra került az összes betegszabadságra való jogosultságából, holott ez a keresőképtelenség ugyancsak a terhességével vagy a szüléssel összefüggő kórállapotra vezethető vissza.

#### IV — Elemzés

27. Bevezetésképpen leszögezzük, hogy az alapügyben folyó jogvitában M. McKenna a

29. A kérdést előterjesztő bíróság részére hasznos válasz meghozatala érdekében – a fenti tényezők alapján – a következőt javasoljuk a Bíróságnak: az előzetes döntés-

hozatalra előterjesztett kérdéseket olyan betegszabadságra vonatkozó rendszer vonatkozásában vizsgálja, amely a terhességgel összefüggő kórállapottól és a betegségtől szenvedő munkavállalókat azonos módon kezeli abban az értelemben, hogy a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távollét idejét levonja az összes fizetett betegszabadságra való jogosultságból.

30. Először is azt szükséges megvizsgálni, hogy a közösségi jog mely szabályai alkalmazandók az adott esetben. Ezután azt vizsgáljuk meg, hogy a kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezései hátrányos megkülönböztetést jelentenek-e, és amennyiben igen, akkor ebből milyen következtetéseket lehet levonni.

*A — Az alkalmazandó közösségi jogszabályokról*

31. A kérdést előterjesztő bíróság az első és negyedik előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésében – melyeket célszerű együtt vizsgálni — lényegében azt kérdezi, hogy a 76/207 irányelv vagy az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik-e az olyan betegszabadságra vonatkozó rendszer, mely a terhességgel összefüggő kórállapottól és a bármilyen betegségtől szenvedő munkavállalókat azonos módon kezeli abban az értelemben, hogy a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távollét idejét levonja az összes fizetett betegszabadságra való jogosultságból.

32. Ezeknek a különböző rendelkezéseknek a hatályát nagyon nehéz pontosan meghatározni, amit a különböző beavatkozók által javasolt válaszok sokfélesége is jól példáz.

33. Ugyanis M. McKenna és az olasz kormány úgy vélik, hogy a jogvita tárgyát képező rendszerre egyaránt vonatkozik a 76/207 irányelv és az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése, valamint a 75/117 irányelv. M. McKenna kifejti, hogy az alapeljárásban szereplőhöz hasonló rendszer a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik, amennyiben az kimondja, hogy a terhességgel összefüggő kórállapot miatti távolléteket le kell vonni a teljes díjazással járó 183 napos betegszabadságból. Ugyanez a rendszer egyidejűleg az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv hatálya alá is tartozik, mivel a 2000. július 6. és szeptember 3. közötti időszakban fizetés-csökkenést eredményezett.

34. Az ír és osztrák kormány, valamint az Egyesült Királyság Kormánya, a Boarddal egybehangozón viszont azt állítják, hogy a jogvita tárgyát képező rendszer az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik. Azzal érvelnek, hogy ennek a rendszernek a következményeit kell vizsgálni, mely alapján az olyan munkavállalók, mint M. McKenna, a betegszabadságuk alatt díjazásban részesülhetnek. Emlékeztetnek arra, hogy ebből a

nézőpontból az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a betegszabadság ideje alatt fizetett bér az EK 141. cikk értelmében díjazásnak minősül,<sup>17</sup> és nem a 76/207 irányelv szerinti „illetmény”-nek. Azt is hangsúlyozzák, hogy a 2002/73/EK európai parlament és a tanácsi irányelv<sup>18</sup> – mely a díjazást is a munkakörülmények közé sorolta, és ezzel kibővítette a 76/207 irányelv hatályát — az adott esetben mégsem alkalmazható, mert az irányelv nemzeti jogba való átültetésére megszabott határidő 2005. október 5-én letelik. A 76/207 irányelv hatályos változatának és az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a díjazással kapcsolatos kérdések kizárólag az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése valamint a 75/117 irányelv hatálya alá tartoznak.<sup>19</sup> Végül M. McKenna fizetésének csökkenése a kérdéses rendszer alkalmazásának közvetlen és automatikus következménye.

35. Végül a Bizottság azzal érvel, hogy a jogvita tárgyát képező rendszer kizárólag a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik, mivel a kérelmező munkaszerződésében foglalt munkakörülményekhez kapcsolódik, és túlzottan közvetett a hatása a munkavállalók díjazására ahhoz, hogy az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése alkalmazható legyen rá.

36. A Bizottsággal egyetértve úgy ítéljük meg, hogy a kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezései a 76/207 irányelv hatálya alá tartoznak. Az ezt a megoldást alátámasztó indokok kifejtése előtt fontosnak tartjuk a kérdés jelentőségének rövid és pontos meghatározását.

37. Azt nem gondoljuk, hogy a fenti kérdésre adott válasz befolyásolhatná azt a tényt, hogy a szóban forgó rendszernek a rendelkezései hátrányos megkülönböztetést jelentenek-e vagy sem. Más kifejezéssel élve, nem hisszük, hogy az a körülmény, hogy ezeket a rendelkezéseket a 76/207 irányelv vagy a EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv figyelembevételével vizsgáljuk, más eredményre vezethetne a hátrányos megkülönböztetés jellege szempontjából. Ugyanis a hátrányos megkülönböztetés fogalma mindkét esetben ugyanannak a meghatározásnak felel meg: egymástól eltérő szabályok alkalmazásáról azonos esetekben, illetve azonos szabály alkalmazásáról egymástól eltérő helyzetekben.<sup>20</sup> Bizonyítékként hozzuk fel azt a tényt is, hogy a 2002/73 irányelv, amely a hátrányos megkülönböztetés fogalma tekintetében kifejezetten a Bíróság ítélkezési gyakorlatára hivatkozik,<sup>21</sup> kimondja, hogy

17 — A fent hivatkozott Rinner-Kühne-ügyben hozott ítélet és a Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet.

18 — A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelvet módosító 2002. szeptember 23-i irányelv (HL L 269., 15. o., magyar nyelvű kiadása 5. fejezet 4. kötet 255. o.).

19 — Lásd a 76/207 irányelv második preambulumbekendését és a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítéletet.

20 — A munkakörülmények vonatkozásában lásd a fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítélet 30. pontját, a díjazásról pedig a C-147/02. sz. Alabaster-ügyben 2004. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-3101. o.) 45. pontját.

21 — Tizenkettedik preambulumbekendés.

ettől kezdve a 76/207 irányelv tárgyát képező munkakörülmények közé kell sorolni a díjazást is.

nemzeti bíróság közvetlenül alkalmazhat magánszemélyek közti jogvitában<sup>25</sup> — az előbbi szabálynak nincs ilyen „horizontális közvetlen hatálya”.<sup>26</sup>

38. Álláspontunk szerint azért nagyon fontos meghatározni, hogy a jogvita tárgyát képező rendelkezések a 76/207 irányelv vagy a EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv hatálya alá tartoznak-e,<sup>22</sup> mert a közösségi jog ezen szabályai nem ugyanabban a körben alkalmazandóak. Tehát, habár már több alkalommal is megállapítást nyert, hogy a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése — mely megtiltja a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést a munkakörülmények vonatkozásában — kellően pontos ahhoz, hogy egy jogalany hatóság előtt hivatkozhasson rá, és hogy a nemzeti bíróság alkalmazhassa,<sup>23</sup> ez még nem jelenti azt, hogy ez a rendelkezés közvetlen kötelezettséget keletkeztetne magánszemélyek terhére.<sup>24</sup> Az EK 141. cikk (1) bekezdésével ellentétben — melyet a

39. Tehát minden olyan esetben, ahol felvetődik a kérdés, hogy a jogvita tárgyát képező kérdéses rendelkezések az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv vagy a 76/207 irányelv hatálya alá tartoznak-e, a Bíróság nagy körültekintéssel jelöli meg az alkalmazandó szabályokat.<sup>27</sup>

40. Ebből a szempontból a szóban forgó rendelkezésekben foglaltak nem sok segítséget nyújtanak ugyanezen rendelkezések hatályának meghatározásához. Bár az EK 141. cikk (2) bekezdése viszonylag nagy vonalakban határozza meg a díjazás fogalmát, a 75/117 irányelv nem pontosítja, hogy mit takarnak az 1. cikkében szereplő „díjazás vonatkozásai és feltételei”. A 76/207 irányelv ugyancsak, mint az az 1. és 5. cikkéből

22 — Hasznosnak találjuk itt azt felidézni, hogy a 75/117 irányelv legfőbb célja megkönnyíteni az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésében megállapított férfi és női munkavállalók egyenlő díjazáshoz való jogának gyakorlati alkalmazását, mégpedig oly módon, mely nem érinti sem az alapelv tartalmát, sem annak hatályát (a 192/85. sz. Newstead-ügyben 1987. december 3-án hozott ítélet [EBHT 1987., 4753. o.] 20. pontja és a fent hivatkozott Hoj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 29. pontja).

23 — A C-188/89. sz., Foster és társai ügyben 1990. július 12-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-3313. o.) 21. pontja; a C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 40. pontja és a C-187/00. sz. Kutz-Bauer-ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-2741. o.) 71. pontja. Az adott esetben a kérdést előterjesztő bíróság azt állítja, hogy M. McM. McKennának a közte és a Board között fennálló jogvitában joga van a 76/207 irányelv konkrét és feltétlenül rendelkezéseinek hivatkozására, mert a Board állami szerv, így teljesülnek az említett irányelv fent hivatkozott rendelkezési „vertikális közvetlen hatálya” megvalósulásához szükséges feltételek (a előzetes döntéshozatalra utaló határozat 21. pontja).

24 — —Lásd többek között a 152/84. sz. Marshall-ügyben 1986. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1986., 723. o.) 48. pontját; a C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 20. pontját; a C-201/02. sz. Wells-ügyben 2004. január 7-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-723. o.) 56. pontját és a C-397/01–C-403/01. sz. Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-8835. o.) 108. pontját.

25 — A 43/75. sz. Defrenne-ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o.) 40. pontja.

26 — Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy magánszemélyek közötti jogvitában ne lenne semmilyen joghatása, mivel — amint azt a Bíróság nemrégiben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai jogvita esetén a nemzeti bíróság feladata a saját nemzeti jogának a kérdéses irányelv fényében való lehető legpontosabb értelmezése az irányelv által kitűzött cél megvalósulása érdekében.

27 — Lásd például a 19/81. sz. Burton-ügyben 1982. február 16-án hozott ítélet (EBHT 1982., 554. o.) 8. pontját; a C-262/88. sz. Barber-ügyben 1990. május 17-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-1889. o.) 10. pontját; a fent hivatkozott Nimz-ügyben hozott ítélet 8. pontját; a C-476/99. sz. Lommers-ügyben 2002. március 19-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-2891. o.) 26–29. pontját és a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-9027. o.) 48. pontját.

kitűnik, a „munkakörülmények” vonatkozásában a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód megvalósítását tűzi ki célul. Ugyanakkor azt nem határozza meg, hogy mit takar a „munkakörülmények” kifejezés.

41. Tehát az ítélezési gyakorlatban kell fellelnünk azokat a vonatkozó támpontokat, melyek segítségével meghatározható, hogy az adott esetben mely közösségi jogszabályok alkalmazandóak. Az ítélezési gyakorlat vizsgálatából kiderül, hogy a Bíróság nem adta meg a fent említett fogalmak általános meghatározását. Esetenként dönti el, hogy az alapeljárás tárgyát képező kérdéses rendszer a 76/207 irányelv értelmében vett „munkakörülmény”-nek számít, vagy az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik.<sup>28</sup> Ebből a célból – véleményünk szerint — a Bíróság az alapeljárásban érintett intézkedések tartalmát és ezeknek a munkavállalókra történő alkalmazásának következményeit veszi figyelembe, melyek ezen jogvita tárgyát is képezik.

28 — Ekként a Bíróság megállapította, hogy munkakörülménynek minősül például a szülési szabadság kezdetének időbeli meghatározása (a C-411/96. sz. Boyle-ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6401. o.] 47. pontja), a munkavállalók joga arra, hogy minden évben értékelő jelentés készüljön róluk (a C-136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet [EBHT 1998., I-2011. o.] 27. pontja), a munkáltató kötelezettsége arra, hogy a munkahelyen vagy ezen kívül gyermekmegőrző helyeket biztosítson a munkavállalók számára (a fent hivatkozott Lammers-ügyben hozott ítélet 26. pontja), a nevelési célú szülési szabadságból részesült munkavállalók munkába visszaállítását elősegítő feltételek (a C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-2041. o.] 38. pontja), a bizonyos korú munkavállalók aktív életformából nyugdíjba való fokozatos átmenetet elősegítő részminikaidós munkavégzési rendszer (a fent hivatkozott Kutz-Bauer-ügyben hozott ítélet 45. pontja és a Steinecke-ügyben hozott ítélet 49. és 50. pontja), az éves fizetett szabadság időpontjának meghatározása (a C-342/01. sz. Gómez-ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 36. pontja).

42. Az adott ügyben láttuk, hogy a Board kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszere szerint egyrészt a terhességgel összefüggő kórállapotokat a betegségekkel azonos módon kezeli. Másrészt ez a betegszabadságra vonatkozó rendszer meghatározza a munkavállalók betegszabadsága esetén járó jövedelempótló segély értékét és időtartamát oly módon, hogy a munkavállalók négy év alatt 365 nap fizetett betegszabadságra jogosultak, melyből 12 hónap alatt legfeljebb 183 keresőképtelen napot térítenek meg nekik teljesen, és e 12 hónapos időszakban kiegészítő betegszabadságként kivett napokra csak díjazásuk felét kapják, legfeljebb a négy év alatt összesen 365 nap fizetett betegszabadság erejéig.

43. Bizonyos, amint azt az ír és osztrák kormány, valamint az Egyesült Királyság Kormánya, továbbá a Board hangsúlyozzák, hogy ezeknek a rendelkezéseknek az együttes alkalmazásának következményeként a terhességgel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen munkavállalók részére bizonyos ideig biztosított díjazásuk teljes vagy részleges fenntartása. Ezen túlmenően, az ítélezési gyakorlatból kitűnik, hogy a munkáltató által a betegszabadság ideje alatt fizetendő bér az EK 141. cikkben szereplő „díjazás” fogalmába tartozik.<sup>29</sup> Végül, tagadhatatlan, hogy mint M. McKenna esetében is, az említett rendelkezések alkalmazásának következtében akár csökkenhet is egy, a terhességgel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen várandós munkavállaló díjazása.

29 — A fent hivatkozott Rinner-Kühn-ügyben hozott ítélet 7. pontja és a Hoj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 32. pontja.

44. Mindezekről függetlenül, álláspontunk szerint, ezek a megfontolások nem elegendők annak alátámasztásához, hogy a rendelkezések az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv hatálya alá tartoznak. Ugyanis az alapeljárás tárgyát képező rendelkezések nemcsak a munkavállalók betegsége esetén nekik járó díjazás mértékét, hanem az erre való jogosultság időtartamát is meghatározzák. Ezen túlmenően, a jogvita tárgyát képező rendelkezéseknek egy várandós és ezzel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen munkavállalóra történő alkalmazásának közvetlen és automatikus következményeként az összes fizetett betegszabadságra való jogosultság napjainak száma lecsökken az erre a keresőképtelenségre visszavezethető távollétek időtartamával. Így a terhességgel összefüggő kórállapot miatti keresőképtelenséggel indokolt távolléteknek a fizetett betegszabadság időtartamából történő levonása a következő, M. McKenna által kifogásolt következményekkel jár: a 2000. július 6. és szeptember 3. közötti időszakra kapott díjazásának csökkentése és azon ellátások értékének és időtartamának csökkenése, melyekre a kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszer alapján a jövőben bekövetkező betegsége idején tarthatna igényt.

45. Továbbá, mint azt a Bizottság is hangsúlyozza, a jogvita tárgyát képező – a Board betegszabadságra vonatkozó rendszeréhez tartozó – rendelkezések alkalmazása nem feltétlenül eredményezi a terhességgel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen várandós nőnek járó díjazás csökkenését. Ilyen csökkentésre csak akkor kerülhet sor, ha az érdekelt már kimerítette azt a 12 hónapra szóló 183 napos keretet, amely alatt a keresőképtelen munkavállalóknak teljes díjazásuk jár. Ekként az adott ügyben

M. McKenna 2000. július 6. és szeptember 3. közötti időszakra kapott díjazása nem csökkent volna, ha az ezt megelőző tizenkét hónap során 183 napnál kevesebbet lett volna távol keresőképtelenség miatt. A fizetésnek ilyen módon történő csökkenése tehát csak közvetett és esetleges következménye a jogvita tárgyát képező rendszer alkalmazásának. Hasonlóképpen, a M. McKenna által felvetett második sérelemnek – vagyis a következő három év folyamán esetlegesen bekövetkező betegség esetére járó ellátások értékének és időtartamának csökkenésének – csak akkor lenne pénzügyi kihatása, ha M. McKenna megbetegedne. Tehát ebben az esetben a betegszabadsághoz való jog csökkenésének pénzügyi kihatásai ugyancsak esetlegesek.

46. Álláspontunk szerint a jelen eljárás körülményei mások, mint a fent hivatkozott Rinner-Kühn-ügyben hozott ítéletben és a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítéletben szereplő körülmények, mely ügyek ugyancsak a keresőképtelenség esetén fizetendő ellátási rendszerekkel foglalkoztak. Ekként a fent hivatkozott Rinner-Kühn ügy tárgyát képező rendszer a munkavállalók keresőképtelensége esetén hathetes időtartamra írta elő a díjazás fenntartását, viszont nem vonatkozott azokra a munkavállalókra, akiknek a munkaideje a munkaszerződésük értelmében nem haladta meg a heti tíz vagy havi 45 órát. A fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügy tárgyát képező rendszerben a munkáltató

nem volt köteles teljes bért fizetni egy terhességgel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen várandós nőnek, csak ennél kisebb értékű napi ellátást, holott betegség miatti keresőképtelenség esetében teljes díjazás járt a munkavállalóknak.

EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése szerinti díjazást.

47. Ezekben az ügyekben az EGK-Szerződés 119. cikkének<sup>30</sup> és a 75/117 irányelvnek a figyelembevételével vizsgálta a Bíróság, hogy a kérdéses rendszerek alkalmazása hátrányos megkülönböztetést eredményez-e. Mindkét esetben a kérdéses rendszerek közvetlenül és automatikusan befolyásolták a munkavállalóknak keresőképtelenségük idejére járó ellátás összegét. Ekként a fent hivatkozott Rinner-Kühn ügyben a jogvita tárgyát képező rendszer alkalmazása miatt bizonyos munkavállalók fizetését nem tartották fenn keresőképtelenségük ideje alatt. Hasonlóképpen, a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben a kérdéses rendszer alkalmazásának közvetlen és automatikus következményeként a terhességgel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen munkavállalók kevesebb ellátást kaptak, mint amennyit betegség miatti keresőképtelenség esetén kapnának. Tehát az ebben a két ügyben szereplő kérdéses rendszerek alkalmazása közvetlenül és automatikusan befolyásolta a munkavállalóknak keresőképtelenségük időtartamára járó ellátások összegét, vagyis az

48. Más a helyzet a jelen ügyben. Amint azt már jeleztük, a jogvita tárgyát képező rendelkezéseknek várandós nőkre való alkalmazásának közvetlen és automatikus következményeként az összes fizetett betegszabadságra való jogosultság csökken a terhességgel összefüggő kórállapot miatti távollétek időtartamával. A jelen jogvita tárgyát tehát nem a betegszabadság alatt járó ellátások összege, hanem azok időtartama képezi. Viszont a fizetett betegszabadságra való jogosultságot nem szabad megszüntetni a munkavállalók betegsége esetén fizetendő díjazással. A kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezéseinek felépítéséből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy céljuk annak biztosítása, hogy a munkavállalóknak betegségük miatti keresőképtelenségük ideje alatt lehetőségük legyen az átmeneti keresőképtelenséget megállapító orvos előírásait betartani és meggyógyulni, a munkáltatóval való munkaviszonyuk megőrzése és teljes, majd részleges díjazásuk fennmaradása mellett. Itt tehát a munkaszerződésükben foglalt előnyről van szó, mely a 76/207 irányelv szerinti „munkakörülmény”-nek minősül.

49. Innentől kezdve, a kialakult ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, az a körülmény, hogy a vizsgált rendelkezések adott esetben történő alkalmazásának vagyoni kihatása van az érintett munkavállalók vonatkozásában, még nem jelenti azt, hogy a rendelkezések az

30 — Az EK Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikke lépett.

EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésének és a 75/117 irányelv hatálya alá tartoznának.<sup>31</sup> Célszerű itt emlékeztetni arra, hogy ez az ítélkezési gyakorlat a fent hivatkozott Defrenne III-ügyben hozott ítéletben indult útjára: itt egy légitársaságnál alkalmazott szabályt vontak kétségbe, amely a légikiszasszonyok számára alacsonyabb korhatárt állapított meg, mint férfi kollégáik számára. A Bíróság előtti érvelés szerint a Szerződés 119. cikke alkalmazandó, hiszen ez egy sokkal általánosabb elvnek, a hátrányos megkülönböztetés tilalmának kifejeződése, és hogy az ezzel a cikkel kimondott egyenlő díjazáshoz való jog eredményeként a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a munkakörülményeket kell biztosítani. A Bíróság arra hivatkozással utasította el ezt az érvelést, hogy az említett cikk egyedi szabály, melynek alkalmazási köre nem terjeszthető ki a munkaviszony olyan más összetevőire, melyekre a szabály megalkotásakor eredetileg nem gondoltak, és amelyet csak a munkavégzés jellege és a bér összege közötti szoros kapcsolat alapozna meg.<sup>32</sup> Ezt az ítélkezési gyakorlatot az sem kérdőjelezi meg, hogy a közösségi jogrend sokat fejlődött a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód vonatkozásában az ugyanebben az ítéletben vizsgált események óta.<sup>33</sup>

50. Hasonlóképpen M. McKenna és az olasz kormány érvei ellenére sem hisszük, hogy a jogvita tárgyát képező rendelkezések egyaránt tartoznának a 76/207 irányelv hatálya alá amiatt, hogy alkalmazásuk eredményeként az érdekelt jövőbeni betegsége esetére járó összes betegszabadságra való jogosultsága lecsökkent, és az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésének hatálya alá amiatt, hogy az említett rendelkezések következményeként az érdekelt díjazása felére csökkent a 2000. július 6. és szeptember 3. közötti időszakban.

51. Mint a Bizottság azt nagyon helyesen észrevette, egyrészt M. McKenna mindkét kifogását ugyanazok a rendelkezések alkalmazása ellen emelte. Mindkettő következményeként az érintett terhességgel összefüggő kórállapot miatti távolléteinek időtartamával csökkent a fizetett betegszabadságra való jogosultsága. Mindkét kifogásolt dolog tehát ugyanannak – a kérdéses rendelkezések együttes alkalmazásából eredő – szabálynak következménye, melynek értelmében a várandós nő terhességével összefüggő kórállapota miatti keresőképtelenségre visszavezethető távollétének időtartama levonásra kerül az összes fizetett betegszabadságra való jogosultságból ugyanúgy, ahogy a betegségek miatti keresőképtelenségre visszavezethető távollétek időtartama. Ráadásul, miként már említettük, az a körülmény, hogy egy várandós munkavállaló díjazása a terhességével összefüggő kórállapot miatti távollétek következményeként lecsökkenhet, a jogvita tárgyát képező rendelkezések alkalmazásá-

31 — A 149/77. sz. Defrenne III-ügyben 1978. június 15-én hozott ítélet (EBHT 1978., 1365. o.) 19–21. pontja és a C-236/98. sz. JámO-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-2189. o.) 59. pontja. A fent hivatkozott Lommers-ügyben hozott ítélet 28. pontja és a fent hivatkozott Steinicke-ügyben hozott ítélet 51. pontja.

32 — Az ítélet 20. és 21. pontja.

33 — Itt csak azt idézzük fel, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének – melyet a Szerződés 119. cikke eredetileg csak a díjazásra vonatkozóan mondott ki — alkalmazási körét több irányelv is bővítette, többek között a 76/207 irányelv is több, a munkaviszonyt és a társadalombiztosítást érintő területen. Az elvet az Amszterdami Szerződés a Közösség összes cselekvési területén alkalmazandó alapelvek közé emelte (lásd az EK 2. cikket és 3. cikk (2) bekezdését).

nak esetleges és közvetett következménye.<sup>34</sup> Ebből a megfontolásból gondoljuk úgy, hogy nem megalapozott a hivatkozott rendelkezéseket egyrészt a 76/207 irányelv szerinti munkakörülményeknek, másrészt az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv szerinti díjazást meghatározó körülménynek minősíteni.<sup>35</sup>

betegszabadságra való jogosultságból, a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik, és nem az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv hatálya alá.

### B — A hátrányos megkülönböztetés meg- létéről

52. Mindezek alapján az első és a negyedik előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre a következő választ javasoljuk a Bíróságnak: az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő kórállapottól és a betegségtől szenvedő munkavállaló helyzetét abban az értelemben, hogy a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távollét idejét levonja az összes fizetett

53. A kérdést előterjesztő bíróság második előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésében lényegében azt kérdezi, hogy ellentétes-e a 76/207 irányelvvel az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő kórállapottól és a betegségtől szenvedő munkavállaló helyzetét abban az értelemben, hogy a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távollét idejét levonja az összes fizetett betegszabadságra való jogosultságból.

34 — E jogvita körülményei tehát mások, mint a fent hivatkozott Seymour-Smith és Perez ügyben hozott ítélethez vezetők. Ebben az ügyben olyan nemzeti szabályokról volt szó, melyek értelmében egyrészt a jogellenes felmondás esetében az érdekelteket vissza kellett helyezni az állásába vagy újra kellett alkalmazni, vagy amennyiben ilyen intézkedést nem lehetett hozni, a jogellenes felmondás miatti kártérítést kerüldhetett sor. Ezek a szabályok azt is előírták, hogy ezeket a rendelkezéseket nem kell alkalmazni azokra a munkavállalókra, akiket az elbocsátás lényeges napjáig tartó minimum két éves időszak alatt nem alkalmazták folyamatosan. A Bíróság teljes ülésén kimondta, hogy a munkavállalónak, akinek jogellenesen mondtak fel, a kártérítésre való jogosultságát meghatározó feltételek a Szerződés 119. cikkének hatálya alá tartoznak. Ezzel szemben úgy ítélte meg, hogy a munkavállalónak, akinek jogellenesen mondtak fel, állásába való visszahelyezésére vagy újraalkalmazására való jogosultságát meghatározó feltételek a 76/207 irányelv hatálya alá tartoznak (az ítélet 41. pontja). Ebben az ügyben lehetőség volt annak a két szabálynak a különválasztására, melyek közül az egyik az állásba való visszahelyezésre vagy az újraalkalmazásra való jogosultságot meghatározó feltételekre, míg a másik a kártérítésre való jogosultságot meghatározó feltételekre vonatkozik. Ráadásul a második, a kártérítéshez való jogra vonatkozó szabály alkalmazásának következményei közvetlenek és automatikusak.

35 — Lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet 24. pontját, a fent hivatkozott Gerster-ügyben hozott ítélet 24. pontját és a C-166/99. sz. Defreyn-ügyben 2000. július 13-án hozott ítéletet (EBHT 2000., I-6155. o.) 36. pontját.

54. Az ír kormány és az Egyesült Királyság Kormánya, akárcsak a Board úgy ítéli meg, hogy a kérdéses betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezései nem jelentenek hátrányos megkülönböztetést, mivel azonos módon kezelik a terhességgel összefüggő kórállapot és a betegség miatti keresőképtelenséget. Ezen beavatkozók szerint M. McKenna az általános rendszerrel kedvezőbb betegszabadságra vonatkozó rendszer előnyeit szeretné élvezni. Holott, a kedvezőbb elbánás nem lenne indokolt. Ekként a Bíróság fent hivatkozott Brown ügyben hozott ítéletben kialakított álláspontja – mely szerint a terhességgel összefüggő kórállapot

nem vehető össze a betegséggel — kizárólag az elbocsátásra vonatkozik és azzal indokolható, hogy az elbocsátás veszélye ártalmas kihatással lehet a várandós nő fizikai és szellemi állapotára. Ebben az ítéletében a Bíróság azt a körülményt is figyelembe vette, hogy a 92/85 irányelv – melyet az események idején még nem kellett alkalmazni — megtiltja a terhesség ideje alatti elbocsátást. Ez a gondolatmenet nem ültethető át a betegszabadság alatti ellátásokra. Ebben az esetben a Bíróság által a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítéletben követett gondolatmenetet kell alkalmazni, mely szerint a betegségben szenvedő munkavállalókat azonos módon kell kezelni annak okától függetlenül.

egyúttal azzal is érvel, hogy egy várandós nő esetében a gyakorlatban nagyon nehéz lenne megkülönböztetni egymástól a ténylegesen a terhességgel összefüggő kórállapot és a betegség miatti keresőképtelenséget.

55. Az ír kormány és az Egyesült Királyság Kormánya azt is hangsúlyozzák, hogy a M. McKenna által védett álláspontnak nagyon kedvezőtlen pénzügyi kihatásai lennének a tagállamokra nézve. Az ír kormány a 92/85 irányelv harmadik preambulumbekzdésére hivatkozik, melynek értelmében az EK-Szerződés 118. A. cikke<sup>36</sup> szerint az irányelvek igyekeznek elkerülni a kis- és középállalkozások fejlődését nehezítő pénzügyi korlátozásokat. Ez a két beavatkozó

56. Mi nem osztjuk ezt az álláspontot. Akárcsak a Bizottság, az olasz és osztrák kormány és M. McKenna, mi is úgy véljük, hogy a kérdéses rendelkezések hátrányos megkülönböztetést jelentenek. Ezekkel a beavatkozókkal egyetértve úgy gondoljuk, hogy ez az elemzés logikusan következik a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód tárgyában a várandós nőkre vonatkozóan kialakult ítélkezési gyakorlat fejlődéséből. Álláspontunk szerint az ítélkezési gyakorlatból kibontakozó irányvonal értelmében nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül egy várandós nőt érintő és a terhesség miatti bármely kedvezőtlen bánásmód, mivel a terhesség természeténél fogva kizárólag női munkavállalókat érinthet. Az ezt az ítélkezési gyakorlatot alátámasztó indokok a fent hivatkozott Webb ügyben hozott ítéletben és Brown ügyben hozott ítéletben kerültek kifejtésre, ezután vette át őket a 2002/73 irányelv.<sup>37</sup> Ez az ítélkezési gyakorlat a várandós nő egészségi állapotát

36 — Az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136–143. cikke lépett.

37 — Tizenkettedik preambulumbekzdés.

hivatott megvédeni a terhesség ideje alatt és azt követően. Célja annak az elkerülése, hogy a munkavállaló nők a szakmai életük során az anyaság által előidézett hátrányok miatt mondjanak le az anyaságról.<sup>38</sup>

57. Ez az ítélkezési gyakorlat olyan esetek kapcsán alakult ki, melyekben terhességük miatt nem alkalmaztak női pályázókat vagy bocsátottak el női munkavállalókat.

58. Ekként a Bíróság úgy ítélte meg, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az, ha egy várandós nőnek a terhességére hivatkozással utasítják el felvételét.<sup>39</sup> Az ilyen hátrányos megkülönböztetés nem igazolható sem a terhes nőt alkalmazó munkáltatót a szülési szabadság<sup>40</sup> vagy a terhesség<sup>41</sup> ideje alatt sújtó pénzügyi veszteséggel, sem a várandós nő védelmét szolgáló olyan rendelkezésekkel, melyek megakadályoznák kinevezését a megüresedett állás-

helyre a terhessége kezdetétől és annak időtartamára.<sup>42</sup>

59. Ugyanilyen módon a Bíróság kimondta, hogy a 76/207 irányelv előírásaiba ütközik a terhesség miatti elbocsátás, és nemcsak akkor, ha a munkavállalót határozatlan idejű szerződés keretében alkalmazzák,<sup>43</sup> hanem határozott idejű munkaszerződés esetén is.<sup>44</sup> Ebben az esetben sem igazolhatja a munkaszerződés megszüntetését az a körülmény, hogy törvényi tilalom miatt nem végezheti el a munkavállaló azt a munkát, amelyre alkalmazták.<sup>45</sup> Az a körülmény sem igazolja a várandós munkavállaló elbocsátását, hogy eredetileg egy szülési szabadságon lévő nő helyettesítésére alkalmazták.<sup>46</sup> A Bíróság szerint a közösségi jog által a nőknek a

38 — Ebben az értelemben lásd a fent hivatkozott Webb-ügyben hozott ítélet 20–22. pontját és a fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítélet 17. és 18. pontját.

39 — A C-177/88. sz. Dekker-ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-3941. o.) 12. pontja és a C-207/98. sz., Mahlburg ügyben 2000. február 3-án hozott ítélet (EBHT I-549. o.) 20. pontja.

40 — A fent hivatkozott Dekker ügyben a munkáltató egy várandós nő ezen állapota miatt utasította el alkalmazását, mégpedig arra hivatkozva, hogy az érdekelt szülési szabadsága alatt fizetendő napi ellátást a biztosítója nem téríti meg, és hogy a szülési szabadság idejére helyettesítést lesz kénytelen alkalmazni.

41 — A fent hivatkozott Mahlburg-ügyben hozott ítélet 29. pontja.

42 — Az ítélet 27. pontja. Mahlburg, egy szívsebészeti klinika ápolónője határozott idejű munkaszerződéssel azonnal betölthető műtős állásokat pályázott meg. Az érdekelt várandós volt pályázata benyújtásakor, melyet munkáltatója elutasított, mivel a Mutterschutzgesetz (német törvény az anyák védelméről) kifejezetten tiltja a várandós nők olyan munkakörben való munkavégését, ahol veszélyes anyagok káros hatásainak vannak kitéve.

43 — A C-421/92. sz. Habermann-Beltermann-ügyben 1994. május 5-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-1657. o.).

44 — A C-438/99. sz. Jiménez Melgar-ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-6915. o.) és a C-109/00. sz., Tele Danmark ügyben ugyancsak 2001. október 4-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-6993. o.).

45 — A fent hivatkozott Habermann-Beltermann-ügyben hozott ítélet. Ebben az ügyben egy nyugdíjasotthon megszüntette az egyik éjszakai ügyeletre alkalmazott gondozónő munkaszerződését arra hivatkozva, hogy az érdekelt várandós, és hogy a Mutterschutzgesetz tiltja a várandós nők éjszakai munkavégését.

46 — A fent hivatkozott Webb-ügyben hozott ítélet. Webbet kifejezetten egy szülési szabadságon lévő nő helyettesítésére alkalmazták, és két héttel a munkába állása után ő maga is terhes lett. Az illetékes bíróságok elutasították az elbocsátása ellen benyújtott keresetét mondván, hogy nincs szó nemem alapuló hátrányos megkülönböztetésről, hiszen nem tudta ellátni a feladatot, amelyre felvették, és hogy ugyanúgy elbocsátottak volna egy ugyanilyen célból alkalmazott férfit is, ha hasonló ideig hiányzott volna.

terhesség alatt és a szülés után nyújtott védelem független attól – még ha a munkaszerződés megfelelő végrehajtásának egyik alapvető feltétele is a munkavállaló rendelkezésre állása –, hogy az érdekelt gyermekszüléshez kapcsolódó időtartam alatti munkahelyen való jelenléte elengedhetetlen-e az őt alkalmazó vállalkozás megfelelő működéséhez, a 76/207 irányelv rendelkezései hatékony érvényesülésének tompítása nélkül.<sup>47</sup>

60. A várandós nők terhesség miatti hátrányos intézkedések elleni védelmét ezután a terhesség miatti kórállapokra is kiterjesztették. Ezt a kiterjesztést egy elbocsátás esetében nevesítették is. Ekként a fent hivatkozott Brown ügyben hozott ítéletben egy munkavállalót a terhességével összefüggő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távolléte miatt bocsátottak el, munkaszerződése azon záradékának megfelelően, mely szerint 26 hetet meghaladó folyamatos hiányzás esetén a munkavállalót, legyen szó akár férfiről, akár nőről, elbocsátják. A Bíróság, akárcsak az egy évvel korábban a Larsson-ügyben hozott ítéletében,<sup>48</sup> arra az álláspontra helyezkedett, hogy bár a terhesség

semmiképp sem kezelhető más kórállapottal azonos módon az elbocsátás igazolása szempontjából, holott – mint azt a Bíróság a fent hivatkozott Webb-ügyben hozott ítéletben is kimondta – más keresőképtelenségre vezető okokat lehetne ily módon kezelni; a terhesség ettől még egy olyan időszak, amely alatt különböző rendellenességek és komplikációk léphetnek fel, melyek következményeként a nő terhessége alatt végig vagy egy ideig szigorú orvosi felügyeletre és adott esetben teljes nyugalomra szorulhat. A Bíróság szerint ezek a rendellenességek és komplikációk a terhességi állapottól eredő kockázatok részét képezik, és ennél fogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók. Ebből következően egy női munkavállaló terhessége alatti és az emiatti keresőképtelenségből eredő távollétek miatti elbocsátása a terhességben rejlő kockázatokhoz kapcsolódik, és így alapvetően a terhesség tényén alapulónak minősül. Ebből következően az ilyen elbocsátás kizárólag nőket érinthet, és így nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.<sup>49</sup>

61. Végül a Bíróság a terhességükkel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen várandós nők ily módon elismert védelmét ugyan-

47 – A fent hivatkozott Webb-ügyben hozott ítélet 26. pontja.

48 – A C-400/95. sz. ügyben 1997. május 29-én hozott ítélet (EBHT 1997. I-2757. o.). Ebben az ítéletben a Bíróság úgy ítélte meg, hogy – azokon a szülési szabadsági időszakokon kívül, melyeket a tagállamok állapítottak meg ezzel lehetővé téve a női munkavállalók távollétét a terhességgel és szüléssel összefüggő rendellenességek ideje alatt – a nőknek sajátos védelmet biztosító nemzeti, illetve adott esetben közösségi jogi rendelkezések hiányában a női munkavállalók nem részesülnek a 76/207 irányelv szerinti védelemben a terhességükön alapuló kórállapot miatti elbocsátásokkal szemben.

49 – Az ítélet 22. és 24. pontja. A Bíróság ugyanakkor azt is hozzátette, hogy a szülési szabadság után bekövetkező, a terhességből vagy a szülésből eredeztethető kórállapotokra az egyéb betegségekre vonatkozó általános szabályok alkalmazandók. A Bíróság így azzal a megkülönböztetéssel élt újra, melyet már a C-179/88. sz., Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben 1990. november 8-án hozott ítéletének (EBHT 1990. I-3979. o.) 16. és 17. pontjában is használt.

csak szentesítette a keresőképtelenség pénzügyi kihatásai tekintetében.

62. Ekként a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet szerint az alapeljárásban vizsgált rendszerben a fentebb leírtaknak megfelelően a munkavállalóknak keresőképtelenségük esetén teljes fizetésük járt, míg a szülési szabadságukat megelőzően a terhességükkel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelenné váló várandós nők csak ennél kisebb összegű napi ellátásból részesültek. A Bíróság által alkalmazott gondolatmenet megegyezett azzal, melyet már a fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítéletben is követett.

63. A Bíróság elsőként arra emlékeztetett, hogy a terhességgel kapcsolatos rendellenességek és komplikációk, melyek keresőképtelenséget okozhatnak, a terhességi állapotból eredő kockázatok részét képezik, és ennélfogva ezen állapot sajátosságának is tulajdoníthatók. A Bíróság megvizsgálta, hogy a kérdéses rendszernek az adott esetben való alkalmazása milyen hatásokkal jár, annak kihangsúlyozásával, hogy általánosságban minden munkavállalónak a teljes fizetése jár keresőképtelensége esetén. A Bíróság a következőképpen fogalmazott: "Ennélfogva az a tény, hogy egy várandós nő a szülési szabadságát megelőzően nem kapja meg teljes bérét a terhességével összefüggő kórállapot miatti keresőképtelensége idejére, alapvetően a terhesség tényén alapul, és így

hátrányos megkülönböztetést jelent". Ebből azt a következtetést vonta le, hogy az ilyen ellátási rendszer a Szerződés 119. cikkének és a 75/117 irányelvnek a tilalmába ütköző közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.<sup>50</sup>

64. Ugyancsak a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben a Bíróságnak állást kellett foglalnia a nemzeti jog azon rendelkezését illetően, mely szerint a munkáltatónak joga van a terhes (de nem keresőképtelen) nőt „hazaküldeni a munkából” anélkül, hogy erre az időszakra teljes bérét megfizetné, amennyiben úgy ítéli meg, hogy nem tudja foglalkoztatni. A Bíróság annak felidézése után, hogy a 76/207 irányelv 5. cikke szerint a nőt a férfakkal azonos munkakörülmények illetik meg, megállapította, hogy a vizsgált szabály ezzel a rendelkezéssel ellentétes, és így hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mivel csak a női munkavállalókat sújtja.<sup>51</sup> Ezután azt is kimondta, hogy ezt az intézkedést nem igazolják a 92/85 irányelv azon rendelkezései sem, melyek megengedik a munkáltatónak a várandós munkavállalók foglalkoztatási körülményeinek megváltoztatását.

65. Ezen összetevők alapján arra a következtetésre jutottunk, hogy a Bíróság – az ír kormánynak, az Egyesült Királyság Kormányának és a Boardnak ellentmondva — a

50 — A fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 33. és 37. pontja.

51 — Ugyanannak az ítéletnek az 51. és 53. pontja

fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítéletben és a Brown-ügyben hozott ítéletben ugyanazok az ismérvek alapján minősítette a vizsgált rendszereket hátrányos megkülönböztetést alkalmazónak a munkaviszony fenntartása szempontjából. Álláspontunk szerint a Bíróság nem ítélte úgy, hogy a várandós nők védelme kevésbé lenne fontos a terhességgel összefüggő kórállapot miatti távollét pénzügyi kihatása vonatkozásában. A Bíróság gondolatmenete mindkét esetben azon az előfeltevésen alapul, hogy a terhesség és az ennek ideje alatt esetleg fellépő és a nő keresőképtelenségét okozó komplikációk csak a női munkavállalókat sújthatják, és ennek következményeként az összes terhességen alapuló hátrányos intézkedés nem alapul hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

rendszer hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet végkövetkeztése szerint a terhességgel összefüggő kórállapot miatt keresőképtelen várandós nők ugyanarra az ellátásra jogosultak, mint a betegség miatt keresőképtelen munkavállalók. Ezt a végkövetkeztetést tehát saját szövegkörnyezetében kell vizsgálni, és az eredeti célja – a kérdéses rendszerre visszavezethető hátrányos megkülönböztetés megszüntetése – szempontjából kell értelmezni.

66. Ekként a Bíróság a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítéletben nem állította – mint azt Írország és az Egyesült Királyság Kormánya és a Board hiszik – hogy a várandós nő terhességéből eredő kórállapotok a betegségekkel teljes mértékben azonos módon kezelendők a keresőképtelenség esetén fizetendő ellátás szempontjából, a rendszer alkalmazásának következményeitől függetlenül. Láttuk, hogy éppen ellenkezőleg, a Bíróság a kérdéses rendelkezések tartalmának vizsgálatával kezdte, ugyanazon elemző módszer alkalmazásával, mint a munkához jutás vagy az elbocsátás esetében. Ezután megállapította, hogy a jogvita tárgyát képező rendszer következtében a nők kifejezetten a terhesség ténye miatt szenvedtek hátrányt, és így ez a

67. Ugyanis, mint azt M. McKenna is felidézi, az egyenlő bánásmódra vonatkozó közösségi jogi szabályok célja nem az alaki, hanem a lényegi egyenlőség elérése.<sup>52</sup> E cél követése miatt szükséges tehát alaposan megvizsgálni, hogy milyen gyakorlati következményekkel jár a munkavállalók szempontjából az alapeljárásban megkérdőjelezett rendelkezések alkalmazása. A Bíróság fent hivatkozott ügyekben alkalmazott gondolatmenetét követve juthatunk el arra a végkövetkeztetésre, hogy a jelen eljárás tárgyát képező betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezései hátrányos megkülönböztetést jelentenek. Így a Board betegszabadságra vonatkozó rendszerében a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségnek és a betegség miatti keresőképtelenségnek azonos módon való kezelése következményeként a

52 — Ebben az értelemben lásd a fent hivatkozott Thibault-ügyben hozott ítélet 26. pontját, a fent hivatkozott Mahburg-ügyben hozott ítélet 26. pontját és a fent hivatkozott Gómez-ügyben hozott ítélet 37. pontját.

várandós nő összes betegszabadságra való jogosultságából levonásra kerül a terhességgel összefüggő kórállapot miatti keresőképzetelenségnek betudható távolléte is. A betegszabadságra való jogosultság ily módon való csökkentéséből adódó hátrány kizárólag a nőket sújthatja, mivel csak nőknél fordulhat elő ez a típusú keresőképzetelenség. Minthogy a Board rendszerében a nők nemük alapján kerülnek hátrányos helyzetbe munkakörülményeiket illetően, így ez a rendszer a 76/207 irányelv 2. cikk (1) bekezdésének 1. pontjába és (5) bekezdésének 1. pontjába ütköző közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

68. A kérdést előterjesztő bíróság véleményével, továbbá az ír kormány és az Egyesült Királyság Kormánya, valamint a Board álláspontjával szemben a szülési szabadságon lévő munkavállalók speciális helyzete – ahogy a 92/85 irányelvből és az ítélkezési gyakorlatból is kitűnik – nem mond ellent az elemzésünknek. Igaz ugyan, hogy a fent hivatkozott Gillespie és társai ügyben hozott ítélet szerint a szülési szabadságon lévő terhes nő nincs ugyanabban a helyzetben, mint egy munkaképes munkavállaló, így nem tarthat igényt az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdése és a 75/117 irányelv alapján teljes díjazásának fenntartására, olyan mér-

tékben, mintha dolgozna.<sup>53</sup> Az is egyértelmű, hogy a 92/85 irányelv 11. cikke értelmében a munkavállalónak szülési szabadsága alatt nem a teljes díjazására, hanem olyan mértékű díjazásra vagy megfelelő ellátásra van joga, mely nem lehet kevesebb annál, mint amit a tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása alatt kapna.<sup>54</sup>

69. Ugyanakkor ez az ítélkezési gyakorlat és a 92/85 irányelv ezen rendelkezései kizárólag a szülési szabadságon lévő várandós nőkre vonatkoznak.<sup>55</sup> Nem értjük, hogy ezekkel a rendelkezésekkel hogyan lehetne igazolni a terhességen alapuló, de még a szülési szabadság előtt alkalmazott hátrányos intézkedéseket.

70. Az ír kormány és az Egyesült Királyság Kormánya a következő két érvet hozza még fel azzal az értékeléssel szemben, mely szerint a jogvita tárgyát képező rendszer hátrányos megkülönböztetést alkalmaz: elsőként ennek az értékelésnek a munkáltatókra rótt pénzügyi kihatásait, másodikként pedig az értékelés gyakorlatba átültetésének nehéz-

53 — Az ítélet 17. és 22. pontja.

54 — Ugyanakkor fontos megemlíteni, hogy ezek a rendelkezések nem ellentétesek a tagállamokban már korábban meglévő és ennél kedvezőbb rendelkezések fenntartásával (a 92/85 irányelv 3. cikke).

55 — A fent hivatkozott Hoj Pedersen és társai ügyben hozott ítélet 39. pontja.

ségeit. Álláspontunk szerint egyik érv sem helytálló.

terhességre, a szülésre vagy más okokra vezethetőek vissza.<sup>58</sup> Ezen megfontolások alapján úgy véljük tehát, hogy a hátrányos megkülönböztetés megszüntetésével járó pénzügyi hatások nem igazolhatják a hátrányos megkülönböztetés fenntartását.

71. Először is ami a munkáltatók pénzügyi terheit illeti, melyet a szóban forgó hátrányos megkülönböztetés megszüntetése okozna – erre az érvre gyakorta hivatkoznak várandós nőkkel szemben alkalmazott hátrányos intézkedések igazolására — ezt, ahogy korábban láttuk, a Bíróság minden esetben elutasítja, mivel következetesen úgy ítéli meg, hogy pénzügyi megfontolások nem igazolhatják a közvetlen nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést.<sup>56</sup> Álláspontunk szerint a jelen ügyben nincs egyetlen olyan elem sem, amely miatt felül kellene vizsgálni ezt az ítélkezési gyakorlatot. Az ír kormány és az Egyesült Királyság Kormánya nem bocsátottak rendelkezésünkre egyetlen olyan adatot sem, mely alapján az általuk említett pénzügyi hatásokat fel lehetne mérni. Ugyancsak fel kell idézni, hogy az ítélkezési gyakorlat jelenlegi állása szerint ezek a pénzügyi hatások a terhesség időszakára korlátozódnak, és véget is érnek a szülési szabadság kezdetével, a Bíróság fent hivatkozott és azóta jóváhagyott, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben hozott ítéletében<sup>57</sup> megfogalmazott megkülönböztetésnek megfelelően: eszerint a szülési szabadság eltelte után jelentkező betegségeket azonos módon kell kezelni attól függetlenül, hogy a

72. A ténylegesen a terhességgel összefüggő kórállapottal ténylegesen igazolható keresőképtelenség meghatározásának gyakorlati akadályára történő hivatkozás ugyancsak ismert ellenérv. Kifejezetten ezt a különbségtételt tette a Bíróság a fent hivatkozott Høj Pedersen és társai ügyben hozott ítéletében, mely szerint az érdekelt választása szerintinek, és nem a terhesség tényén alapulónak minősül a terhes nőt sújtó bérvésztesség abban az esetben, amikor a terhes nő szülési szabadsága kezdete előtti hiányzása nem a magzattal kapcsolatos kórállapotból vagy annak sajátos kockázataiból eredő és orvosi igazolással alátámasztott keresőképtelenségen alapul, hanem a terhesség során megszokottnak tekinthető rendellenességek valamelyikén vagy egyszerű orvosi előíráson, anélkül hogy ezek bármelyike tényleges keresőképtelenséget okozna.<sup>59</sup> Nem vonjuk kétségbe, hogy bizonyos esetekben nehéz ez a különbségtétel, és hogy néha visszaélésekre

56 — Amint azt a fent hivatkozott Busch ügyben hozott ítélet 44. pontjában is megfogalmazták: „a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a munkáltató által elszenvedett pénzügyi veszteség nem igazolhatja a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést”.

57 — A fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítélet 26. pontja.

58 — Ugyanennek az ítéletnek a 16. pontja.

59 — Az ítélet 48. és 49. pontja.

adhat alkalmat. Ugyanakkor, a jelen ügy egyetlen azt alátámasztó konkrét és részletes elemet sem tartalmaz, hogy az említett különbségtétel megvalósítása komolyabb nehézségekbe ütközne a tagállamokban. Álláspontunk szerint tehát ez a kifogás sem helytálló.

összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségéből eredően van távol.

73. Következésképpen azt javasoljuk a Bíróságnak, hogy a második előzetes döntéshozatalra felterjesztett kérdésre a következő választ adja: ellentétes a 76/207 irányelvvel az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő kórállapottól és a betegségtől szenvedő munkavállaló helyzetét abban az értelemben, hogy a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségéből eredő távollét idejét levonja az összes fizetett betegszabadságra való jogosultságból.

75. Az erre a kérdésre adandó válasz nem igényel hosszú fejtegetést. Egyszerűen csak azt szeretnénk felidézni, hogy a 76/207 irányelv 5. cikke értelmében a tagállamok kötelesek meghozni azokat az intézkedéseket, melyek lehetővé teszik az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezés semmissé nyilvánítását, illetve módosítását, amelyet kollektív szerződés, egyéni munkaszerződés, a vállalkozások belső szabályzata, illetve a szabadfoglalkozásúakra vonatkozó szabályok tartalmaznak. Ezenkívül az állam minden szerve köteles biztosítani a közösségi jog rendelkezéseinek betartását hatáskörében.<sup>60</sup> Következésképp az illetékes nemzeti hatóságok feladata azoknak a szükséges intézkedéseknek a meghozatala, melyek a betegszabadságra vonatkozó rendszer rendelkezéseinek megfelelő módosításával az adott esetben feltárt hátrányos megkülönböztetést megszüntetik. A kérdést előterjesztő bíróság nem kérte a Bíróságot ezeknek a szükséges intézkedéseknek a meghatározására, mely álláspontunk szerint sem lenne a Bíróság feladata.

*C — Ezen hátrányos megkülönböztetésből levonandó következtetések*

74. A kérdést előterjesztő bíróság harmadik előzetes döntéshozatalra terjesztett kérdése arra irányul, hogy kötelezi-e a 76/207 irányelv a munkáltatót – amilyen a Board is – különleges rendelkezések meghozatalára arra az esetre, ha a munkavállaló terhességével

<sup>60</sup> — Lásd például a C-453/00. sz., Kühne & Heitz ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet (EBHIT 2004., I-837. o.) 20. pontját.

## V — Véggövetkeztetések

76. Ezeket a megfontolásokat alapul véve azt javasoljuk a Bíróságnak, hogy a Labour Court által feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

- „1) Az a betegszabadságra vonatkozó rendszer, amely azonos módon kezeli a terhességgel összefüggő kórállapottól és a betegségtől szenvedő munkavállaló helyzetét abban az értelemben, hogy a terhességgel összefüggő és annak ideje alatt felmerülő kórállapot miatti keresőképtelenségből eredő távollét idejét levonja az összes fizetett betegszabadságra való jogosultságból, a férfiak és 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 hatálya alá tartozik, nem tartozik viszont az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésének, 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.
- 2) Az ilyen rendszer a 76/207 irányelvbe ütközik.
- 3) Az illetékes nemzeti hatóságok feladata azoknak a szükséges intézkedéseknek a meghozatala, mely az ezzel a rendszerrel járó hátrányos megkülönböztetést megszünteti.”