



## Határozatok Tára

ELEANOR SHARPSTON  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2017. szeptember 14.<sup>1</sup>

**C-103/16. sz. ügy**

**Jessica Porras Guisado**  
**kontra**  
**Bankia SA**  
**Sección Sindical de Bankia de CCOO**  
**Sección Sindical de Bankia de UGT**  
**Sección Sindical de Bankia de ACCAM**  
**Sección Sindical de Bankia de SATE**  
**Sección Sindical de Bankia de CSICA**  
**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**  
**a következő részvételével:**  
**Ministerio Fiscal**

(a Tribunal Superior de Justicia de Cataluña [Katalónia legfelsőbb bírósága, Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika – 92/85/EGK irányelv – A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonsága és egészségvédelme – A 10. cikk 1. és 3. pontja – Elbocsátási tilalom – A várandós munkavállaló állapotával összefüggésbe nem hozott különleges esetek – A 10. cikk 2. pontja – Felmondólevél – 98/59/EK irányelv – A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről – Az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja – Az érintett egyéni munkavállalókkal nem kapcsolatos felmondás”

### Bevezetés

1. Az, hogy egy csoportos létszámcsökkentés esetén mely munkavállalókat „menesztik”, mindig kényes kérdés. Egy ilyen csoportos létszámcsökkentés foganatosítása előtt a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv<sup>2</sup> követelményeinek megfelelően a munkáltató és a munkavállalók képviselői között konzultációt kell tartani. Úgy tűnhet, hogy a munkavállalók egyes sajátos kategóriáinak a csoportos létszámcsökkentés során védelmet kell biztosítani (a kiválasztási eljárás során az állás megtartását illetően biztosított elsőbbségi jog formájában). Azonban a munkavállalók között lehetnek más olyan kategóriába tartozó munkavállalók is, akik valamely más jogszabály alapján az elbocsátással szemben védelmet élveznek (például az anyasági irányelv hatálya alá tartozó munkavállalók).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Eredeti nyelv: angol.

<sup>2</sup> A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítés: HL 2007. L 59., 84. o.; HL 2014. L 289., 24. o.; a továbbiakban: csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv).

<sup>3</sup> A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (HL 1992. L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.; a továbbiakban: anyasági irányelv). A tényállás idején az említett irányelvnek a 2007. június 20-i módosított európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2007. L 165., 21. o.) módosított változata volt hatályban.

2. A Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia legfelsőbb bírósága, Spanyolország; a továbbiakban: a kérdést előterjesztő bíróság) előzetes döntéshozatal iránti kérelmében a Bíróságtól az anyasági irányelv 10. cikkében szereplő, a várandós munkavállalók elbocsátásának tilalmára vonatkozó rendelkezés értelmezését kéri. Konkrétabban a Bíróság iránymutatását arra vonatkozóan kéri, hogy hogyan kell értelmezni az említett tilalmat csoportos létszámcsökkentési eljárás esetén a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelvvel összefüggésben.

## Jogi háttér

### *Az európai uniós jog*

#### *Az anyasági irányelv*

3. Az anyasági irányelv, amely a tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv<sup>4</sup> 16. cikke (1) bekezdésének értelmében, preambulumbekendései kifejtik, hogy ezen irányelvet minimumkövetelmények bevezetése érdekében fogadták el azért, hogy különösen a munkakörnyezet tekintetében javításokat ösztönözzön egyebek mellett a különös kockázati csoportként meghatározott várandós munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének érdekében.<sup>5</sup> A várandós munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését.<sup>6</sup> A várandós munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, és rendelkezni kell az ilyen elbocsátások megtiltásáról.<sup>7</sup>

4. Az irányelv 2. cikkének a) pontja a várandós munkavállaló fogalmát úgy határozza meg, hogy „az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját”.

5. A Bizottság a tagállamokkal konzultálva és a munkahelyi biztonsági, higiéniai és egészségvédelmi tanácsadó bizottság segítségével iránymutatásokat dolgoz ki az anyasági irányelv hatálya alá tartozó munkavállalókra vonatkozó kockázatok értékelésére.<sup>8</sup> Értékelni kell a várandós munkavállaló munkahelyét és munkáját is.<sup>9</sup> A munkáltatónak módosítania kell a várandós munkavállaló munkafeltételeit, illetve munkaidejét, hogy a kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni. Amennyiben ez nem lehetséges, az érintett munkavállalót más munkakörbe kell helyezni, vagy szabadságot kell biztosítani a számára.<sup>10</sup>

4 A munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1989. június 12-i tanácsi irányelv (HL 1989. L 183., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 349. o.). A szóban forgó irányelv létrehozta a munkavállalók biztonságának és egészségének védelméről szóló jogszabályok általános keretrendszerét. Más egyedi irányelvek olyan témákkal foglalkoznak, mint a munkahelyre, a munkahelyen használt munkahelyi eszközökre, valamint egyéni védőeszközökre, a kézi anyagmozgatásra, továbbá a rákkeltő anyagokkal és mutagénekkel, az azbeszttel, ionizáló sugárzással, zajjal vagy rezgéssel kapcsolatos kockázatoknak kitett munkavállalókra vonatkozó biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelmények. Egy másik védett csoport a fiatal munkavállalók csoportja (a fiatal személyek munkahelyi védelméről szóló, 1994. június 22-i 94/33/EK tanácsi irányelv, HL 1994. L 216., 12. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 213. o.).

5 Lásd: az anyasági irányelv első, hetedik és nyolcadik preambulumbekendése, valamint 1. cikkének (1) bekezdése.

6 A kilencedik preambulumbekendés.

7 A tizenötödik preambulumbekendés.

8 3. cikk (1) bekezdése. Az említett cikk előírásának megfelelően a Bizottság elfogadta a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra vonatkozóan veszélyesnek tartott vegyi, fizikai és biológiai anyagok, valamint ipari eljárások értékelésére vonatkozó iránymutatásokról szóló bizottsági közleményt (a COM(2000) 466. végleges/2).

9 4. cikk.

10 5. cikk.

6. A 10. cikk „Az elbocsátás tilalma” címet viseli. Ennek értelmében:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók gyakorolhassák az e cikk által is elismert egészség- és biztonságvédelmi jogukat, rendelkezni kell arról, hogy:

1. a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megtiltsák a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig történő elbocsátását, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve, amennyiben az adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult;
2. ha a 2. cikkben meghatározott munkavállalót az 1. pontban említett időszak alatt elbocsátják, a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni.
3. a tagállamok megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat megvédjék az 1. pont értelmében jogszerűtlen elbocsátás következményeitől.”

7. A 12. cikk szerint a tagállamok nemzeti jogrendszerükbe foglalják azokat az intézkedéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az anyasági irányelv hatálya alá tartozó munkavállaló az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek nemteljesítése miatti sérelemből eredő igényét érvényesíthesse.

*A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv*

8. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv célja a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben az Unión belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét.<sup>11</sup> Az irányelv preambulumbekzdése szerint a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie, és a tagállamokban érvényben lévő rendelkezések közötti különbségek az elbocsátások gyakorlati megoldására és eljárásaira vonatkozóan, valamint azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek az ilyen elbocsátások következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatottak, közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére.<sup>12</sup>

9. Az I. szakasz („Hatály és fogalom meghatározások”) 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja a csoportos létszámcsökkentést olyan elbocsátásokként határozza meg, „amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

i. vagy egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,
- a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,
- a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő,

ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben [helyesen: telephelyen];

<sup>11</sup> (2) preambulumbekzdés.

<sup>12</sup> (3), (4) és (6) preambulumbekzdés.

[...]

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.”<sup>13</sup>

10. A II. szakasz a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó követelményeket tartalmazza. Így, ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kell kezdeményeznie a munkavállalók képviselőivel. Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben kötelesek megadni nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá közölni kell velük a következőket: i. a tervezett elbocsátások okait; ii. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat; iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat; iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani; valamint v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák. Az írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát el kell juttatni az illetékes állami hatóságnak.<sup>14</sup>

11. A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárást a III. szakasz határozza meg. Az eljárás azzal indul, hogy a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot.<sup>15</sup> Az értesítés egy példányát át kell adnia a munkavállalók képviselőinek.<sup>16</sup> A tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.<sup>17</sup> A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket a telephely tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében.<sup>18</sup>

## A spanyol jogi szabályozás

### *Az anyasági irányelvet átültető jogszabály*

12. A kérdést előterjesztő bíróság állítása szerint az anyasági irányelvet Spanyolországban a Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (a munkavállalók családi élete és munkavégzése összehangolásának előmozdításáról szóló, 1999. november 5-i 39/1999. sz. törvény) ültette át. A várandós munkavállalóknak a védelem két formáját biztosítják. Az első a munkaviszony teljes tartama alatt biztosított, és a várandósság pusztá tényén alapul. Amennyiben egy várandós munkavállalót elbocsátanak (függetlenül attól, hogy a munkáltatója tudott-e az állapotáról), a munkavállalónak elegendő a várandósságot bizonyítania, ezt követően a munkáltatónak kell bizonyítania az elbocsátás objektív és észszerű okát. Ennek bizonyítása maga után vonhatja a felmondás jogszerűségének megállapítását, ellenkező esetben az elbocsátás a törvény erejénél fogva semmis.<sup>19</sup>

13 Abban nincs vita, hogy J. Porras Guisado a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv hatálya alá tartozik, mivel hogy az irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő kivételek egyike sem vonatkozik rá.

14 A 2. cikk (1) és (3) bekezdése

15 A 3. cikk (1) bekezdése.

16 A 3. cikk (2) bekezdése.

17 A 4. cikk (1) bekezdése.

18 A 4. cikk (4) bekezdése.

19 A kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekben (lásd az alábbi 21. pontot) azt állítja, hogy azt a joghatást, hogy az elbocsátás a törvény erejénél fogva semmisnek lesz nyilvánítva, a spanyol jog mint *tutela reparatoriava*t (jóvátételre irányuló védelem) írja le, szemben a *tutela preventivával* (megelőző védelem). Az eljáró bíróság az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontját a *tutela preventivának*, míg a 10. cikkének 3. pontját a *tutela reparatoriava*nak felelteti meg.

13. A védelem második formája a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 53. cikke (4) bekezdésének első albekezdésén és 55. cikke (5) bekezdésének első bekezdésén, valamint a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a nők és a férfiak közötti tényleges egyenlőségről szóló, 2007. március 22-i 3/2007. sz. alkotmányos törvény) 8. cikkén alapul. E rendelkezések lényegében azt mondják ki, hogy amennyiben valamely munkavállaló azt állítja, hogy hátrányos megkülönböztetés érte, mivel a várandósság miatt elbocsátották, neki kell elegendő bizonyítékot szolgáltatnia arról, hogy elbocsátása a várandósságán alapul. Ezután a munkáltatónak kell bizonyítania az alkalmazott intézkedések hátrányos megkülönböztetéstől való mentességét. A kérdést előterjesztő bíróság kifejezi azon nézetét, hogy az alapeljárásban nem a védelem második formájáról van szó.<sup>20</sup>

#### ***A csoportos létszámcsökkentést átültető jogszabály***

14. A csoportos létszámcsökkentés fogalmát a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkének (1) bekezdése úgy határozza meg, mint a munkaszerződés gazdasági, műszaki vagy szervezeti okokból vagy a termeléssel kapcsolatos okokból történő, bizonyos küszöbérték elérése mellett történő megszüntetése. A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkének (5) bekezdése szerint a kötelező létszámcsökkentés során a munkavállalók kiválasztásánál a munkavállalók képviselői az állás megtartása tekintetében prioritást biztosító jogi védelemben részesülnek. Az állás megtartása tekintetében prioritást biztosító ilyen jogi védelem más csoportok, mint a családos munkavállalók, bizonyos kort elérő személyek vagy a fogyatékossgal élő személyek javára is megállapítható.<sup>21</sup>

15. A Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (a csoportos létszámleépítéssel, a munkaszerződések felfüggesztésével és a munkaidő csökkentésével kapcsolatos eljárásokról szóló rendelet elfogadásáról szóló, 2012. október 29-i 1483/2012. sz. királyi rendelet) 13. cikke a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók kiválasztási kritériumairól szól. A 13. cikk (3) bekezdése szerint a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó végső döntés során indokolni kell, hogy miért élveznek egyes munkavállalók prioritást az adott vállalkozásnál betöltött állás megtartása tekintetében.

#### **A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

16. J. Porrás Guisado 2006. április 18-án állt munkába a Bankia, S.A.-nál (a továbbiakban: Bankia). 2013. január 9-én a Bankia konzultációs időszakot kezdett a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozóan a munkavállalók képviselőivel. 2013. február 8-án a tárgyaló bizottsággal megállapodást kötöttek (a továbbiakban: a tárgyaló bizottság megállapodása), amelyben meghatározták azokat a kritériumokat, amelyek alapján kiválasztották, hogy mely munkavállalókat bocsátják el, és melyek tartják meg az állásukat a Bankiánál. A munkavállalók két kategóriájának biztosították a prioritási státuszt. Ez a két kategória a házaspárok vagy élettársak csoportja, illetve a 33%-ot meghaladó fogyatékossgal élő személyek csoportja volt.

<sup>20</sup> Lásd továbbá: az alábbi 27. pont és a 24. lábjegyzet.

<sup>21</sup> Habár a kérdést előterjesztő bíróság szerint a nemzeti jog alapján a „családos munkavállalók” körébe beleérthetők a várandós munkavállalók is, a tárgyaló bizottságnak az alábbi 16. pontban leírt és a jelen ügyben alkalmazott megállapodásában *nem* adták meg ezt a prioritást biztosító státuszt.

17. 2013. november 13-án a Bankia levelet (a továbbiakban: felmondólevél) küldött J. Porras Guisadonak, amelyben közölte, hogy a tárgyaló bizottság megállapodása értelmében a munkaviszonyát megszünteti. A felmondólevél a következőket állapította meg:

„[...] A barcelonai tartomány konkrét esetében, ahol Ön is dolgozik, a munkaviszony végkielégítéssel történő megszüntetésére vonatkozó programra való jelentkezési eljárás lezárását és a földrajzi mobilitással és munkahely-változtatással kapcsolatos eljárásokkal érintett személyek leszámítását követően a személyi állomány nagy fokú kiigazítása szükséges, és munkaszerződéseket kell megszüntetni a munkáltató által történő közvetlen kiválasztással, [a tárgyaló bizottság megállapodásának] II-B pontjában előírtak alapján [...].

E tekintetben a konzultációs időszak alatt a Vállalkozásnál végzett értékelési eljárás eredményeként, és mivel a [tárgyaló bizottság megállapodása] releváns tényezője [...], értékelése során 6 pontot kap, amely a barcelonai tartományban, ahol Ön is dolgozik, az alacsonyabb pontozással bíró értékelések közé tartozik.

Ezért a fent meghatározott értékelési kritériumok és indokok alapján értesítem Önt, hogy munkaviszonyát 2013. december 10-i hatállyal megszüntetjük.”<sup>22</sup>

18. Ugyanezen a napon átutaltak 11 782,05 euró összeget J. Porras Guisado bankszámlájára végkielégítés címén. A tárgyaló bizottság megállapodása értelmében a munkaviszony 2013. december 10-i hatállyal szűnt meg.

19. J. Porras Guisado az elbocsátás időpontjában várandós volt.

20. 2014. január 9-én J. Porras Guisado egyeztető eljárást kért. Az eljárásra 2014. április 1-jén került sor, és eredménytelenül zárult. Időközben 2014. február 3-án J. Porras Guisado a munkaviszonyának megszüntetéséről szóló határozat megtámadására keresetet indított a Juzgado Social No 1 de Mataró (matarói 1. sz. elsőfokú munkaügyi bíróság) előtt, amely 2015. február 25-én a Bankia javára döntött.

21. J. Porras Guisado fellebbezést nyújtott be ezen ítélettel szemben a kérdést előterjesztő bírósághoz, amely előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti elő:

- „1) Úgy kell-e értelmezni [az anyasági irányelv] 10. cikkének 1. pontját, hogy »az állapotukkal összefüggésbe nem [hozható], a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetek«, mint a [várandós munkavállalók] elbocsátásának tilalma alóli kivételek, nem felelnek meg az »egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok[ok]nak«, amelyekre [a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv] 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja hivatkozik, hanem ez utóbbinál korlátozottabbak?
- 2) Csoportos létszámcsökkentés esetén, [a várandós munkavállaló] elbocsátását – [az anyasági irányelv] 10. cikkének 1. pontja szerint – igazoló különleges okok fennállásának megállapításához meg kell-e követelni, hogy az érintett munkavállalót ne lehessen egy másik állásba áthelyezni, vagy elegendő, ha az elbocsátását az állását érintő gazdasági vagy műszaki okokra, illetve a termeléssel kapcsolatos okokra vonatkozó bizonyítékokra alapozzák?
- 3) Összeegyeztethető-e az [anyasági irányelv] 10. cikkének 1. pontjával az a spanyol jogszabályhoz hasonló jogszabály, amely a [várandós munkavállalók] elbocsátásának az említett irányelv 10. cikkének 1. pontjában szereplő tilalmának átültetése érdekében nem vezet be elbocsátási

<sup>22</sup> A tárgyaló bizottság megállapodása ezt az időpontot határozta meg a csoportos létszámcsökkentések időpontjával.

tilalmat (megelőző védelem), hanem azt írja elő, hogy a munkavállaló elbocsátását igazoló okoknak az érintett vállalkozás részéről történő bizonyításának hiányában meg kell állapítani az elbocsátás semmisségét (jóvátételre irányuló védelem)?

- 4) Összeegyeztethető-e az [anyasági irányelv] 10. cikkének 1. pontjával a spanyol jogszabályhoz hasonló olyan jogszabály, amely a csoportos létszámcsökkentés esetén nem biztosít prioritást az érintett vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően a [várandós munkavállalók] részére?
- 5) Összeegyeztethető-e [az anyasági irányelv] 10. cikkének 2. pontjával az a nemzeti szabályozás, amely elegendőnek tekintti [a várandós munkavállalóval] szembeni, az alapügyben közölthöz hasonló írásbeli felmondást, amely a csoportos létszámcsökkentést alátámasztó okokon kívül nem hivatkozik semmiféle különleges eset fennállására a várandós munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozóan?”

22. A Bankia, a spanyol kormány és az Európai Bizottság nyújtott be írásbeli észrevételeket. Az említett felek a 2017. január 26-i tárgyaláson előadták szóbeli érveiket.

## Értékelés

### *Az elfogadhatóságról*

23. A Bankia azt állítja, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan, mivel J. Porras Guisado az anyasági irányelvre nem hivatkozott, amikor keresetét első ízben előadta a Juzgado Social No 1 de Mataró (matarói 1. sz. elsőfokú munkaügyi bíróság) előtt, és a nemzeti eljárási szabályok értelmében ezt az eljárást későbbi szakaszában már nem teheti meg. Azt is előadta, hogy J. Porras Guisado a spanyol ítélkezési gyakorlat alapján nem indíthat keresetet azon, a Bankia és a munkavállalók képviselői közötti megállapodás szerinti kritériumok megtámadására, amelyek alapján a vállalkozásnál maradó munkavállalókat kiválasztják.

24. A két fenti érvet illetően megjegyzem, hogy a Bíróság kizárólag az uniós jogi rendelkezések vizsgálatára rendelkezik hatáskörrel. A „[Bíróság] és a nemzeti bíróságok közötti feladatmegosztást illetően nem a Bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatot a nemzeti jog szervezeti és bírósági eljárási szabályaival összhangban hozták-e meg”.<sup>23</sup>

25. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem ezért elfogadható.

### *Az anyasági irányelv alkalmazhatósága*

26. A Bankia azt állítja, hogy az anyasági irányelv J. Porras Guisado esetében nem alkalmazandó, mivel nem értesítette a munkáltatóját várandósságáról. Az említett irányelv 2. cikkének a) pontjában kifejezetten az szerepel, hogy kizárólag az a munkavállaló tartozik az irányelv hatálya alá, „aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját”.

<sup>23</sup> 1982. január 14-i Reina ítélet, 65/81, EU:C:1982:6, 7. pont. Lásd még: 2013. június 13-i Promociones y Construcciones BJ 200, C-125/12, EU:C:2013:392, 14. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. A Bíróságot mindaddig köti a valamely tagállami bíróság előzetes döntéshozatalra utaló határozata, amíg azt nem vonják vissza a nemzeti jog által lehetséges jogorvoslatok keretében; lásd: 2005. december 1-jei Burtscher ítélet, C-213/04, EU:C:2005:731, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

27. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő tényállásból nem derül ki, hogy J. Porras Guisado pontosan mikor tájékoztatta munkáltatóját állapotáról. A tárgyaláson a Bankia azt állította, hogy az elbocsátás idején nem tudott erről a körülményről.<sup>24</sup>

28. Az uniós és nemzeti bíróságok hatáskörmegosztásának keretében ugyanis főszabály szerint a nemzeti bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy az előtte folyamatban lévő ügyben teljesülnek-e az uniós norma alkalmazását maguk után vonó ténybeli feltételek, a Bíróság pedig az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értelmezés során.<sup>25</sup>

29. Ezért a jelen ügyben a nemzeti bíróságnak kell megállapítania, hogy J. Porras Guisado mikor tájékoztatta munkáltatóját állapotáról. Ugyanakkor e Bíróságnak kell iránymutatást adnia az anyasági irányelv rendelkezéseinek értelmét illetően, és különösen abban a kérdésben, hogy arra a várandós nőre, aki az elbocsátását megelőzően nem tájékoztatta munkáltatóját állapotáról, kiterjed-e az említett irányelv 10. cikkében szereplő védelem.

30. A szóban forgó cikk alapján az anyasági irányelv „2. cikkében meghatározott” várandós munkavállalókat tilos elbocsátani.

31. Az említett fogalom meghatározás két elemből áll. Először is, a munkavállalónak várandósnak kell lennie,<sup>26</sup> valamint állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatnia kellett munkáltatóját. Ahhoz, hogy valamely munkavállaló az anyasági irányelv értelmében véve „várandós munkavállalónak” minősüljön, mindkét elemnek fenn kell állnia.

32. A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján az uniós jogalkotó a „várandós munkavállaló” fogalmának önálló uniós jogi terjedelmet kívánt adni, még akkor is, ha e meghatározás egyik részében, nevezetesen, amely annak módjára vonatkozik, ahogyan a munkavállaló a munkáltatóját tájékoztatja az állapotáról, a nemzeti jogszabályokra, illetve gyakorlatra utal.<sup>27</sup>

33. Az elbocsátás tilalmával összefüggésben a Bíróság a tájékoztatási kötelezettséget meglehetősen szabadon értelmezte. Ennek megfelelően a Danosa ítéletben kimondta, hogy eljárási követelmények nem foszthatják meg lényegétől a nőt megillető, az anyasági irányelv 10. cikkében megfogalmazott sajátos védelmet. „Amennyiben a munkáltató a munkavállaló várandós állapotáról tudomást szerez, anélkül hogy maga a munkavállaló hivatalosan értesítette volna a terhességéről, [az anyasági irányelv] céljával és szellemével lenne ellentétes, ha ezen irányelv 2. cikkének a) pontját szűken értelmeznénk, és megtagadnánk az érintett munkavállalótól azt a védelmet, amelyet az említett 10. cikk az elbocsátással szemben rögzít”.<sup>28</sup>

34. Itt felhívom a figyelmet az anyasági irányelv megfogalmazásában rejlő feszültségre. Habár az irányelv többi rendelkezése (konkrétan az 5., 6. és 7. cikke) folyamatos védelmet biztosít a munkaviszony teljes tartama alatt, a 10. cikk annyiból kitűnik, hogy egyértelműen a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig történő elbocsátását tiltja meg. Az egyetlen kivétel e tilalom alól a „az állapotukkal összefüggésbe nem hozott [...] különleges esetekkel” kapcsolatos, amit később fogok tárgyalni.

24 Amennyiben a Bankia állításának megfelelően nem tudott J. Porras Guisado állapotáról a tényállás idején (így nem bocsáthatta el azért, mert várandós), akkor úgy tűnne, hogy 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 irányelv (átdolgozott szöveg) (HL 2006. L 204., 23. o.) és a fenti 13. pontban leírt nemzeti jogszabály valóban nem releváns a nemzeti bíróság előtti ügyben.

25 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 34. pont.

26 Az ember azt gondolhatja, hogy egy olyan fogalom meghatározás, amely úgy kezdődik, hogy „várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló”, a tautológia határait súrolja. Jóindulatúbb megközelítéssel, a jogszabályszerkesztő arra a követelményre koncentrált, hogy a munkavállalónak állapotáról „a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően” tájékoztatnia kell munkáltatóját.

27 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 53. pont.

28 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 55. pont.



Márpedig a terhesség legelején maga a munkavállaló sem tudja, hogy várandós. Ha már tudja, szükségszerűen el fog telni valamennyi idő, mielőtt tájékoztatja erről a tényről a munkáltatóját, és ezzel teljesíti mindkét feltételt, hogy a „várandós munkavállalónak” a 2. cikk a) pontja szerinti fogalma alá tartozzon. Ugyanakkor a 10. cikk 1. pontja kifejezetten azt mondja ki, hogy „a terhesség [...] kezdetétől” kell alkalmazni – vagyis attól a ponttól, amikor valószínűleg még nem tud megfelelni annak a követelménynek, hogy állapotáról a munkáltatóját tájékoztassa.

35. Hogyan lehet feloldani ezt a feszültséget? Számomra úgy tűnik, két lehetséges megoldás van.

36. Az első, hogy azt mondjuk, hogy mindaddig, amíg a várandós nő nem tájékoztatja a munkáltatóját a várandósságról, az elbocsátás tilalma nem alkalmazandó. Ez a (Bankia által képviselt) értelmezés a munkáltató javára billenti a mérleg nyelvét. Ha nem tájékoztatták, vagy nem szerzett máshogy tudomást<sup>29</sup> a terhességről, szabadon elbocsáthatja a szóban forgó munkavállalót. Elsőbbséget élvez „a 2. cikkben meghatározott munkavállalók” kifejezés a várandós munkavállalók nagyobb fokú védelmével szemben. Ez az értelmezés azt a várandós munkavállalót védi, aki kellőképpen előrelátó (vagy szerencsés) volt, és tájékoztatta a munkáltatóját az állapotáról, még mielőtt az a munkaviszonyát megszüntette (vagy egy csoportos létszámcsökkentés részeként elbocsátotta) volna. Ha az elbocsátáskor még nem tud arról, hogy várandós, vagy még nem közölte ezt a tényt a munkáltatójával, nem terjed ki rá a védelem. A védett időszak így szükségszerűen rövidebb, mint amelyet a 10. cikk 1. pontjának egyszerű szövege meghatároz.

37. A másik lehetőség az, hogy a női munkavállalóknak „a terhességük kezdetétől a [...] szülési szabadság végéig” biztosított védelmet előbbre valónak tekintjük, még akkor is, ha még nem tájékoztatták állapotukról a munkáltatót. Ez az értelmezés (amelyet, ha jól értem, a Bizottság helyesnek tart) a várandós munkavállaló felé billenti a mérleg nyelvét. Számomra ez tűnik a helyesebb értelmezésnek.

38. A Bíróság már többször kimondta, hogy „Pontosan erre a kockázatra tekintettel – vagyis, hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve annak különösen súlyos kockázatát, hogy a várandós női munkavállaló önként szakítja meg terhességét – biztosít az uniós jogalkotó [...] különös védelmet a nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban elbocsátási tilalmat rendel el”.<sup>30</sup> Ezután (ugyanilyen kategorikusan) kimondta, hogy „[az anyasági irányelv] 10. cikke nem ír elő kivételt vagy eltérést a várandós munkavállaló ezen időszakban való elbocsátásának tilalma alól, eltekintve az érdekelt állapotával összefüggésbe nem hozott különleges esetektől, feltéve hogy a munkáltató írásban indokolja az ilyen elbocsátást”.<sup>31</sup> Ezek az ismételt kijelentések arra utalnak, hogy a Bíróság már évtizedek óta elismerte, hogy a várandós nők sebezhető csoportot alkotnak, és hogy a munkahelyi védelmüket biztosító jogszabályokat ezt szem előtt tartva kell értelmezni.

39. Ugyanakkor a Bíróság eddigi ítélezési gyakorlatában nem foglalkozott azzal a feszültséggel, amelyre az imént rámutattam. Így a Webb és a Tele Danmark ügyben a munkáltató egyértelműen tudott arról, hogy az adott munkavállaló az elbocsátásakor várandós volt.<sup>32</sup> A Webb ítélet azt vizsgálja, hogy a 76/207/EGK irányelv (a férfiak és a nők között a foglalkoztatás során megvalósuló egyenlő

29 Lásd: 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 53. pont.

30 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 60. pont. Lásd még: 2007. október 11-i Paquay ítélet, C-460/06, EU:C:2007:601, 30. pont; 2005. szeptember 8-i McKenna ítélet, C-191/03, EU:C:2005:513, 48. pont; 2001. október 4-i Tele Danmark ítélet, C-109/00, EU:C:2001:513, 26. pont; 1998. június 30-i Brown ítélet, C-394/96, EU:C:1998:331, 18. pont; 1994. július 14-i Webb ítélet, C-32/93, EU:C:1994:300, 21. pont.

31 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 61. pont. Lásd még: 2007. október 11-i Paquay ítélet, C-460/06, EU:C:2007:601, 31. pont; 2001. október 4-i Tele Danmark ítélet, C-109/00, EU:C:2001:513, 27. pont; 1998. június 30-i Brown ítélet, C-394/96, EU:C:1998:331, 18. pont; 1994. július 14-i Webb ítélet, C-32/93, EU:C:1994:300, 22. pont.

32 Lásd: 1994. július 14-i Webb ítélet, C-32/93, EU:C:1994:300, 4. pont; 2001. október 4-i Tele Danmark ítélet, C-109/00, EU:C:2001:513, 12. pont.

bánásmódról szóló korai irányelv)<sup>33</sup> 2. cikkének (1) bekezdését az 5. cikkének (1) bekezdésével együtt értelmezve védelmet biztosított-e a női munkavállalónak az elbocsátással szemben, ha az említett munkavállaló, akit egy szülési szabadságon távol lévő munkavállaló helyettesítésére vettek fel, maga is várandós lett. A Tele Danmark ítélet középpontjában az áll, hogy az elbocsátással szemben az anyasági irányelv 10. cikkében biztosított védelem akkor is alkalmazandó-e, ha egy rövid távú munkaszerződéssel alkalmazott munkavállaló a felvételekor várandós, azonban ezt a tényt eltitkolja. A Bíróság mindkét esetben igenlő választ adott.<sup>34</sup> A Danosa ügyben a Bíróság megjegyezte, hogy „vita” alakult ki főként arról, hogy az alperes vállalkozás tudott-e D. Danosa terhességéről: abból indult ki, hogy ezeket a ténykérdéseket a nemzeti bíróságnak kell eldöntenie.<sup>35</sup>

40. Említést kell még tennünk a Pontin ügyben hozott döntésről.<sup>36</sup> Ebben az ügyben a munkáltató (T-Comalux) 2007. január 25-én kelt ajánlott levelében azonnali hatállyal elbocsátotta V. Pontint. V. Pontin 2007. január 26-án (*vagyis a következő napon*) kelt ajánlott levélben tájékoztatta a T-Comaluxot, hogy várandós, és arra hivatkozott, hogy emiatt a T-Comalux által közölt felmondás semmis.<sup>37</sup> A kérdést előterjesztő bíróságnak adott válaszában a Bíróság hosszasan foglalkozott olyan bonyolult kérdésekkel, amelyek az elbocsátása vonatkozásában V. Pontin rendelkezésére álló nemzeti jogorvoslatok egyenértékűségével és tényleges érvényesülésével foglalkoztak. A Bíróság, úgy vélem, azért volt kénytelen erre, mivel V. Pontinre *alkalmazandó* volt az elbocsátással szemben az anyasági irányelv 10. cikkében biztosított védelem, ahogy azt a nemzeti jogba átültették, annak ellenére, hogy elbocsátása előtt nem tájékoztatta a munkáltatóját az állapotáról. Ezzel azonban a szóban forgó ítélet nem foglalkozik.

41. Amennyiben a munkáltató tájékoztatására vonatkozó követelmény utólag teljesíthető, abból az következik, hogy amint a munkáltatót értesítették, a szóban forgó elbocsátás az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja értelmében jogellenes lesz (kivéve, ha a „különleges esetekben” alkalmazandó kivételről van szó). Az érintett munkavállaló, miután értesítette a munkáltatót, kétségtelenül a 2. cikk a) pontja szerinti „várandós munkavállaló” lesz. Mivel, ezen feltételezés mentén, már elbocsátották, a 10. cikk 3. pontja ezután jogorvoslatot biztosít annak előírásával, hogy a tagállamoknak meg kell tenniük „az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat megvédjék az 1. pont értelmében jogszerűtlen elbocsátás következményeitől.”

42. Igaz, hogy ezen értelmezés alapján a munkáltató esetleg akaratlanul elbocsát egy olyan munkavállalót, akit nem kellett volna. Azonban, ha a tévedéséről az elbocsátást követően rövid időn belül tudomást szerez,<sup>38</sup> lehetősége van helyrehozni azt a kárt, amelyet az elbocsátással véletlenül okozott. Ez az eredmény teljesen összhangban van az anyasági irányelv 10. cikkével.

43. Feltehetjük a kérdést, hogy van-e határideje annak, hogy a felmondást követően mennyi időn belül értesítheti a munkavállaló a korábbi munkáltatóját az állapotáról, és kérheti az anyasági irányelv 10. cikke által biztosított védelmet. A már említett feszültséget figyelembe véve nem meglepő, hogy a 10. cikk nem ad kifejezett választ erre a kérdésre. Számomra úgy tűnik, hogy a munkáltatóval szemben az a tisztességes, ha az elbocsátott munkavállalónak indokolatlan késedelem nélkül értesítenie kell a munkáltatót és hivatkoznia kell az állapotára; és hogy az előbbire vonatkozó lehetősége, mint az utóbbi előfeltétele, a 10. cikk 1. pontjában meghatározott védelmi időszak végén – vagyis a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végén – szűnik meg. Hogy ez pontosan mikor van, az attól függ, hogy az adott tagállam hogyan ültette át az anyasági irányelvet. Egy elbocsátott várandós nő

33 A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL 1976. L 39., 40. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

34 Lásd: 2001. október 4-i Tele Danmark ítélet, C-109/00, EU:C:2001:513, 34. pont.

35 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 31–37. pont.

36 2009. október 29-i Pontin ítélet, C-63/08, EU:C:2009:666.

37 2009. október 29-i Pontin ítélet, C-63/08, EU:C:2009:666, 21. és 22. pont.

38 A Pontin ítéletben (2009. október 29-i ítélet, C-63/08, EU:C:2009:666) a munkavállaló a felmondólevél kézhezvételét követő napon tájékoztatta állapotáról a munkáltatót (lásd a fenti 40. pontot).

esetén ez az időpont hipotetikus lehet, abban az értelemben, hogy tekintettel arra, hogy elbocsátották, szülési szabadságát nem teljesen, vagy egyáltalán nem tudta kihasználni.<sup>39</sup> Azonban a nemzeti bíróság meg tudja állapítani, hogy mikor ért *volna* véget a szülési szabadsága, és így azt, hogy az említett időpont előtt értesítette-e a munkáltatót állapotáról.

44. E kérdést tárgyalva tudatában vagyok annak, hogy a nemzeti bíróság feladata megállapítani a szükséges tényállást, valamint, hogy a spanyol nemzeti jog (különösen a 39/1999. sz. törvény) egy olyan védelmi formát biztosít, amely esetén nem számít, hogy a munkavállaló tudott-e a munkavállaló terhességéről.<sup>40</sup> Szintén a nemzeti bíróság feladata megállapítani, hogy pontosan hogy működik ez a nemzeti jogi rendelkezés. Ugyanakkor lehetséges, hogy az előtte lévő ügy eldöntéséhez a kérdést előterjesztő bíróságnak konkrétan tudnia kell, hogy az anyasági irányelv 10. cikke által az elbocsátással szemben biztosított védelem alkalmazandó-e arra a munkavállalóra, aki a csoportos létszámcsökkentés keretében történő elbocsátás idején még nem tájékoztatta a munkáltatóját az állapotáról. Emiatt és a jogbiztonság érdekében nyomatékosan arra kérem a Bíróságot, hogy a fentiek szerint pontosítsa ezt a kérdést.

45. Mindezek alapján rátérek a kérdést előterjesztő bíróság által feltett kérdésekre.

### ***Az 1. kérdéstről***

46. A kérdést előterjesztő bíróság az 1. kérdésével azt kérdezi, hogy a várandós munkavállalók elbocsátását lehetővé tevő, (az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontjában szereplő) „az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetek” kifejezést úgy kell-e értelmezni, hogy az pontosan megfelel a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „[...] egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő oknak [...]”, vagy az előbbi korlátozottabb értelmű.

47. A Bankia, Spanyolország és a Bizottság a kérdésre igenlően válaszol.

48. Nem osztom ezt a véleményt.

### ***Az anyasági irányelv és a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv közötti kapcsolat***

49. Az 1. kérdés az anyasági irányelvnek az elbocsátási tilalomra vonatkozó és a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv elbocsátást szabályozó rendelkezései közötti kapcsolatra vonatkozik. Ezért először is fontos, hogy a két jogszabály közötti viszonyt pontosítsuk.

50. Az említett két irányelv hatálya alá tartozó kérdésekkel a Bizottság párhuzamosan és ugyanabban a dokumentumban már 1973-ban foglalkozott.<sup>41</sup> Az ezt követő tanácsi állásfoglalás 1974-ben ugyanezt a megközelítést követte.<sup>42</sup> A csoportos létszámcsökkentésről szóló első irányelvet ebben az összefüggésben fogadták el 1975-ben.<sup>43</sup> Ezzel szemben az anyasági irányelv elfogadása előtt a várandós

39 Amennyiben az elbocsátás idején *szülési* szabadságon van, nemigen hiszem, hogy a munkáltatója hihetően állíthatná, hogy nem tudott az állapotáról.

40 Lásd: a jelen indítvány 12. pontja.

41 Szociális cselekvési program, COM(73) 1600, 1973. október 24. Lásd különösen: 15., 19., 20. és 23. pont.

42 Szociális cselekvési programról szóló, 1974. január 21-i tanácsi állásfoglalás (HL 1974. C 13., 1. o.).

43 „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv” [nem hivatalos fordítás] (HL 1975. L 48., 29. o.).

munkavállalókra vonatkozó ügyeket vagy az EGK-Szerződés 119. cikkére és az egyenlő díjazásról szóló 75/117/EGK irányelvre<sup>44</sup> hivatkozással, vagy pedig az egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK irányelvre<sup>45</sup> hivatkozással oldották meg.

51. Az anyasági irányelv és a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv is a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára épül.<sup>46</sup> Ez utóbbi kifejezetten utal egyrészt azokra az intézkedésekre, amelyeket fejleszteni kell ahhoz, hogy a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni a szakmai és a családi kötelezettségeiket, másrészt arra, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók tájékoztatását, a velük való egyeztetést és a részvételüket fejleszteni kell.<sup>47</sup>

52. Ugyanakkor mindezek ellenére nyilvánvaló, hogy a két irányelv hatálya eltér. Az anyasági irányelv azon várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókat védi, akik biztonsága és egészsége veszélyben van.<sup>48</sup> A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalókat védi, akiknek emiatt nagyobb védelmet kell biztosítani.<sup>49</sup>

53. Az a munkavállaló, aki csoportos létszámcsökkentési eljárásban érintett, miközben várandós – különböző okokból –, két különböző védett csoportba tartozik, és mindkét irányelv védelmét élvez. Amennyiben egy várandós nőt csoportos létszámcsökkentési eljárás kapcsán elbocsátanak, az anyasági irányelv 10. cikkében és a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 2–4. cikkében meghatározott garanciák is alkalmazandók. Egyetértek az összes fél szóbeli beadványával, miszerint a két jogszabály ilyen szempontból kiegészíti egymást.

#### *A várandós munkavállalók elbocsátási tilalma az anyasági irányelvben*

54. Az EGK-Szerződés 118a. cikke (az EUMSZ 153. cikk elődje) alapján elfogadott anyasági irányelv célkitűzése, hogy a várandós munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönözze.<sup>50</sup> Ezzel összefüggésben a 10. cikk szerinti elbocsátási tilalom célja, hogy védje a várandós munkavállalókat azoktól a fizikailag és mentálisan káros hatásoktól, amelyekkel az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye járhat.<sup>51</sup>

55. A 10. cikk megfogalmazásából kiderül, hogy az elbocsátással szembeni védelem objektív jellegű. A terhesség tényéhez, és nem pedig az elbocsátás indokaihoz kapcsolódik. Ezek az indokok csak akkor válnak relevánssá, ha a 10. cikk 1. pontjában említett elbocsátási tilalom elvétől való eltérést alkalmazzák. Az említett cikk célja tehát, hogy „hangsúlyozza a várandós nők elbocsátásának kivételes jellegét”.<sup>52</sup>

44 A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117 tanácsi irányelv (HL 1975. L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.).

45 A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL 1976. L 39., 40. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.). Mind a 75/117 irányelvet, mind pedig a 76/207 irányelvet hatályon kívül helyezte a 2006/54 irányelv. A vonatkozó ítélkezési gyakorlat felvázolását lásd: Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok Boyle és társai ügyre vonatkozó indítványa, C-411/96, EU:C:1998:74, 26. pont.

46 Az 1989. december 9-i strasbourgi Európai Tanácson 11 tagállam állam- vagy kormányfői által elfogadott munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta. Lásd az anyasági irányelv ötödik, valamint a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv (6) preambulumbekzdését.

47 Lásd: a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 16., 17. és 18. pontja.

48 Lásd: az anyasági irányelv nyolcadik preambulumbekzdése és 1. cikke.

49 Lásd: a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv (2) preambulumbekzdése.

50 Lásd: az anyasági irányelv 1. cikke, valamint első, hetedik, nyolcadik és kilencedik preambulumbekzdése.

51 Lásd: az anyasági irányelv tizenötödik preambulumbekzdése, a fenti 38. cikk, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

52 Tizzano főtanácsnok Jiménez Melgar ügyre vonatkozó indítványa, C-438/99, EU:C:2001:316, 38. pont.

56. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a valamely elv alóli kivételt szigorúan kell értelmezni.<sup>53</sup> Ez annál is inkább így van, ha az adott elv védelmi jellegű (mint itt), és a munkavállalók sebezhető csoportja biztonságának és egészségének védelmét szolgálja.

57. A 10. cikk 1. pontjában szereplő elbocsátási tilalomtól való eltérés három kumulatív feltételtől függ. Először is, a várandós munkavállalók elbocsátására csak a terhességgel össze nem függő, kivételes esetben kerülhet sor. Másodszor, ezeket az eseteket a nemzeti jogszabály és/vagy gyakorlat meg kell, hogy engedje.<sup>54</sup> Harmadszor, az illetékes hatóságnak adott esetben hozzá kell járulnia. A jelen ügyben az első feltételről van szó. A megfogalmazásából egyértelműen kiderül, hogy két elemnek kell jelen lennie. Azon ügyeknek, amelyek esetén a várandós munkavállaló elbocsátása nem jogellenes, i. kivételeseknek kell lenniük, és ii. nem állhatnak a terhességgel kapcsolatban.

58. A „különleges eset” kifejezést nemcsak hogy szűken, hanem a szóban forgó kifejezések szokásos értelmével összhangban kell értelmezni.<sup>55</sup> A „különleges” kifejezés szokásos értelme a „szokatlan” vagy a „kivételes”. Így fogom értelmezni ezt a kifejezést.

59. A „[terhességükkel] összefüggésbe nem hozott” kifejezés azt jelenti, hogy az elbocsátásnak a várandós munkavállaló állapotával össze nem függő, objektív okokon kell alapulnia.

#### *A várandós munkavállaló elbocsátási tilalma és a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv*

60. A uniós jogalkotó a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok védelmének összehasonlíthatóságát a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek az uniós vállalkozásoknál.<sup>56</sup>

61. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint „csoportos létszámcsökkentések az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít [...]”. A szóban forgó irányelvvél összefüggésben a „leépítést” a Bíróság úgy értelmezte, hogy az „magában foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt. A fogalom nem követeli meg, hogy az alapul szolgáló okok megfeleljenek a munkáltató akaratának.”<sup>57</sup> Ennek megfelelően nyilvánvaló, hogy a Bíróság a fogalmat tágan értelmezte.<sup>58</sup>

62. Ez a meghatározás, és konkrétan az „egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok” kifejezés pontosan megegyezik-e a várandós munkavállalók elbocsátását lehetővé tevő indokokkal, nevezetesen „az állapotukkal összefüggésbe nem hozott különleges esetekkel”?

63. Véleményem szerint nem.

53 2016. november 10-i Baštová ítélet, C-432/15, EU:C:2016:855, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2012. március 29-i Bizottság kontra Lengyelország ítélet, C-185/10, EU:C:2012:181, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

54 A második feltételt illetően a Bíróság kimondta, hogy az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja, amikor a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra vonatkozóan engedélyezi a tilalmat „az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetekben” nem írja elő a tagállamoknak, hogy az elbocsátás alapjául szolgáló konkrét indokokat meghatározzák. 2001. október 4-i Jiménez Melgar ítélet, C-438/99, EU:C:2001:509, 38. pont.

55 Lásd: 2016. november 10-i Baštová ítélet, C-432/15, EU:C:2016:855, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

56 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

57 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 50. pont. Hangsúlyozom a „minden olyan felmondás, amely nem a munkavállaló akaratából [...] történt” kifejezést (kiemelés tőlem). Az én értelmezésemben a Bíróság az ítéletben azért használta ezt a kifejezést, hogy a „létszámcsökkentésnek” tágabb értelmet adjon, és ezzel fokozza a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv által nyújtott védelmet.

58 2009. december 10-i Rodriguez Mayor és társai ítélet, C-323/08, EU:C:2009:770, 34. pont.

64. Igaz, hogy van egy megfelelés a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelvben szereplő „nem a munkavállalók személyében rejlő ok” kifejezés és az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontjában szereplő, a várandós munkavállalók elbocsátását lehetővé tevő kivétel *első* eleme, vagyis a „[terhességükkel] összefüggésbe nem hozott” esetekkel. Ugyanakkor a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő elbocsátások véleményem szerint nem felelnek meg mindig szükségszerűen az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja szerinti kivétel *második* elemének, vagyis annak, hogy az eseteknek „különlegeseknek” kell lenniük, a következő okokból.

65. Először is, a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott csoportos létszámcsökkentés fogalmában a „különleges” kifejezésnek nincs megfelelője. Ez a rendelkezés valóban egy *fogalom meghatározás*, nem pedig egy *kivétel*. Ebből következik, hogy míg az előbbi jogszerűen lehet tágan értelmezni, az utóbbit szűken kell.

66. Másodszor, a csoportos létszámcsökkentés fogalom meghatározásának szerkezete és szövege nem felel meg a „különleges” eseteknek. Ezek inkább olyan helyzetekre vonatkoznak, amelyek sajnálatos módon bizonyos rendszerességgel előfordulnak. Emiatt az ilyen létszámcsökkentéseket egy tág értelmű fogalom meghatározással és három különböző küszöbértékkel határozták meg az olyan létszámcsökkentésekre, amelyek egy 30 napos időszak során mennek végbe, az adott telephelyen alkalmazott munkavállalók számától függően, egy olyan külön küszöbértékkel együtt, amely a 90 nap során végbement létszámcsökkentésekre alkalmazandó. Ez a gondos elhatárolás maga is arra utal, hogy a csoportos létszámcsökkentésekre elég gyakran sor kerül ahhoz, hogy időszakok, a telephely mérete és az adott időszak alatt végrehajtott létszámleépítések száma alapján kategorizálni lehessen őket.

67. Harmadszor, a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv eredete és háttere hasonlóképpen arra utal, hogy a csoportos létszámcsökkentések nem „különlegesek”. A Bizottság az irányelvre vonatkozó javaslatát már 1972-ben beterjesztette a Tanácshoz.<sup>59</sup> A Bizottság akkor hangsúlyozta, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó különböző tagállami szabályok közvetlen hatással vannak a közös piac működésére. E jogszabálybeli eltérések a versenyfeltételek között egyenlőtlenségeket teremtettek, amelyek különösen a multikulturális vállalkozások esetében hatással voltak a betöltendő állások elosztásáról hozott döntésekre. Így hátrányosan érintették az általános és regionális fejlődést, és akadályozták a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását.<sup>60</sup> A 75/129 irányelvet, a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv elődjét 1975 elején megfelelően kihírdették. Amikor gondosan körülírja, hogy mikor valósul meg a rendelkezései alá tartozó csoportos létszámcsökkentés, ezen irányelv kísértetiesen hasonlít a jelenleg hatályban lévő jogszabályra.<sup>61</sup>

68. Ezért egyértelmű, hogy a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelvet olyan helyzetekre szánták, amelyek kellően gyakran fordulnak elő ahhoz, hogy hatással legyenek a közös piac működésére, és nyilvánvaló következményekkel járnak a munkavállalók élet- és munkakörülményeire.

69. Természetesen előfordulhatnak olyan helyzetek, amelyekben egy adott csoportos létszámcsökkentés az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontjának értelmében vett „különleges esetként” írható le, amikor a telephely tevékenysége vagy egy egész ágazat szűnik meg. Tulajdonképpen a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv maga ír elő különös rendelkezéseket a telephely tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetére, amikor is a 4. cikkben meghatározott időszakok nem alkalmazandók.<sup>62</sup> Ez a rendelkezés azt mutatja,

59 A létszámleépítésről szóló tagállami jogszabályok harmonizálásáról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó javaslat (a Bizottság terjesztette a Tanács elé), COM(72) 1400.

60 Lásd: a létszámleépítésről szóló tagállami jogszabályok harmonizálásáról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó javaslat második preambulumbekzdése (a Bizottság terjesztette a Tanács elé), COM(72) 1400.

61 A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja.

62 A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 4. cikkének (4) bekezdése.

hogyan az irányelv kontextusán belül vannak olyan helyzetek, amelyek valóban különlegesnek tekintendők. Ez véleményem szerint nem jelenti azt, hogy *minden* csoportos létszámcsökkentés „különleges eset” lenne az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontjában szereplő elbocsátási tilalomtól való eltérés szempontjából.<sup>63</sup>

70. Ezért következtetésem szerint a várandós munkavállalók elbocsátását lehetővé tevő, az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontjában szereplő „az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetek” kifejezést nem úgy kell értelmezni, hogy az pontosan megfelel a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „[...] egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő oknak [...]”. Valamely csoportos létszámcsökkentést eredményező konkrét helyzet, ahol a körülmények ezt igazolják, az előbbi rendelkezés értelmében „különleges esetnek” minősülhet. A nemzeti bíróság feladata eldönteni, hogy ilyen körülmények fennállnak-e.

## **A 2. kérdésről**

71. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra vonatkozóan kér iránymutatást, hogy az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja előírja-e, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén, ahhoz, hogy a várandós munkavállaló elbocsátását lehetővé tevő „különleges esetek” szerinti kivételre lehessen hivatkozni, ne legyen lehetőség arra, hogy a munkavállaló számára egy másik munkakört jelöljenek ki. Ez a kérdés annyiban kapcsolódik az elsőhöz, hogy az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja szerinti „különleges esetek” fogalmának hatályát érinti.

72. Erre vonatkozóan a fenti, az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja szerinti „különleges esetek” fogalmának és a csoportos létszámcsökkentés fogalmára vonatkozó elemzésemből<sup>64</sup> az következik, hogy ahhoz, hogy valamely várandós munkavállalót jogszerűen lehessen elbocsátani, nem elég, ha a csoportos létszámcsökkentés esetén (vagy tulajdonképpen annak keretén kívül) a munkakörére vonatkozó indokokra hivatkoznak. Nem állhat fenn olyan lehetőség, hogy a várandós munkavállalót egy másik megfelelő pozícióba ki lehessen jelölni. Ha például valamely vállalkozásnál egy kivételével az összes titkári munkakört megszüntetik, és ez a munkakör be van töltve, a munkáltatótól észszerűen elvárható, hogy a várandós munkavállalót irodai asszisztensnek kijelölje, azonban járművezetőnek vagy hegesztőnek nem. Vagy esetleg a vállalkozás tevékenységének egy teljes ágazata megszünt, és így a szaktudására már nincs szükség.<sup>65</sup>

73. Ezért következtetésem szerint az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy ha a várandós munkavállaló számára a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben elfogadható módon ki lehet jelölni egy másik munkakört, az említett rendelkezésben szereplő elbocsátási tilalomtól való eltérés nem alkalmazandó. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy itt erről van-e szó.

## **A harmadik, negyedik és ötödik kérdésről**

74. A kérdést előterjesztő bíróság 3., 4. és 5. kérdésével azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a nemzeti jog különböző rendelkezései összeegyeztethetők-e az uniós joggal.

<sup>63</sup> Azonban szokatlan módon nem értek egyet a nagyra becsült néhai kollégám, Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok Tele Denmark ügyre vonatkozó indítványában kifejtett nézőponttal, C-109/00, EU:C:2001:267 (egy olyan ügy, amelyben nem szerepelt csoportos létszámcsökkentés). Ruiz-Jarabo Colomer főtanácsnok ott (a 44. pontban) azt javasolta, hogy „valamely vállalkozást érintő pénzügyi, műszaki, szervezeti vagy termelési okok miatt történő csoportos létszámleépítés” megfelel a „[terhességgel] összefüggésbe nem hozott esetekre” vonatkozó követelménynek.

<sup>64</sup> Lásd: a fenti 58. pont, valamint a 64–68. pont.

<sup>65</sup> Lásd: a fenti 69. pont.

75. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Bíróságnak az EUMSZ 267. cikk alapján indított előzetes döntéshozatali eljárásban nem feladata, hogy döntsön a nemzeti jogszabályoknak az uniós joggal való összeegyeztethetőségéről.<sup>66</sup> Ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a kérdést előterjesztő bíróságot minden olyan, az uniós jog értelmezésére vonatkozó szempontról, amely lehetővé teszi számára a belső jogszabályok uniós jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének értékelését.<sup>67</sup> A Bíróságnak ebből a szempontból adott esetben át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket.<sup>68</sup> Ezért ezt teszem.

### *A 3. kérdésről*

76. Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az anyasági irányelv 10. cikke alapján a tagállamok kötelesek-e védelmet biztosítani a várandós munkavállalók számára magával a jogellenes elbocsátással (megelőző védelem), valamint a jogellenes elbocsátás következményeivel szemben is (jóvátételre irányuló védelem).

77. A kérdést előterjesztő bíróság szerint a spanyol jogszabály csak a jóvátételre irányuló védelmet biztosítja a várandós munkavállalók számára. Úgy véli azonban, hogy a 10. cikk 1. pontja a megelőző védelemre irányul, míg a 10. cikk 3. pontja jóvátételre irányuló védelemre.

78. A Bankia, Spanyolország és a Bizottság szerint a spanyol jogszabály összhangban van az anyasági irányelvvel.

79. A Bíróság már kifejtette, hogy „[az anyasági irányelv] 10. cikkének alkalmazása során a tagállamok nem változtathatják meg az »elbocsátás« fogalmát, hatástalanítva ezáltal az e rendelkezésben biztosított védelem mértékét, és veszélyeztetve annak hatékony érvényesülését”.<sup>69</sup> Ebből következik, hogy a tagállamoknak az anyasági irányelvben meghatározott elbocsátással szembeni védelmet megfelelően át kell ültetniük a nemzeti jogba.

80. Az anyasági irányelv 10. cikke 1. pontjában és a 10. cikke 3. pontjában szereplő követelményeket teljesíti-e az a nemzeti jogszabály, amely a jogellenes elbocsátás következményeivel szemben védelmet nyújt (jóvátételre irányuló védelem), azonban nem rendelkezik külön magáról a jogellenes elbocsátással szembeni védelemről (megelőző védelem)?

81. Véleményem szerint az anyasági irányelv célja és megfogalmazása arra utal, hogy nem.

82. A szóban forgó irányelv célja a várandós munkavállalók biztonságának és egészségének védelme. A munkaviszonyuk megszüntetése fizikailag és mentálisan káros hatással lehet rájuk.<sup>70</sup> A tizenötödik preambulumbekzdésből, a 10. cikk címéből („Az elbocsátás tilalma”) és a 10. cikk 1. pontja megfogalmazásából, amely egyértelműen előírja a tagállamoknak, hogy megtegyék „a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megtiltsák [a várandós munkavállalók] elbocsátását”, az is kiderül, hogy az uniós jogalkotónak e cikk megfogalmazásával az elsődleges célja az volt, hogy a várandós munkavállalókat az elbocsátástól megvédje. Ha e tilalom ellenére felmerül egy olyan helyzet, amelyben a várandós munkavállalót ténylegesen (jogellenesen) elbocsátják, a 10. cikk 3. pontja alapján a tagállam köteles biztosítani, hogy a munkavállalót „megvédjük [a 10. cikk 1. pontja] értelmében jogszerűtlen elbocsátás következményeitől”.

<sup>66</sup> Lásd többek között: 2017. május 18-i Lahorgue ítélet, C-99/16, EU:C:2017:391, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

<sup>67</sup> 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítélet, C-323/08, EU:C:2009:770, 30. pont.

<sup>68</sup> 2016. október 20-i Danqua ítélet, C-429/15, EU:C:2016:789, 36. pont.

<sup>69</sup> 2007. október 11-i Paquay ítélet, C-460/06, EU:C:2007:601, 32. pont.

<sup>70</sup> Az anyasági irányelv 1. cikke és tizenötödik preambulumbekzdése.



83. Igaz, hogy a preambulumbekzdés (meglehetősen különös módon) csupán arról beszél, hogy „káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye”. Ugyanakkor az elbocsátás veszélye maga váltja ki ezt az eredményt. Az elbocsátás, a pályafutás megszakítása és a munkanélküliség a várandós munkavállalót a csalódottság, stressz és bizonytalanság állapotába taszítja. Ezek érthetően káros hatással lehetnek fizikai és mentális állapotára, ideértve azt is, amit a Bíróság úgy írt le, mint „annak különösen súlyos kockázatát”, hogy a várandós női munkavállaló önként szakítja meg terhességét.<sup>71</sup>

84. Egy pereskedéssel telt időszak után megítélt utólagos jogorvoslat, például a várandós munkavállalónak a munkakörébe való visszahelyezését elrendelő végzés, az esedékes fizetés visszamenőleges kifizetése és/vagy kártérítés megítélése, nyilván segítenek csökkenteni a jogellenes elbocsátás következményeit. Azonban nem valószínű, hogy az eredeti jogellenes aktus által okozott káros mentális és fizikai hatásokat meg nem történtté tudja tenni.

85. Itt emlékeztetek arra, hogy a Bíróság az elbocsátás tényleges tilalmát már tágan értelmezte. Így a Paquay ítéletben a Bíróság kimondta, hogy „[az anyasági irányelv] céljaira és különösen a 10. cikke céljaira tekintettel meg kell állapítani, hogy a várandós, gyermekágyas és szoptató nők védelmi időszakban történő elbocsátásának tilalma nem korlátozódik az elbocsátásról szóló döntés közlésére. Az ebben a rendelkezésben az említett munkavállalóknak biztosított védelem azt is kizárja, hogy elbocsátásról hozzanak döntést, és azt is, hogy elbocsátást készítsenek elő, ideértve azt, hogy az érintett munkavállaló terhessége és/vagy gyermekének születése miatt végleges helyettesítését tervezzék, vagy erre más személyt keressenek.”<sup>72</sup> Az említett ítéletből kiderül, hogy a 10. cikk 1. pontjában szereplő követelmények teljesüléséhez magának az elbocsátásnak a *széles körű tilalma* kell, hogy érvényesüljön.

86. Ennek megfelelően, meglátásom szerint, a 10. cikk két külön követelményt tartalmaz: az egyik megelőző (a 10. cikk 1. pontja), a másik pedig jóvátételre irányuló (a 10. cikk 3. pontja). Azok a nemzeti rendelkezések, amelyek csak a jóvátételre irányulnak, függetlenül attól, hogy ezt mennyire hatékonyan teszik, nem mentesülnek azon kötelezettség alól, hogy első védelmi vonalként kell, hogy legyen egy tilalom a várandós munkavállalók elbocsátásával szemben, kivéve a 10. cikk 1. pontjában szereplő „különleges eseteket”.

87. Ehhez csak azt teszem hozzá, hogy a vonatkozó spanyol jogszabály szerint a jogellenes elbocsátás „a törvénynél fogva semmis”.<sup>73</sup> Hogy ez pontosan milyen következményekkel jár, azt a nemzeti bíróságnak kell a nemzeti jog alapján meghatároznia. Azonban abból, ahogy a kérdést előterjesztő bíróság leírta a nemzeti jog működését, valamint abból, ahogy a harmadik kérdést megfogalmazta, úgy tűnik, hogy a szóban forgó jogorvoslat jóvátételre irányuló védelmet, nem pedig megelőző védelmet nyújt. Ha ez így van, akkor míg az anyasági irányelv 10. cikkének 3. pontjában szereplő követelményeket teljesíti, a 10. cikk 1. pontjában szereplőket nem.

88. Ezért következtetésem szerint az anyasági irányelv 10. cikke azt írja elő a tagállamoknak, hogy a várandós munkavállalóknak (a 10. cikk 1. pontjában szereplő kötelezettség teljesítése érdekében) az elbocsátással, valamint (a 10. cikk 3. pontjában szereplő kötelezettség teljesítése érdekében) a 10. cikk 1. pontja szerinti tilalom ellenére megvalósult elbocsátás következményeivel szemben is védelmet biztosítson.

71 Lásd: 2010. november 11-i Danosa ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. A Bíróság itt teljesen egyértelművé teszi, hogy ezek a következmények magából az elbocsátás veszélyéből fakadnak.

72 2007. október 11-i Paquay ítélet, C-460/06, EU:C:2007:601, 33. pont.

73 Lásd: a fenti 12. pont.

*A negyedik kérdéstről*

89. Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdi, hogy az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja szerint a tagállamok kötelesek-e jogszabály útján biztosítani, hogy a várandós munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén elsőbbséget élvezzenek az érintett vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően.

90. A Bankia, Spanyolország és a Bizottság szerint nem.

91. Ez a kérdés a „vállalkozásnál betöltött állás megtartásának” lehetőségére vonatkozik, míg a második kérdés „egy másik munkakör kijelölésére”. A két fogalom nem egyenértékű. Amennyiben a várandós munkavállaló által jelenleg betöltött munkakör megszűnik, őt csak akkor lehet másik munkakörbe kijelölni, ha van ilyen szabad állás (vagy ha egy másik munkavállaló más munkakörbe való áthelyezésével fel lehet szabadítani egy pozíciót, és őt e felszabadult munkakörbe kinevezik). A „vállalkozásnál betöltött állás megtartása” azt jelenti, hogy a várandós munkavállaló mindentől függetlenül a vállalkozásnál fog dolgozni. Ez elérhető úgy is, hogy az illetőt egy másik szabad pozíció betöltésére kijelölik, azonban azt is jelentheti, hogy egy másik pozíciót töltenek be vele, és a jelenleg ott dolgozó munkavállalót bocsátják el, vagy azt is, hogy megtartják jelenlegi pozíciójában, és egy másik pozíciót és az azt betöltő munkavállalót építik le. A „vállalkozásnál betöltött állás megtartása” vonatkozó kötelezettség ezért nagyobb fokú védelmet jelent a várandós munkavállalónak, mint ha a munkáltató csak arra lenne köteles, hogy megpróbálja „kijelölni számára egy másik pozíciót”. A kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy a tagállamok kötelesek-e jogszabály útján biztosítani, hogy a várandós munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók többi kategóriájával szemben elsőbbséget élvezzenek az érintett vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően. Azt nem kérdezi, hogy fennáll-e egy abszolút kötelezettség az állás megtartását illetően, és véleményem szerint a 10. cikk 1. pontjában jelenleg szereplő „különleges esetekben” alkalmazható eltérés miatt egyértelmű, hogy az anyasági irányelv nem ír elő ilyen kötelezettséget.

92. E kérdés megválaszolásakor az anyasági irányelv védelemre irányuló céljából, a 10. cikkének 1. pontjában szereplő elbocsátási tilalomból, valamint a várandós munkavállalók elbocsátását csak „különleges esetekben” engedélyező korlátozott eltérés lehetőségéből indulok ki. Feltételezve, hogy ezek az elemek megfelelően lettek átültetve a nemzeti jogba, az így létrejött nemzeti jogszabály általában biztosítja, hogy a várandós munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén valóban megtartsák állásukat.

93. E tekintetben, ha a nemzeti jogszabály vagy gyakorlat – a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó intézkedései között – rendelkezik kifejezetten arról, hogy elsőbbséget kell biztosítani a vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően más meghatározott munkavállalói csoportoknak (családos munkavállalók vagy a fogyatékossgal élő személyek csoportjának), fennáll a veszélye, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselője figyelmét is elkerüli véletlenül a várandós munkavállalók elbocsátását – a különleges esetek kivételével – tiltó „rendes” nemzeti jog. Ha így történik, és a várandós munkavállalót pusztán azért bocsátják el, mert a csoportos létszámcsökkentéssel érintett vállalkozás valamennyi munkavállalójára vonatkozóan megállapított általános kritériumokat alkalmazzák, akkor az említett munkavállaló elbocsátása jogellenes lesz.

94. Ugyanakkor az anyasági irányelvben nincs külön rendelkezés, amely alapján valamely tagállam *köteles* lenne különös jogszabályt hozni arra vonatkozóan, hogy a várandós munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén elsőbbséget élveznek a vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően. Ugyanígy (nem meglepő módon), a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelvben sincs ilyen rendelkezés.

95. Itt emlékeztetek arra, hogy a Bíróságnak a Jiméñez Melgar ügyben, amely egy várandós munkavállaló határozott idejű szerződésének meg nem újításáról szólt, hasonló kérdéssel kellett foglalkoznia.<sup>74</sup> Ott az egyik kérdés az volt, hogy „az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja, amikor a várandós [...] munkavállalókra vonatkozóan engedélyezi a tilalmat »az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett« különleges esetekben előírja-e a tagállamoknak, hogy az elbocsátás alapjául szolgáló konkrét indokokat meghatározzák”. A Bíróság kimondta, hogy a 10. cikk 1. pontja nem írta elő, hogy a tagállamoknak meg kell határozniuk azokat a konkrét indokokat, amelyek alapján a munkavállalók elbocsáthatók, azonban mivel az anyasági irányelv minimumrendelkezéseket határozott meg, semmiképp nem ellentétes azzal, ha a tagállamok ily módon magasabb szintű védelmet nyújtanak a munkavállalóknak, ha ezt szeretnék.<sup>75</sup>

96. Ugyanezen gondolatmenetet követve arra a következtetésre jutok, hogy az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontja nem írja elő a tagállamoknak, hogy külön rendelkezéseket fogadjanak el annak érdekében, hogy a várandós munkavállalók elsőbbséget élvezzenek csoportos létszámcsökkentés esetén a vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően. A tagállamok, ha úgy kívánják, további védelem biztosítása vagy a jogbiztonság érdekében elfogadhatnak ilyen rendelkezéseket.

#### *Az 5. kérdésről*

97. Az 5. kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kérdezi, hogy megfelel-e az anyasági irányelv 10. cikke 2. pontjának a várandós munkavállalóval szembeni, az alapügyben közölthöz hasonló írásbeli felmondás, amely a csoportos létszámcsökkentést alátámasztó okokon kívül nem hivatkozik semmiféle különleges eset fennállására a várandós munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozóan.

98. A Bankia és a Bizottság a kérdésre igenlően válaszolt. A Bankia a tárgyaláson előadta, hogy a munkavállalót elbocsátásának okairól elegendő írásban tájékoztatni.

99. A csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerint az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal az említett értesítést követően léphetnek hatályba.

100. Az anyasági irányelv 10. cikkének 2. pontja éppen ilyen egyéni jogot ír elő a várandós munkavállalók részére. Egy ilyen munkavállalónak szánt felmondólevelet ahhoz, hogy érvényes legyen, i. írásba kell foglalni, és ii. megfelelően megalapozott indokokkal kell ellátni. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ötödik kérdés a második elemre vonatkozik.

101. Véleményem szerint a „megfelelően megalapozott indokok” azt jelentik, először is, hogy a felmondólevélben meg kell indokolni a felmondást, és másodsor, hogy ezen indokoknak összhangban kell lenniük az anyasági irányelvben meghatározott követelményekkel.

74 2001. október 4-i Jiméñez Melgar ítélet, C-438/99, EU:C:2001:509. Az említett ügyben a Bíróság (a 47. pontban) azon a véleményen volt, hogy „habár az [anyasági irányelv] 10. cikkében meghatározott elbocsátási tilalom a határozatlan és a határozott idejű munkaszerződésekre is vonatkozik, ha egy ilyen szerződés a határozott idő leteltével nem újítanak meg, az az említett rendelkezés értelmében nem tekinthető a rendelkezés által tiltott elbocsátásnak. Ugyanakkor, ha a határozott idejű szerződést a munkavállaló terhessége miatt nem újítják meg, az a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésébe és 3. cikkének (1) bekezdésébe ütköző, nemi alapon történő közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.”

75 2001. október 4-i Jiméñez Melgar ítélet, C-438/99, EU:C:2001:509, 37. és 38. pont.

102. Az anyasági irányelv releváns követelményei a 10. cikk 1. pontjában szereplő elbocsátási tilalom alóli mentességben találhatóak. A felmondólevélnek ezért meg kell határozni azokat a tényeket és indokolást, amelyekre a munkáltató hivatkozik annak érdekében, hogy az általa elbocsátani kívánt munkavállalót az elbocsátását lehetővé tevő, „[a terhességgel] összefüggésbe nem hozott különleges esetek” közé sorolja.

103. Ennek a tesztnek nem felel meg a csoportos létszámcsökkentés kapcsán az a felmondólevél, amely csupán a létszámcsökkentés általános indokait és a kiválasztási kritériumokat közli, azonban nem magyarázza meg, hogy a várandós munkavállaló elbocsátása miért megengedhető amiatt, hogy a szóban forgó csoportos létszámcsökkentés konkrét körülményei alapján „különleges esetnek” minősül.

104. Mi a helyzet akkor, ha a munkáltató csak akkor tudja meg, hogy a szóban forgó munkavállaló várandós, amikor már értesítette arról, hogy elbocsátják? Véleményem szerint a munkáltatónak, ha tudomására jut az említett tény, felül kell vizsgálnia az elbocsátást az anyasági irányelv 10. cikkének 1. pontjában szereplő, a nemzeti jogba átültetett tilalom alapján. A munkáltató az elbocsátást csakis abban az esetben tarthatja hatályban, ha arra a következtetésre jut, hogy a szóban forgó csoportos létszámcsökkentés a 10. cikk 1. pontja szerinti „különleges esetek” kategóriájába tartozik. Ez esetben egy új felmondólevelet kell kiküldenie, amely megfelel az anyasági irányelv 10. cikkének 2. pontjában szereplő feltételeknek.

105. Ezért következtetésem szerint ahhoz, hogy valamely felmondólevél megfeleljen az anyasági irányelv 10. cikkének 2. pontjában szereplő feltételeknek, írásba kell foglalni, és fel kell benne tüntetni az elbocsátását lehetővé tevő, a terhességgel összefüggésbe nem hozott különleges esetekre vonatkozó megfelelően megalapozott indokokat. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy itt erről van-e szó.

## Végekvetkeztetések

106. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia legfelsőbb bírósága, Spanyolország) által feltett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

- A várandós munkavállalók elbocsátását lehetővé tevő, 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 10. cikkének 1. pontjában szereplő „az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetek” kifejezést nem úgy kell értelmezni, hogy az pontosan megfelel a csoportos létszámcsökkentésről szóló irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „[...] egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő oknak [...]”. Valamely csoportos létszámcsökkentést eredményező konkrét helyzet, ahol a körülmények ezt igazolják, az előbbi rendelkezés értelmében „különleges esetnek” minősülhet. A nemzeti bíróság feladata eldönteni, hogy ilyen körülmények fennállnak-e.
- A 92/85 irányelv 10. cikkének 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy ha a várandós munkavállaló számára a csoportos létszámcsökkentéssel összefüggésben elfogadható módon ki lehet jelölni egy másik munkakört, az említett rendelkezésben szereplő elbocsátási tilalomtól való eltérés nem alkalmazandó. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy itt erről van-e szó.
- A 92/85 irányelv 10. cikke azt írja elő a tagállamoknak, hogy a várandós munkavállalóknak (a 10. cikk 1. pontjában szereplő kötelezettség teljesítése érdekében) az elbocsátással, valamint (a 10. cikk 3. pontjában szereplő kötelezettség teljesítése érdekében) a 10. cikk 1. pontja szerinti tilalom ellenére megvalósult elbocsátás következményeivel szemben is védelmet biztosítson.

- A 92/85 irányelv 10. cikkének 1. pontja nem írja elő a tagállamoknak, hogy külön rendelkezéseket fogadjanak el annak érdekében, hogy a várandós munkavállalók elsőbbséget élvezzenek csoportos létszámcsökkentés esetén a vállalkozásnál betöltött állás megtartását illetően. A tagállamok, ha úgy kívánják, további védelem biztosítása vagy a jogbiztonság érdekében elfogadhatnak ilyen rendelkezéseket.
- Ahhoz, hogy valamely felmondólevél megfeleljen a 92/85 irányelv 10. cikkének 2. pontjában szereplő feltételeknek, írásba kell foglalni, és fel kell benne tüntetni az elbocsátást lehetővé tevő, a terhességgel összefüggésbe nem hozott különleges esetekre vonatkozó megfelelően megalapozott indokokat. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy itt erről van-e szó.