



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2013. június 20.*

„Szociálpolitika — 76/207/EGK irányelv — A férfi és női munkavállalók közötti egyenlő bánásmód — 96/34/EK irányelv — A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás — Köztisztviselői álláshelyeknek a nemzeti gazdasági nehézségek miatti megszüntetése — A szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalónak az aktív szolgálati viszonyban maradó munkavállalókhöz képest történő értékelése — A szülői szabadság lejártával való elbocsátás — Közvetett hátrányos megkülönböztetés”

A C-7/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Augstākās tiesas Senāts (Lettország) a Bírósághoz 2012. január 4-én érkezett, 2011. december 27-i határozatával terjesztett elő az előtte

Nadežda Riežniece

és

a **Zemkopības ministrija,**

a **Lauku atbalsta dienests** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: L. Bay Larsen tanácselnök, J. Malenovský, U. Löhmus, M. Safjan (előadó) és A. Prechal bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra, figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a lett kormány képviseletében I. Kalniņš és A. Nikolajeva, meghatalmazotti minőségben,
- a holland kormány képviseletében C. Wissels, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna és M. Szpunar, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében C. Gheorghiu, M. van Beek és E. Kalniņš, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

* Az eljárás nyelve: lett.

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.; a továbbiakban: 76/207 irányelv) és az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 10., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) a módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.; a továbbiakban: 96/34 irányelv) mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló, 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: szülői szabadságról szóló keretmegállapodás) értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet az N. Riežniece és a Zemkopības ministrija (mezőgazdasági minisztérium), valamint a Lauku atbalsta dienests (vidékfejlesztési szolgálat) között N. Riežniece azt követően történő elbocsátásának tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő, hogy a szülői szabadságának igénybevételét követően visszatért a munkába.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

A 76/207 irányelv

- 3 A 76/207 irányelvet 2009. augusztus 15-ével hatályon kívül helyezte a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 204., 23. o.). Azonban az alapügy tényállásának időpontjára tekintettel a tényállásra továbbra is a 76/207 irányelv vonatkozik.
- 4 A 76/207 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése kimondja:

„Ezen irányelv 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. A továbbiakban az »egyenlő bánásmód elve« kifejezés jelöli ezt az elvet.”

- 5 Ezen irányelv 2. cikke a következőképpen szól:

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

(2) Ezen irányelv alkalmazásában:

- Közvetlen megkülönböztetés: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy fognak eljárni,

- Közvetett megkülönböztetés: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek,

[...]

7. [...]

Ez az irányelv nem érinti a 96/34/EK irányelv [...] rendelkezéseit [...].”

6 A 76/207 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[...]

- c) foglalkozási és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat, valamint a [férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i] 75/117/EGK [tanácsi] irányelvben [HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű kiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.] előírt díjazást;

[...]”

A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás

7 A 96/34 irányelvet 2012. március 8-ával hatályon kívül helyezte a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL L 68., 13. o.) 4. cikke. Azonban az alapügy tényállásának időpontjára tekintettel a tényállásra továbbra is a 96/34 irányelv és a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás vonatkozik.

8 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás preambuluma első bekezdése kimondja:

„A mellékelt keretmegállapodásban az [Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége az (UNICE)], az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ)] kötelezettséget vállalt arra, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra és a munkából *vis maior* miatti távolmaradásra vonatkozó minimumkövetelményeket, mely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének fontos eszköze, ezzel is támogatva a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.”

9 E keretmegállapodás általános szempontjainak 5. pontja a következőképpen szól:

„mivel a Tanács 1994. december 6-i állásfoglalása elismeri, hogy az egyenlő lehetőségek hatékony politikája a munkaidő jobb megszervezését, nagyobb rugalmasságot és a foglalkoztatásba való könnyebb visszatérést elősegítő integrált átfogó stratégiát feltételez, és kiemeli a szociális partnerek fontos szerepét ezen a téren, valamint azt, hogy a férfiak és a nők egyaránt lehetőséget kapjanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására”.

10 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 1. szakasza értelmében:

- „1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.
2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek [helyesen: rendelkezik].”

11 E keretmegállapodás 2. szakasza kimondja:

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

[...]

4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.
5. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.

[...]”

A lett szabályozás

12 A munka törvénykönyve (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001., 105. sz.) alapügy tényállásának idején alkalmazandó változatának 156. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Gyermekek születése vagy örökbefogadása esetén valamennyi munkavállalónak joga van szülői szabadsághoz. E szabadságot legfeljebb tizennyolc hónapra, a gyermek tizennyolcadik születésnapjáig nyújtják.

[...]

(3) Munkaidőnek kell tekinteni azt az időszakot, amely alatt a munkavállaló szülői szabadságon van.

(4) Megőrzi korábbi munkahelyét az a munkavállaló, aki szülői szabadságot vesz ki. Ha ez nem lehetséges, a munkáltató hasonló vagy egyenértékű munkahelyet biztosít számára olyan munka- és alkalmazási feltételek mellett, amelyek nem lehetnek a korábbiaknál kedvezőtlenebbek.”

- 13 A Minisztertanács tisztviselők tevékenységeire és ezek eredményeire irányuló értékelési eljárás című, 2001. február 13-i 2. sz. iránymutatásának (Ministru kabineta instrukcija Nr. 2 – Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība; *Latvijas Vēstnesis*, 2001., 27. sz.) 2. pontja a következőképpen szól:

„A tisztviselők tevékenységeire és ezek eredményeire irányuló értékelés célja a tisztviselők meghatározott időszak alatt végzett tevékenységeinek és ezek eredményeinek az értékelése, valamint a tisztviselők képzést és előmenetelt illetően fennálló igényeinek a felmérése a célból, hogy javítsák és elősegítsék azon tevékenységeiket, amelyek a feladatellátásuk során a közigazgatási szerv által kiűzött célok elérésére irányulnak. Az értékelés eredményei a tisztviselői jogállás odaítéléséről, valamely tisztviselőnek az elvégzendő feladatai ellátására való alkalmatlanságáról, valamely álláshelyre történő áthelyezéséről és a besorolási fokozatba történő besorolásról szóló határozatok alapjául szolgálnak.”

- 14 A köztisztviselőkről szóló törvény (Valsts civildienesta likums) alapügy tényállásának idején alkalmazandó változata 2. cikkének (4) bekezdése kimondja:

„Amennyiben e törvény nem írja elő, a közszolgálati jogviszonyra irányadók a munkaviszonyra vonatkozó azon törvényi és közigazgatási rendelkezések, amelyek kimondják az egyenlő bánásmód elvét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, a kedvezőtlen feltételek teremtése tilalmát, valamint szabályozzák a munkaidőt és pihenőidőt, a díjazást, a munkavállaló kártérítési felelősségét és a határidőket.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 15 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a Lauku atbalsta dienests 2005. november 14-i határozatával N. Riežniecét az Igazgatási Osztály jogi csoportjának főtanácsadójává nevezték ki.
- 16 2006. során N. Riežniece tisztviselőként éves értékelésen esett át, amely munkája minőségének értékelésére, valamint szakmai fejlődésének a javítására és elősegítésére irányult (a továbbiakban: 2006. évi értékelés). A jelen ügyben az értékelési kérdőív öt kritériumot tartalmazott, amelyek mindegyike több alkritériumból állt. Ezen értékelés összpontszám odaítéléséhez vezetett.
- 17 N. Riežniece 2007. november 14-től 2009. május 6-ig szülői szabadságon volt.
- 18 2009. folyamán a Lauku atbalsta dienests strukturális újrászervezésének keretében az Igazgatási Osztály jogi csoportjának főtanácsadói álláshelyét megszüntették, anélkül hogy e megszüntetés valamely tisztviselőt konkrétan érintett volna.
- 19 Ezen álláshely megszüntetésével érintett személy meghatározására tekintettel négy tisztviselőt, köztük N. Riežniecét, értékelték munkájuk és érdemeik alapján azonos kritériumok és egy egységes értékelési skála alapján (a továbbiakban: 2009. évi értékelés). Az ezen értékeléshez alkalmazott nyolc kritériumból a 2006. évi értékeléshez képest három volt új, míg öt már létezett önmagában vagy egy fennálló kritérium alkotóelemeként. Egyébiránt a 2006. évi értékelésnél alkalmazott kritériumok közül kettőt nem vettek figyelembe 2009. során.
- 20 A 2009. folyamán értékelt tisztviselők közül kettővel, vagyis egy szolgálatban maradt férfival és nővel kapcsolatban ezen értékelés a 2008. február 1-je és 2009. február 26. közötti időszakra vonatkozott.
- 21 Ami N. Riežniecét és a másik munkavállalót illeti, akik szülői szabadságot vettek igénybe, az említett értékelést a szülői szabadságuk előtti utolsó éves értékelés eredményei alapján végezték el. N. Riežniecét, aki a 2006. évi értékelés során kapott összpontszámánál kisebb összpontszámot kapott, utolsó helyre sorolták. A szülői szabadságot igénybe vevő másik munkavállaló a legmagasabb, a szolgálatban maradt munkavállaló nővel azonos összpontszámot kapta.

- 22 Következésképpen 2009. május 7-én a Lauku atbalsta dienests tájékoztatta N. Riežniecét a szolgálati viszonyának az álláshelye megszüntetése miatti megszűnéséről. A Lauku atbalsta dienests e tájékoztatással egy időben N. Riežniecének felajánlott egy főtanácsadói állást a Tájékoztatási Osztály információs rendszereket fejlesztő csoportjában. N. Riežniece haladéktalanul beleegyezett e másik munkahelyre történő áthelyezésébe.
- 23 2009. május 18-án a Lauku atbalsta dienests keretében a nemzeti gazdasági nehézségek miatt strukturális változásokat érintő újabb intézkedéseket fogadtak el.
- 24 2009. május 26-án a Lauku atbalsta dienests arról tájékoztatta N. Riežniecét, hogy közszolgálati jogviszonya az álláshelyének a Tájékoztatási Osztály információs rendszereket fejlesztő csoportja keretében történő megszüntetése miatt megszűnik. Következésképpen N. Riežniece közszolgálati jogviszonyát megszüntették, amely intézkedés jogszerűségét megerősítette a Zemkopības ministrija határozata.
- 25 N. Riežniece keresetet nyújtott be az administratīvā rajona tiesához (kerületi közigazgatási bíróság), amelyben a Zemkopības ministrija azon határozata jogellenességének a megállapítását kérte, amely helybenhagyta a Lauku atbalsta dienests 2009. május 26-i tájékoztatását, valamint vagyoni és nemvagyoni kárának a megtérítését, és a bírósági eljárás költségeinek a megtérítését kérte. 2009. október 21-i ítéletével az administratīvā rajona tiesa részben helyt adott N. Riežniece keresetének.
- 26 2010. december 20-i ítéletével az Administratīvā apgabaltiesa (regionális közigazgatási bíróság), amely a N. Riežniece által benyújtott fellebbezés és a Zemkopības ministrija által benyújtott csatlakozó fellebbezés ügyében járt el, elutasította a N. Riežniece fellebbezését.
- 27 Az Administratīvā apgabaltiesa egyrészt megállapította, hogy N. Riežniece munkáját és érdemeit objektíven értékelték. Másrészt e bíróság úgy vélte, hogy azáltal, hogy N. Riežniecének a munkába való visszatérése során felajánlott egy álláshelyet, a közigazgatási szerv jogszerűen járt el, különösen mivel a Lauku atbalsta dienests nem láthatta előre, hogy a Tájékoztatási Osztály információs rendszereket fejlesztő csoportja és ennek keretében a tisztviselői álláshelyek meg fognak szűnni.
- 28 N. Riežniece felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az Augstākās tiesas Senāts-hoz (legfelsőbb bíróság) az Administratīvā apgabaltiesa ítélete ellen. Többek között azzal érvelt, hogy az uniós jog szerint azok a munkavállalók, akik szülői szabadságot vettek igénybe, e szabadság lejártával jogosultak arra, hogy visszakerüljenek munkahelyükre vagy ezzel egyenértékű munkahelyre. Következésképpen az Administratīvā apgabaltiesa tévesen állapította meg, hogy a Lauku atbalsta dienest szabadon megszüntethette N. Riežniece közszolgálati jogviszonyát vagy áthelyezhette másik állásba. Egyébiránt e bíróság tévesen értelmezte a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét annak megállapításával, hogy jogszerűen értékelték eltérő elvek alapján az aktív szolgálati viszonyban és a szülői szabadságon lévő munkavállalókat.
- 29 E körülmények között az Augstākās tiesas Senāts úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:
- „1) Úgy kell-e értelmezni a [...] 76/207 irányelv és a [szülői szabadságról szóló] keretmegállapodás rendelkezéseit, hogy azokkal ellentétes a munkáltató bármely olyan intézkedése (különösen a távollévő munkavállaló értékelése), amelynek eredményeképpen a szülői szabadságot igénybe vevő nő a munkába történő visszatérését követően elvesztheti a munkahelyét?
- 2) Eltérő választ kell-e adni a fenti kérdésre abban az esetben, ha a munkáltató ilyen jellegű tevékenységének indoka az a tény, hogy a nemzeti gazdasági nehézségek következtében az egész közigazgatási rendszerben sor került a köztisztviselők létszámának optimalizálására és egyes munkahelyek leépítésére?

- 3) Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek kell-e tekinteni [valamely munkavállaló] munkájának és érdemeinek azon értékelését, amely a köztisztviselői tevékenysége és a szülői szabadságot megelőző eredményei utolsó éves értékelését veszi figyelembe, összehasonlítva a folyamatos aktív szolgálati viszonyban lévő más köztisztviselők munkájának és érdemeinek az új követelményeknek megfelelő értékelésével (amely többek között lehetővé tette számukra az érdemeik fokozását)?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 30 Három kérdésével, amelyeket együtt kell vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a 76/207 irányelvet és a szülői szabadságról szóló keretmegállapodást úgy kell-e értelmezni, hogy azok ellentétesek azzal, hogy:
- a munkavállalóknak a köztisztviselői munkahelyek nemzeti gazdasági nehézségek miatti megszüntetése keretében történő értékelése céljából a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalót távollétében a szülői szabadság igénybevételét megelőző utolsó éves értékelés és új kritériumok alapján értékelik, míg az aktív szolgálati viszonyban maradó munkavállalók esetében ezt egy későbbi időszak alapján teszik, és hogy
 - e munkavállalót, akit a szülői szabadságának lejártával és ezen értékelést követően másik munkahelyre helyeztek át, ezen új munkahely megszüntetése miatt elbocsátják.
- 31 Amint a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás preambuluma első bekezdéséből és általános szempontjainak 5. pontjából kitűnik, e keretmegállapodás a szociális partnerek arra vonatkozó kötelezettségvállalásának minősül, hogy minimumkövetelményeken keresztül olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a támogatására irányulnak azáltal, hogy lehetőséget nyújtanak számukra a hivatásuk és a családi életük összeegyeztetésére (a C-116/08. sz. Meerts-ügyben 2009. október 22-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-10063. o.] 35. pontja és a C-149/10. sz. Chatzi-ügyben 2010. szeptember 16-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-8489. o.] 56. pontja).
- 32 Ebből a szempontból a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás megengedi a szülővé vált munkavállalóknak, hogy megszakítsák szakmai tevékenységüket annak érdekében, hogy családi kötelezettségeiknek szentelhessék magukat, miközben – e megállapodás 2. szakaszának 5. pontjában foglaltan – biztosítja számukra, hogy e szabadság leteltével visszatérjenek korábbi munkahelyükre. A három hónap minimális időtartamra figyelemmel az egyes tagállamok által szabadon meghatározható időszakon belül, és a nemzeti jogalkotó megítélésére bízott szabályok szerint, a szülővé vált munkavállalóknak így lehetőségük nyílik arra, hogy gyermeküknek az életkorának megfelelő segítséget nyújtsák, és a szakmai életbe való visszatérésükre tekintettel felkészüljenek a családi életük megszervezésére (a fent hivatkozott Chatzi-ügyben hozott ítélet 57. pontja).
- 33 Először is meg kell vizsgálni, hogy a munkáltató a munkahely megszüntetése keretében mennyiben értékelheti azt a munkavállalót, aki szülői szabadságot vett igénybe.
- 34 Amint a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja kimondja, védelmet kell biztosítani a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele „miatt” kerül sor.
- 35 E rendelkezésből következik, hogy olyan körülmények között, mint amelyekről az alapügyben szó van, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 5. pontjának alkalmazására is figyelemmel, valamely munkáltatónak nem tilos azon munkavállaló elbocsátása, aki szülői szabadságot vett ki, ha ezen elbocsátás oka nem a szülői szabadság kérelmezése vagy igénybevétele.

- 36 Következésképpen a szülői szabadságról szóló keretmegállapodással nem ellentétes az, ha a munkáltató a munkahely megszüntetése keretében a célból értékeli a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalót, hogy a munkaszerződésének vagy munkaviszonyának megfelelő, a korábbi munkahelyével egyenértékű vagy ahhoz hasonló munkahelyre helyezze át. E megállapítás érvényes akkor is, ha a munkáltató a nemzeti gazdasági nehézségek miatt az egész állami közigazgatásban csökkenteni kívánja a munkavállalók számát. Ugyanis intézményének ésszerű igazgatása céljából a munkáltató szabadon átszervezheti szolgálatait, feltéve hogy tiszteletben tartja az uniós jog alkalmazandó rendelkezéseit.
- 37 Másodszor meg kell vizsgálni, hogy a munkahely-megszüntetés keretében a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalót érintően végzett értékelési intézkedés mennyiben sértheti a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét.
- 38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja tiltja a nem alapuló hátrányos megkülönböztetést a munkafeltételeket illetően, amelyeknek részét képezik azon munkavállalónak a munkahelyére történő visszahelyezésére vonatkozó feltételek, aki szülői szabadságot vett igénybe (lásd ebben az értelemben a C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-2041. o.] 38. pontját).
- 39 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha valamely, bár semlegesesen megfogalmazott nemzeti intézkedés alkalmazása ténylegesen sokkal több nőt érint hátrányosan, mint férfit (lásd többek között a C-1/95. sz. Gerster-ügyben 1997. október 2-én hozott ítélet [EBHT 1997., I-5253. o.] 30. pontját és a C-123/10. sz. Brachner-ügyben 2011. október 20-án hozott ítélet [EBHT 2011., I-10003. o.] 56. pontját).
- 40 Egyébiránt a Bíróság a C-333/97. sz. Lewen-ügyben 1999. október 21-én hozott ítéletben (EBHT 1999., I-7243. o., 35. pont) a nemzeti bíróság adataira támaszkodva már megjegyezte, hogy a nők sokkal gyakrabban vesznek igénybe szülői szabadságot, mint a férfiak. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az érintett tagállamban a férfiaknál sokkal nagyobb számban vettek-e igénybe nők szülői szabadságot, és így ez utóbbiakat valószínűleg inkább érintik-e az olyan intézkedések, mint amelyekről az alapügyben szó van.
- 41 Amennyiben ez a helyzet, ebből az következik – amint a lett és a lengyel kormány, valamint az Európai Bizottság érvel –, hogy bármely hátrányos megkülönböztetés elkerülése, valamint a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség biztosítása céljából a munkavállalók valamely munkahely megszüntetése keretében történő értékelésének módja nem helyezheti a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalókat kedvezőtlenebb helyzetbe, mint azon munkavállalókat, akik ilyen szabadságot nem vettek igénybe.
- 42 Az alapügyben a munkáltató az érintett munkavállalók értékelését a munkában ténylegesen eltöltött utolsó időszak alapján végezte el. E tekintetben meg kell állapítani, hogy bár a munkavállalók két különböző időszak alapján való értékelése nem tökéletes megoldás, megfelelő módszernek tűnik, tekintettel arra, hogy a szülői szabadságot igénybe vevő munkáltatók az értékelést közvetlenül megelőző időszakban nem dolgoztak, feltéve hogy az alkalmazott értékelési kritériumok nem részesíthetik hátrányban az ilyen munkavállalókat.
- 43 Annak érdekében, hogy a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalókat ne helyezték ilyen hátrányos helyzetbe, az értékelésnek tiszteletben kell tartania bizonyos feltételeket. Különösen mindazon munkavállalókra ki kell terjednie, akiket érinthet a munkahely megszüntetése. Az ilyen értékelésnek azon kritériumokkal szigorúan megegyező kritériumokon is kell alapulnia, amelyeket az aktív szolgálati viszonyban lévő munkavállalók esetében alkalmaznak. Ezenkívül e kritériumok alkalmazása nem vonatkozhat a munkavállaló fizikai jelenlétére, amely feltételnek a szülői szabadságon lévő munkavállaló nem tud eleget tenni.

- 44 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy a 2006. évi értékelés során alkalmazott öt kritérium csak részben fedi a 2009. évi értékelés során alkalmazott kritériumokat. Ezenkívül e két értékelésnek nem ugyanaz volt a célja, mivel az első a munkaminőség értékelésére és a szakmai fejlődés elősegítésére irányult, míg a másodikat egy munkahely megszüntetése keretében végezték el.
- 45 Ilyen körülmények között a kérdést előterjesztő bíróságnak különösen azt kell vizsgálnia, hogy egyrészt a 2009. évi értékelést oly módon végezték-e el, hogy a N. Riežniecének nyújtott összpontszám nem olyan kritériumok alkalmazásának a következménye, amelyeknek a munkából való távolléte miatt nem tudott eleget tenni, és másrészt, hogy a 2006. évi értékelés során elért eredményeit objektíven használták-e fel a 2009. évi értékelés során.
- 46 Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdését azon feltevésre alapítja, miszerint az a tény, hogy aktív szolgálati viszonyban maradnak, az érintett tisztviselők számára lehetővé teszi érdemeik szintjének növelését. Ebben az értelemben a holland kormány azzal érvel, hogy mivel N. Riežniecét megfosztották annak lehetőségétől, hogy munkájának minőségét javítsa, kedvezőtlen helyzetbe hozták azon kollégáival szemben, akik nem vettek igénybe szülői szabadságot.
- 47 Ezen érveléssel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy azon munkavállalóknak, akik aktív szolgálati viszonyban maradtak, a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalókkal szemben valóban lehetőségük volt további tapasztalatot szerezni, amely általában a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé (lásd ebben az értelemben a C-17/05. sz. Cadman-ügyben 2006. október 3-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-9583. o.] 34. és 35. pontját). Mindazonáltal a feladataik jobb teljesítésének a ténye csak egy lehetőség az aktív szolgálati viszonyban maradó munkavállalók számára, mivel a munkában való egyszerű jelenlét nem biztosítja, hogy a munkavállaló eredményei szükségszerűen javulnak.
- 48 E fenti megállapításokat figyelembe véve az alapüggyel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy abban az esetben, ha a jelen ítélet 43. pontjában felsorolt értékelési elveket és kritériumokat a 2009. évi értékelés során nem tartották tiszteletben, és így hátrányos helyzetbe hozták N. Riežniecét, az ilyen helyzet a 76/207 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében véve közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia.
- 49 Harmadszor meg kell vizsgálni, hogy N. Riežnice munkáltatója a 2009. évi értékelés eredményeit követően mennyiben helyezhette át e munkavállalót egy másik munkahelyre.
- 50 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 5. pontja értelmében a szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésüknek vagy munkaviszonyuknak megfelelő, az előző munkahelyükkel egyenértékű vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.
- 51 A kérdést előterjesztő bíróság feladata tehát annak vizsgálata, hogy olyan körülmények között, mint amilyenekről az alapügyben szó van, a munkáltató számára lehetetlen volt-e N. Riežniecét munkahelyére visszahelyezni, és ha igen, a számára kijelölt munka egyenértékű vagy hasonló, és a munkaszerződésének vagy munkaviszonyának megfelelő volt-e.
- 52 N. Riežnice különösen azzal érvelt a kérdést előterjesztő bíróság előtt, hogy a Lauku atbalsta dienestsnek tudomása volt a Tájékoztatási Osztály keretében tervezett strukturális változásokról, és hogy számára olyan munkahely felajánlásával, amelynek a megszüntetését már tervezték, a Lauku atbalsta dienests nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy egyenértékű munkahelyre helyezze őt vissza.
- 53 Amennyiben bebizonyosodik, hogy valóban ez a helyzet, meg kell állapítani, hogy nem megengedhető az olyan eljárás, amely megfoszthatja az érintettet a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. és 5. pontjában biztosított védelemtől.

- 54 A munkáltató ugyanis nem foszthatja meg lényegétől a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló azon jogát, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 5. pontjában előírt feltételek mellett egy másik munkahelyre helyezték át, azáltal hogy e munkavállalónak olyan munkahelyet ajánl fel, amelynek a megszüntetését tervezik.
- 55 Ezért a kérdést előterjesztő bíróság feladata különösen annak vizsgálata, hogy N. Riežniece munkáltatójának az új munkahely e munkavállaló számára történő felajánlásának időpontjában tudomása volt-e arról, hogy ezt a munkahelyet meg kívánják szüntetni, ami N. Riežniece elbocsátásához vezetett.
- 56 E fenti megállapítások fényében az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 76/207 irányelvet – feltéve, hogy a férfiaknál sokkal nagyobb számban vesznek igénybe nők szülői szabadságot, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia – és a 96/34 irányelv mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy ezek ellentétesek azzal, hogy
- a munkavállalóknak a köztisztviselői munkahelyek nemzeti gazdasági nehézségek miatti megszüntetése keretében történő értékelése céljából a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalót távollétében olyan értékelési elvek és kritériumok alapján értékelik, amelyek e munkavállalót kedvezőtlenebb helyzetbe hozzák, mint azon munkavállalókat, akik nem vettek igénybe szülői szabadságot; annak vizsgálata érdekében, hogy nem áll fenn ilyen helyzet, a nemzeti bíróságnak többek között meg kell bizonyosodnia arról, hogy az értékelés mindazon munkavállalókra kiterjed, akiket érinthet a munkahely megszüntetése, hogy az értékelés azon kritériumokkal szigorúan megegyező kritériumokon alapul, amelyeket az aktív szolgálati viszonyban lévő munkavállalók esetében alkalmaznak, és hogy e kritériumok alkalmazása nem vonatkozik a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló fizikai jelenlétére; és hogy
 - a munkavállalót, akit a szülői szabadságának lejártával és ezen értékelést követően másik munkahelyre helyezték át, ezen új munkahely megszüntetése miatt elbocsátják, amennyiben a munkáltató számára nem volt lehetetlen e munkavállalót korábbi munkahelyére visszahelyezni, vagy ha a számára kijelölt munka nem volt egyenértékű vagy hasonló és munkaszerződésének vagy munkaviszonyának megfelelő, különösen mivel a munkáltatónak az áthelyezés időpontjában tudomása volt arról, hogy az új munkahelyet meg kívánják szüntetni, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia.

A költségekről

- 57 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvél módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvet – feltéve, hogy a férfiaknál sokkal nagyobb számban vesznek igénybe nők szülői szabadságot, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia –, valamint az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvél módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői

szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló, 1995. december 14-én kötött keretmegállapodást úgy kell értelmezni, hogy ezek ellentétesek azzal, hogy:

- a munkavállalóknak a köztisztviselői munkahelyek nemzeti gazdasági nehézségek miatti megszüntetése keretében történő értékelése céljából a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalót távollétében olyan értékelési elvek és kritériumok alapján értékelik, amelyek e munkavállalót kedvezőtlenebb helyzetbe hozzák, mint azon munkavállalókat, akik nem vettek igénybe szülői szabadságot; annak vizsgálata érdekében, hogy nem áll fenn ilyen helyzet, a nemzeti bíróságnak többek között meg kell bizonyosodnia arról, hogy az értékelés mindazon munkavállalókra kiterjed, akiket érinthet a munkahely megszüntetése, hogy az értékelés azon kritériumokkal szigorúan megegyező kritériumokon alapul, amelyeket az aktív szolgálati viszonyban lévő munkavállalók esetében alkalmaznak, és hogy e kritériumok alkalmazása nem vonatkozik a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállaló fizikai jelenlétére; és hogy
- a munkavállalót, akit a szülői szabadságának lejártával és ezen értékelést követően másik munkahelyre helyeztek át, ezen új munkahely megszüntetése miatt elbocsátják, amennyiben a munkáltató számára nem volt lehetetlen e munkavállalót korábbi munkahelyére visszahelyezni, vagy ha a számára kijelölt munka nem volt egyenértékű vagy hasonló és munkaszerződésének vagy munkaviszonyának megfelelő, különösen mivel a munkáltatónak az áthelyezés időpontjában tudomása volt arról, hogy az új munkahelyet meg kívánják szüntetni, amit a nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia.

Aláírások