



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2014. március 6.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — 2006/54/EK irányelv — A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munkavégzés területén — Tisztviselői jogállás megszerzésére irányuló képzés — Elhúzódó távollét miatti kizárás — Szülési szabadság miatti távollét”

A C-595/12. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Olaszország) a Bírósághoz 2012. december 19-én érkezett, 2012. október 4-i határozatával terjesztett elő az előtte

Loredana Napoli

és

a **Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Tizzano tanácselnök, E. Levits, M. Berger, S. Rodin és F. Biltgen (előadó) bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Európai Bizottság képviseletében C. Cattabriga és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: olasz.

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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.) 2. cikke (2) bekezdése c) pontjának, 14. cikke (2) bekezdésének és 15. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 E kérelmet az L. Napolin és a Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (Igazságügyi Minisztérium, büntetés-végrehajtásért felelős egység, a továbbiakban: Amministrazione penitenziaria) közötti, L. Napolinak büntetés-végrehajtási intézetek főparancsnok-helyettesi tisztségének betöltéséhez szükséges képzésről való, harminc napot meghaladó azon távolléte miatti kizárása tárgyában indult jogvitában terjesztették elő, amelyet egyébiránt kötelező szülési szabadság indokolt.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2006/54 irányelv (2), (23), (25) és (28) preambulumbekkezdése kimondja:
 - „(2) A nők és férfiak közötti egyenlőség az EK-Szerződés 2. cikke és 3. cikkének (2) bekezdése, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint alapelv. A Szerződés e rendelkezései kimondják, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség a Közösség »feladata« és »célja«, és tevéleges kötelezettséget rónak a Közösségre, hogy ezt minden tevékenysége során előmozdítsa.
 - [...]
 - (23) A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül. Ezen irányelvnek ezért kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra.
 - [...]
 - (25) Az egyértelműség végett helyénvaló rendelkezéseket hozni a szülési szabadságon lévő nők munkához való jogának védelme érdekében, különösen azt a jogukat érintően, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, a szülési szabadság lejárta után ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében, valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna.
 - [...]
 - (28) Az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósításához elengedhetetlen, hogy a tagállamok megfelelő eljárásokat vezessenek be.”
- 4 Az említett irányelv 1. cikke előírja:
 - „Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

- a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;
- b) a díjazást is magában foglaló munkafeltételek;
- c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott eredményességét.”

- 5 Ugyanezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja így rendelkezik:

„Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] magában foglalja az alábbiakat:

[...]

- c) egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – [a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.)] értelmében.”

- 6 A 2006/54 irányelv 14. cikke a következőképpen szól:

„(1) Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[...]

- c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;

[...]

(2) A tagállamok, a munkavállalással kapcsolatban, beleértve az ahhoz vezető képzést is, rendelkezhetnek úgy, hogy a nemmel kapcsolatos jellemzőkön alapuló, bánásmódban megnyilvánuló különbség nem jelent megkülönböztetést [helyesen: hátrányos megkülönböztetést] azokban az esetekben, amikor az érintett szakmai tevékenység természete vagy azon körülmények természete miatt, amelyek között ezen tevékenységet végzik, az ilyen jellemzők valódi és döntő szakmai követelményt elégítenek ki, feltéve, hogy annak célkitűzése jogos és a követelmény arányos.”

- 7 Ezen irányelvnek a szülési szabadságról való visszatérésre vonatkozó 15. cikke kimondja:

„A szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőtlenek [helyesen: nem kevésbé kedvezőek], valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.”

Az olasz jog

- 8 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a büntetés-végrehajtás, valamint a fiatalkorúakkal kapcsolatos igazságszolgáltatás szerkezetének és személyi állományának kiigazításáról, valamint az 1999. július 28-i 266. sz. törvény 12. cikke alapján a büntetés-végrehajtási intézetek rendes és különleges vezetői testületének létrehozataláról szóló, 2000. május 21-i 146. sz. törvényerejű rendelet (decreto legislativo n. 146, Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 1999. luglio 28, n. 266; a GURI 2000. június 8-i 132. száma, 3. o.; a továbbiakban: 146/2000. sz. törvényerejű rendelet) 9. cikke értelmében a büntetés-végrehajtási intézet rendes vezetői testületének főparancsnok-helyettesi pozíciójára meghirdetett versenyvizsga sikeres pályázóit azonnal kinevezik próbaidős főparancsnok-helyettesnek, és egy tizenkét hónapos elméleti és gyakorlati képzésen kell részt venniük, amelynek végén vizsgát kell tenniük. Az e vizsgát sikeresen teljesítő jelölteket főparancsnok-helyettesé léptetik elő, ellenkező esetben pedig kötelesek a következő képzésen részt venni.
- 9 Az említett törvényerejű rendelet 10. cikkének (2) bekezdése értelmében:
- „A személyi állomány azon tagja számára, aki a képzésről harminc napot meghaladóan igazoltan van távol, engedélyezett a következő képzésen való részvétel. Azon nő részére, akinek harminc napot meghaladó távollétét szülés indokolja, engedélyezett a munkavállaló anya védelmére vonatkozó rendelkezésekben előírt munkából való távollétet követően indult képzésen való részvétel.”
- 10 A 2000. március 8-i 53. sz. törvény 15. cikkében szereplő anyaság és apaság védelme, illetve támogatása területére vonatkozó jogszabályi rendelkezések egységes szövegéről szóló, 2001. március 26-i 151. sz. törvényerejű rendelet (decreto legislativo n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 2000. marzo 8, n. 53.; a GURI 2001. április 26-i 96. rendes különszáma; a továbbiakban: 151. sz. törvényerejű rendelet) 3. cikke tiltja a nemen alapuló valamennyi hátrányos megkülönböztetést, és így a terhességgel vagy az anyasággal kapcsolatos valamennyi kevésbé kedvező bánásmódot. Ugyanezen törvényerejű rendelet 16. cikke kötelező szülési szabadságot ír elő, többek között megtiltva a munkavállaló anya foglalkoztatását a szülést követő három hónapban. A 151. sz. törvényerejű rendelet 22. cikke (3) bekezdésének megfelelően a szülési szabadság időtartama valamennyi joghatás tekintetében beszámít az érintett nők szolgálati idejébe.
- 11 A hadseregről szóló törvénykönyv – 2010. március 15-i 66. sz. törvényerejű rendelet (decreto legislativo n. 66, Codice dell'ordinamento militare; a GURI 2010. május 8-i 106. rendes különszáma; a továbbiakban: 66. sz. törvényerejű rendelet) 1494. cikke a katonaság, a csendőrség és a pénzügyőrség kötelékébe tartozó női katonai személyi állományra vonatkozó (5) bekezdésében szülés esetén előírja e személyeknek a szülést követő időszakban indult képzésről való kizárását, ugyanakkor hozzáteszi, hogy abban az esetben, ha a következő képzésen sikeres vizsgát tesz az említett személyzet érintett tagja, akkor az eredeti képzés időpontjára visszamenőlegesen megszerzi a szolgálati időt.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 12 L. Napoli sikeresen teljesítette a büntetés-végrehajtási intézetek rendes vezetői testületének főparancsnok-helyettesévé történő kinevezés céljából 2009. április 20-án meghirdetett versenyvizsgát, és 2011. december 5-én engedélyezték az ugyanezen év december 28-án induló képzésen való részvételét.
- 13 2011. december 7-én L. Napoli gyermeknek adott életet. A nemzeti szabályozásnak megfelelően három hónapig, azaz 2012. március 7-ig kötelező szülési szabadságon volt.

- 14 2012. január 4-i határozatával az Amministrazione penitenziaria tájékoztatta őt, hogy a szülési szabadsága első harminc napjának leteltét követően a 146/2000. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkének (2) bekezdése alapján kizárja a szóban forgó képzésről, és megszakítja juttatásának folyósítását. E hatóság kifejtette, hogy a következő szervezett képzésen teljes joggal engedélyezett a részvétele.
- 15 A Tribunale amministrativo regionale per il Laziohoz (Lazio regionális közigazgatási bírósága) 2012. február 27-én benyújtott első keresetében L. Napoli megtámadta a 2012. január 4-i határozatot. E bírósághoz egy második, kiegészítő indokokra vonatkozó keresetet is benyújtott az Amministrazione penitenziaria egységvezetőjének 2012. március 9-i azon határozata ellen, amely elrendelte L. Napoli képzésről való jogerős kizárását, fenntartva számára ugyanakkor a következő képzésen való részvétel lehetőségét, a juttatásainak addig történő elvesztése mellett.
- 16 Keresetének alátámasztása érdekében L. Napoli elsődlegesen arra hivatkozik, hogy az Amministrazione penitenziaria tévesen alkalmazta a 146/2000. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkét, amennyiben e rendelkezés a képzésről való távollét időtartamaként kizárólag a munkavállaló anya önkéntes távolléte időtartamának beszámítását írja elő, és kizárja a törvény szerinti kötelező szülési szabadság időtartamát. Másodlagosan, és ha bebizonyosodna, hogy a megtámadott határozatok megfelelnek a fent említett törvényerejű rendeletnek, vitatja ez utóbbi olasz alkotmánynak való megfelelését.
- 17 A Tribunale amministrativo regionale per il Lazio ideiglenes intézkedés iránti kérelem keretében határozva, miután elutasította az elsődlegesen felhozott kereseti jogalapot, helyt adott a másodlagosan benyújtott kereseti jogalapnak. A 146/2000. sz. törvényerejű rendelet 10. cikke ugyanis ellentétes különösen a 2006/54 irányelvvel, ahogyan azt a Bíróság a C-294/04. sz. Sarkatzis Herrero-ügyben 2006. február 16-án hozott ítéletében értelmezte (EBHT 2006., I-1513. o.). E bíróság elrendelte a fent említett 2012. március 9-i határozat felfüggesztését, és úgy határozott tehát, hogy a kötelező szülési szabadság lejártát követően újra fel kell venni L. Napolit a képzésre.
- 18 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatában az említett bíróság kifejti, hogy számára kizártnak tűnik a 146/2000. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkének az alkotmánnyal és az uniós joggal összhangban történő értelmezése. Az említett cikk egyértelmű szövege – amely a munkavállaló anya védelmére vonatkozó normákban szereplő távollétek időtartamára hivatkozik, amelyekbe mindenképpen beletartozik a 151. sz. törvényerejű rendelet kötelező szülési szabadságot előíró 16. cikke – nem teszi lehetővé a kérdést előterjesztő bíróság számára, hogy a szóban forgó szabály szövegének lehetséges értelmezései közül a nemzeti alkotmányos elvekhez és az uniós jog alapelveihez legközelebb álló értelmezést válassza úgy, hogy e szöveget a jogalkotó által nem célzott értelemmel ruházza fel. Ezen túlmenően nemcsak az önkéntes távolmaradás esetén, hanem ugyanilyen módon a kötelező távollétek esetén is veszélybe kerülne a 146/2000. sz. törvényerejű rendelet 10. cikkében követett cél megvalósítása, vagyis az, hogy minden próbaidős főparancsnok-helyettes megfelelő és teljes körű szakmai képzésen vegyen részt az intézményi feladatokra való kinevezését megelőzően.
- 19 A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy léteznek más olyan, különösen a hadseregben való munkavégzésre vonatkozó nemzeti jogszabályi rendelkezések, mint a 66. sz. törvényerejű rendelet 1494. cikkének (5) bekezdése, amelyek kizárják bizonyos képzésekről korábban kötelező szülési szabadságon lévő nőket. E jogszabály azonban előírja, hogy ha a következő képzésen sikeres vizsgát tesz az érintett jelölt, az eredeti képzés időpontjában visszamenőlegesen megszerzi a szolgálati időt. E rendelkezés azonban, amely általános jelleggel bír a katonai szervezetrendszerben, nem alkalmazható közvetlenül a büntetés-végrehajtási intézetek azon alkalmazottaira, akik a polgári testülethez tartoznak.
- 20 L. Napolit az anyaságából eredően ennél fogva sérelem érte, mivel kedvezőtlenebb helyzetbe került azon férfi munkatársaihoz képest, akik ugyanazon versenyvizsga sikeres jelöltjei voltak, és akik felvétel nyertek az eredeti képzésre. Feltételezve akár, hogy analógia útján kiterjeszhető lenne rá a 66. sz. törvényerejű rendelet 1494. cikkének (5) bekezdésében a kinevezés joghatásainak kezdete tekintetében

előírt biztosíték, az nem bírna visszamenőleges gazdasági hatásokkal. L. Napoli mindenképpen elveszíti juttatásait és társadalombiztosítási járulékait, amelyeket megkapott volna, ha részt vehetett volna az eredeti képzésen.

- 21 A kérdést előterjesztő bíróság hozzáfűzi továbbá, hogy a női munkavállaló számára elismert azon jog, hogy miután a szülési szabadságot követő első képzésről kizárják, a következő képzésen részt vehessen, nem kötelezi az érintett hatóságot ilyen képzés szervezésére. E képzés megszervezése e hatóságnak a betöltetlen álláshelyek betöltéséhez fűződő igényére és az e célra rendelkezésre álló gazdasági forrásokra vonatkozó mérlegelési jogkörébe tartozik. Következésképpen több év is eltelhet a képzések között, és bizonytalan e női munkavállaló azon lehetősége, hogy egy másik képzésen vegyen részt. Így az említett női munkavállalót jelentős sérelem érheti.
- 22 Kétségtelen, hogy a következő képzésen való részvételnek ugyanezen női munkavállaló számára való biztosításával az olasz jog a nők munkavállaláshoz fűződő jogait kívánta összeegyeztetni azon közérdekkel, hogy a büntetés-végrehajtásban az intézményesen előírt feladatok elvégzésére kizárólag olyan jelöltek kerüljenek felvételre, akik az érintett képzés révén megfelelően felkészültek. Mindazonáltal felmerül a kérdés, hogy e közérdekű célkitűzés alkalmas-e azon, a nők számára fenntartott kedvezőtlen bánásmód igazolására, amely abból ered, hogy a kötelező szülési szabadságot követően valamely képzésről kizárják őket.
- 23 E körülmények között a Tribunale amministrativo regionale per il Lazio úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) [A] [2006/54] irányelv 15. cikkét [...] alkalmazni kell-e a munkaviszonyhoz kapcsolódó szakmai képzésen való részvételre is, és úgy kell-e értelmezni, hogy a szülési szabadság leteltét követően a női munkavállaló jogosult a már folyamatban lévő képzésen újra részt venni, avagy lehet úgy értelmezni, hogy e munkavállaló részt vehet a következő képzésen, még ha bizonytalan is mikor?
- 2) [A] [2006/54] irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontját, amely hátrányos megkülönböztetésnek tekint egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítését a szülési szabadsággal kapcsolatban, úgy kell-e értelmezni, hogy a női munkavállaló részére teljes körű és a különböző érdekek miatt nem csökkenthető védelmet kell biztosítani valamennyi döntő jellegű különbségtétellel szemben (a Bíróság 136/95. sz. Thibault-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélete [EBHT 1998., I-2011. o.]), amellyel ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely a szakmai képzésről történő elbocsátással és a következő képzésre való beiratkozás egyidejű lehetővé tételével azt a célt kívánja elérni, hogy biztosított legyen a megfelelő képzettség, de megfosztja a női munkavállalót annak az esélyétől, hogy a vonatkozó juttatás felvételével a felvételi versenyvizsgán és a képzésen részt vevő többi férfi munkatársával együtt egy korábbi időpontban kerülhessen az új pozícióba?
- 3) [A] [2006/54] irányelv 14. cikkének (2) bekezdését, amely szerint a szakmai tevékenység döntő szakmai követelményét jelentő jellemzőkön alapuló, bánásmódban megnyilvánuló különbség nem jelent hátrányos megkülönböztetést, úgy kell-e értelmezni, hogy a tagállam késleltetheti [azon női munkavállaló munkavállalását], aki a szülési szabadság miatt nem tudta elvégezni a teljes szakmai képzést?
- 4) [Ebben az] esetben, még ha elméletileg a [2006/54 irányelv] 14. cikk[ének] (2) bekezdése alkalmazható is az [előző kérdésben] leírt esetre, az arányosság általános elvével együtt úgy kell-e értelmezni [az említett] rendelkezést, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely ahelyett, hogy biztosítaná olyan párhuzamos kiegészítő képzés felállítását, amely lehetővé tenné a képzési hiányosság pótlását, és ezáltal a munkavállaló anya jogait és a közérdeket összeegyeztetné még az e megoldásból eredő szervezési és pénzügyi terhek mellett is, a szülési szabadság miatt távollévő női munkavállaló képzésről való elbocsátását írja elő?

- 5) [A] [2006/54] irányelv, amennyiben azt úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a már hivatkozott nemzeti szabályozás, e tekintetben a nemzeti bíróság által közvetlenül alkalmazandó »self executing« normának minősül-e?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első és a második kérdésről

- 24 A kérdést előterjesztő bíróság együttesen megvizsgálandó első és második kérdése lényegében arra irányul, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontjával együttesen értelmezett 2. cikke (2) bekezdésének c) pontját, valamint ezen irányelv 15. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely közérdekkel kapcsolatos indokokból kizár valamely szülési szabadságon lévő nőt egy olyan, a munkájának szerves részét képező szakmai képzésről, amely kötelező ahhoz, hogy tisztviselői álláshelyre végleges kinevezést kaphasson, valamint ahhoz, hogy munkafeltételei javulhassanak, ugyanakkor e szabályozás biztosítja számára a következő szervezett képzésen való részvétel jogát, amelynek időpontja azonban bizonytalan.
- 25 E kérdés megválaszolásához először is emlékeztetni kell arra, hogy a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének c) pontja előírja, hogy nem en alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül valamely nő kedvezőtlenebb bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban, és hogy ezen irányelv 14. cikkének (1) bekezdése meghatározza azokat a területeket, ahol semmilyen hátrányos megkülönböztetés sem tehető. Így tilos a munkába állással – beleértve a kiválasztás és a felvétel feltételeit –, a szakképzéssel, a magasabb szintű szakképzéssel, illetve az átképzés minden típusához és minden szintjéhez történő hozzájutással, valamint a szakmai tapasztalattal, a munkakörülményekkel, valamint a munkavállalók és mások reprezentatív képviselői szerveiben történő részvétellel kapcsolatos valamennyi közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Sarkatzis Herrero-ügyben hozott ítélet 36. pontját).
- 26 Másodsorban meg kell jegyezni, hogy az említett irányelv 15. cikke előírja, hogy a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.
- 27 A jelen esetben – amint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – nem vitatott, hogy L. Napolit munkaviszony keretében alkalmazták, és hogy azt a képzést, amelyről szülési szabadság miatti távollétét követően kizárták, e munkaviszony keretében szervezik, és célja egy olyan vizsgára való felkészítés, amelynek sikeres teljesítése esetén lehetővé válik számára a magasabb beosztásba történő előmenetel.
- 28 Következésképpen az említett képzéseket mind a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja, mind pedig ezen irányelv 15. cikke tekintetében úgy kell tekinteni, mint amelyek az L. Napoli munkájára jellemző munkafeltételek közé tartoznak (lásd analógia útján a fent hivatkozott Thibault-ügyben hozott ítélet 27. pontját, valamint a C-284/02. sz. Sass-ügyben 2004. november 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-11143. o.] 30. és 31. pontját).
- 29 Mindazonáltal, amennyiben az alapügyben szereplő helyzet a szülési szabadságról való visszatéréssel kapcsolatos, és – amint a jelen ítélet előző pontjából kitűnik – a szülési szabadságról való visszatérésük után a munkavállalókra alkalmazandó munkafeltételekre vonatkozik, a feltett kérdést az említett irányelv 15. cikkére tekintettel kell megvizsgálni, amely az ilyen esetre irányadó különös rendelkezések minősül.

- 30 Ami azt a kérdést illeti, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben a szülési szabadságról visszatérő munkavállaló a szülési szabadság lejárta után olyan feltételek mellett tér-e vissza munkahelyére, amelyek számára nem kevésbé kedvezőek, valamint minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozik-e, meg kell jegyezni, hogy a szülési szabadság kivétele nem befolyásolta e munkavállaló minőségét, a következő képzésre való beiratkozást biztosító próbaidős főparancsnok-helyettesi jogállást fenntartották L. Napoli számára, és hogy az említett munkavállaló ugyanazon munkakörbe tért vissza, ahová a szülési szabadsága előtt volt beosztva.
- 31 Ugyanakkor a szakmai képzést biztosító képzési programról a szülési szabadság kivétele miatti kizárása negatív hatással járt L. Napoli munkafeltételeire.
- 32 Az első képzésre felvett többi munkavállalónak ugyanis L. Napoli előtt volt lehetősége az említett képzésen való teljes részvételre, és a képzést lezáró vizsga sikeres teljesítése esetén magasabb, főparancsnok-helyettesi beosztásba való előmenetelre, és az annak megfelelő díjazásra. Ami L. Napolit illeti, meg kell várnia a következő képzés kezdetét, ami a kérdést előterjesztő bíróság megállapításai szerint ezen túlmenően olyan eseménynek minősül, amelynek bekövetkezte bizonytalan.
- 33 Márpedig az első képzésről való kizárásnak és az e képzést lezáró vizsgán való részvétel ezt követő tilalmának az a következménye, hogy az érintett elveszíti annak esélyét, hogy a munkatársaival megegyező módon vonatkozzon rá a munkafeltételek javulása, e kizárást és tilalmat tehát úgy kell tekinteni, hogy a 2006/54 irányelv 15. cikke értelmében vett hátrányos bánásmódnak minősül.
- 34 Ezt a következtetést nem helyezi hatályon kívül az az érv, miszerint azon követelmény, hogy közérdekhez fűződő okok miatt az említett vizsgán csak azok a jelöltek vehessenek részt, akik megfelelő módon felkészültek az új tisztségük betöltésére, feltételezi az érintett képzés körébe tartozó valamennyi képzési programon való részvételüket.
- 35 Ugyanis, még akkor is, ha a nemzeti hatóságok a körülmények szerint bizonyos mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, amikor olyan intézkedéseket fogadnak el, amelyeket szükségesnek ítélnék a tagállam közbiztonságának szavatolásához (lásd különösen a C-285/98. sz. Kreil-ügyben 2000. január 11-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-69. o.] 24. pontját), mindamellett egy olyan alapjogtól való eltérést engedő intézkedés bevezetésekor, mint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, amelynek végrehajtásának biztosítása a 2006/54 irányelv célja, kötelesek tiszteletben tartani az uniós jog általános elvei közé tartozó arányosság elvét (lásd ebben az értelemben különösen a fent hivatkozott Kreil-ügyben hozott ítélet 23. pontját).
- 36 Márpedig meg kell állapítani, hogy az alapügyben szereplőhöz hasonló intézkedés, amely automatikus kizárást ír elő a képzésről, és az ezt követően szervezett vizsgán való részvételt lehetetlenné teszi, anélkül hogy tekintetbe venné többek között az említett képzés azon szakaszát, amikor a szülési szabadság miatti hiányzásra sor kerül, vagy a már megszerzett képesítést, és amely a korábban ilyen szabadságot kivett nő számára mindössze azon jogot ismeri el, hogy részt vegyen egy későbbi, azonban bizonytalan időpontban szervezett képzésen, nem felel meg az arányosság fent említett elvének.
- 37 Ezen elv megsértése annál is inkább nyilvánvaló, hogy – amint a kérdést előterjesztő bíróság megjegyezte – azon körülmény, hogy a következő képzés kezdete bizonytalan eseménynek minősül, abból fakad, hogy az illetékes hatóságok nem kötelesek meghatározott időközönként ilyen képzést szervezni.
- 38 E tekintetben hozzá kell fűzni, hogy a tagállamok bizonyos mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a férfiak és nők közötti érdemi egyenlőség biztosítása céljából, amelynek megvalósítása a 2006/54 irányelv célja (lásd analógia útján a fent hivatkozott Thibault-ügyben hozott ítélet 26. pontját), és hogy elképzelhetőnek tűnnek a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét kevésbé sértő intézkedések. Így – amint a kérdést előterjesztő bíróság maga is megjegyezte – a nemzeti hatóságok adott esetben

tekintetbe vehetnék a jelöltek teljes képzése követelményének a női munkavállalók jogaival való összeegyeztetését, azáltal hogy a szülési szabadságról visszatérő munkavállaló számára az eredeti képzéssel megegyező, párhuzamos pótképzéseket írjanak elő úgy, hogy megfelelő időben bejelentkezhessen azon vizsgára, amely biztosítja a magasabb beosztásba való legrövidebb időn belüli előmenetelt, és amely azt is jelenti, hogy e női munkavállaló előmenetele nem lesz azon férfi munkatársainál kedvezőtlenebb, mint akik ugyanazon versenyvizsga sikeres jelöltjei voltak, és felvételt nyertek az eredeti képzésre.

- 39 Az előző megfontolások összességéből következően az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 15. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely közérdekkel kapcsolatos indokokból kizár valamely szülési szabadságon lévő nőt egy olyan, a munkájának szerves részét képező szakmai képzésről, amely kötelező ahhoz, hogy tisztviselői álláshelyre végleges kinevezést kaphasson, valamint ahhoz, hogy munkafeltételei javulhassanak, ugyanakkor e szabályozás biztosítja számára a következő szervezett képzésen való részvétel jogát, amelynek időpontja azonban bizonytalan.

A harmadik kérdéstről

- 40 A kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdése lényegében arra irányul, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikkének (2) bekezdése alkalmazandó-e az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozásra, amely nem tart fenn ugyan valamely meghatározott tevékenységet kizárólag a férfi munkavállalók számára, azonban késlelteti azon női munkavállalók e tevékenységhez való hozzáférését, akik kötelező szülési szabadság miatt nem részesülhettek teljes szakmai képzésben.
- 41 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy az említett irányelv 14. cikkének (2) bekezdése – ahogyan 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.) 2. cikkének (2) bekezdése is, amely irányelvet a 2006/54 irányelv váltott fel – a 2006/54 irányelvben kimondott egyéni jog alóli eltérést engedő rendelkezés jellegével rendelkezik, mivel engedélyezi a tagállamoknak annak előírását, hogy a nemmel kapcsolatos jellemzőkön alapuló, bánásmódban megnyilvánuló különbség bizonyos esetekben nem jelent hátrányos megkülönböztetést ezen irányelv értelmében. Ennélfogva e rendelkezést szigorúan kell értelmezni (lásd ebben az értelemben a 222/84. sz. Johnston-ügyben 1986. május 15-én hozott ítélet [EBHT 1986., 1651. o.] 36. pontját és a C-273/97. sz. Sirdar-ügyben 1999. október 26-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-7403. o.] 23. pontját).
- 42 Márpedig meg kell állapítani, hogy az alapeljárásban nem állították, és még csak nem is hivatkoztak arra, hogy az alkalmazandó nemzeti rendelkezések előírják, hogy valamely nemmel kapcsolatos jellemző valódi és meghatározó szakmai követelménynek minősül e feladat ellátásához, vagy hogy a hatáskörrel rendelkező nemzeti hatóságok a büntetés-végrehajtási intézet főparancsnok-helyettesi tisztségének ellátását illetően kihasználták az említett irányelvben ekképpen biztosított mérlegelési mozgásteret, vagy e mérlegelési mozgásterre kívántak hivatkozni.
- 43 Az előző megfontolások összességéből következően a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikkének (2) bekezdése nem alkalmazható az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozásra, amely nem tart fenn ugyan valamely meghatározott tevékenységet kizárólag a férfi munkavállalók számára, azonban késlelteti azon női munkavállalók e tevékenységhez való hozzáférését, akik kötelező szülési szabadság miatt nem részesülhettek teljes szakmai képzésben.

A negyedik kérdéstről

- 44 A harmadik kérdésre adott válaszra tekintettel a negyedik kérdésre nem kell válaszolni.

Az ötödik kérdéstről

- 45 A kérdést előterjesztő bíróság ötödik kérdése lényegében arra irányul, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdése c) pontjának, valamint 15. cikkének rendelkezései kellően egyértelműek, pontosak és feltétel nélküliek-e ahhoz, hogy közvetlen hatályt válthassanak ki.
- 46 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlenek és kellően pontosak, azokra a magánszemélyek a tagállammal szemben a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatnak (lásd különösen a C-188/89. sz., Foster és társai ügyben 1990. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-3313. o.] 16. pontját és a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 69. pontját).
- 47 Márpedig meg kell állapítani, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja, valamint 15. cikke megfelel e követelményeknek.
- 48 Ami ugyanis az említett irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontját illeti, amely a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtására irányuló rendelkezéseket tartalmaz a foglalkoztatás és munkavégzés területén, meg kell jegyezni, hogy az általa felsorolt területeken általában és egyértelműen kizár minden nem alapuló megkülönböztetést (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Sarkatzis Herrero-ügyben hozott ítélet 36. pontját).
- 49 Ehhez hasonlóan ugyanezen irányelv 15. cikke egyértelmű, pontos és feltétel nélküli kifejezésekkel előírja, hogy a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.
- 50 Mivel a szóban forgó két rendelkezés közvetlen hatállyal rendelkezik, emlékeztetni kell továbbá arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az uniós jogi rendelkezéseket – hatáskörének keretei között – alkalmazni hivatott nemzeti bíróság köteles biztosítani e normák teljes érvényesülését, szükség esetén – saját hatáskörénél fogva – eltekintve a nemzeti jogszabályok uniós joggal ellentétes rendelkezéseinek alkalmazásától, utólagosan is, anélkül hogy kérelmezniük kellene vagy várniuk kellene azok jogalkotói vagy bármilyen egyéb alkotmányos úton történő megsemmisítésére (lásd különösen a 106/77. sz. Simmenthal-ügyben 1978. március 9-én hozott ítélet [EBHT 1978., 629. o.] 24. pontját és a fent hivatkozott Kutz-Bauer ügyben hozott ítélet 73. pontját). Ennélfogva a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontjára, valamint 15. cikkére hivatkozhat valamely jogalany az érintett tagállammal szemben, és e cikkeket alkalmazhatja a nemzeti bíróság az említett cikkekre nem megfelelő bármely nemzeti rendelkezés alkalmazásának mellőzése céljából.
- 51 Az előző megfontolások összességéből következően az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontjában és 15. cikkében szereplő rendelkezések kellően egyértelműek, pontosak és feltétel nélküliek ahhoz, hogy közvetlen hatályt válthassanak ki.

A költségekről

- 52 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **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 15. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely közérdekekkel kapcsolatos indokokból kizár valamely szülési szabadságon lévő nőt egy olyan, a munkájának szerves részét képező szakmai képzésről, amely kötelező ahhoz, hogy tisztviselői álláshelyre végleges kinevezést kaphasson, valamint ahhoz, hogy munkafeltételei javulhassanak, ugyanakkor e szabályozás biztosítja számára a következő szervezett képzésen való részvétel jogát, amelynek időpontja azonban bizonytalan.**
- 2) **A 2006/54 irányelv 14. cikkének (2) bekezdése nem alkalmazható az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozásra, amely nem tart fenn ugyan valamely meghatározott tevékenységet kizárólag a férfi munkavállalók számára, azonban késlelteti azon női munkavállalók e tevékenységhez való hozzáférését, akik kötelező szülési szabadság miatt nem részesülhettek teljes szakmai képzésben.**
- 3) **A 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontjában és 15. cikkében szereplő rendelkezések kellően egyértelműek, pontosak és feltétel nélküliek ahhoz, hogy közvetlen hatályt válthassanak ki.**

Aláírások