



## Határozatok Tára

PAOLO MENGOZZI  
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA  
Az ismertetés napja: 2017. április 26.<sup>1</sup>

**C-174/16. sz. ügy**

**H.  
kontra  
Land Berlin**

(a Verwaltungsgericht Berlin [berlini közigazgatási bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás – A »megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő« jogok fogalma – Férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munkavégzés területén – Tagállami szabályozás, amely a próbaidős köztisztviselő számára a vezető beosztás végleges betöltéséhez két év, a meghosszabbítás lehetősége nélküli próbaidőt ír elő a szülői szabadság miatt történő távollét esetében is – Igazolás – Az uniós jog megsértése – Jóvátétel”

1. Elfogadható-e 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 irányelvre,<sup>2</sup> valamint a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelvre<sup>3</sup> figyelemmel az, hogy a vezetői álláshelyre újonnan beosztott próbaidős köztisztviselő két év próbaideje a szülői szabadság tartamára nem kerül felfüggesztésre? Ez a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya.

1 Eredeti nyelv: francia.

2 HL 2006. L 204., 23. o.

3 HL 2010. L 68., 13. o.

## Jogi háttér

### Az uniós jog

#### *A 2006/54 irányelv*

2. A 2006/54 irányelv 14. cikk (1) bekezdés a) és c) pontja értelmében:

„Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

a) nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt;

[...]

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátást, valamint a [...] díjazást;”

3. A 2006/54 irányelv 15. cikke szerint „[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 kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon”.

4. A 2006/54 irányelv 16. cikke kimondja, hogy „[e]zen irányelv nem érinti a tagállamok arra vonatkozó jogát, hogy eltérő jogokat ismerjenek el az apasági és/vagy az örökbefogadási szabadsághoz. Az ezeket a jogokat elismerő tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megvédjék a munkavállaló férfiakat és nőket a jogok gyakorlása miatti elbocsátástól, továbbá biztosítják, hogy az említett szabadságokat követően ezek a személyek jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.”

#### *A 2010/18 irányelv*

5. A 2009. június 18-án kötött, a szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodás (a továbbiakban: felülvizsgált keretmegállapodás) a 2010/18 tanácsi irányelv mellékletét képezi. A felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakaszának 1. és 2. pontja a következőképpen fogalmaz:

„1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket állapítja meg [...].

2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.”

6. A felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja kimondja, hogy „[e]z a megállapodás gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén alanyi jogot keletkeztet a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy a gyermeket egy adott életkorig, de legfeljebb 8 éves koráig gondozhassák. A részletes szabályokat a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg.” E szakasz 2. pontja részletezi, hogy „[a] szabadság időtartama legalább négy hónap”.

7. A foglalkoztatáshoz és az egyenlő bánásmódhoz kapcsolódó jogokat illetően a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasza szerint:

- „1. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal megegyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.
2. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a megszerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, kollektív szerződésekből és/vagy gyakorlatból származó bármely változást is.

[...]

4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók gyakorolhassák a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell hozniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód vagy a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.

[...]”

#### **A német jog**

8. A köztisztviselőkről szóló tartományi törvény (Landesbeamtengesetz, a továbbiakban: LBG)<sup>4</sup> 97. §-a következőképpen fogalmaz:

- „1. A legalább A13 fizetési fokozatba tartozó álláshelyek [...] a berlini közigazgatás köztisztviselőinek első alkalommal [...] próbaidőre történő kinevezése útján tölthetőek be [...]. A próbaidő két év időtartamú. A próbaidőt meghosszabítani nem lehet.

[...]

4. A próbaidős köztisztviselő a próbaidő sikeres teljesítését követően az 1. szakasz szerinti álláshelynek megfelelő kinevezést kap.[...] Ettől eltérően [...], 12 hónap elteltével a jogviszony megszüntethető [...], amennyiben az első év során megállapítást nyer, hogy a köztisztviselő a próbaidő alatt alkalmasságát nem igazolta. A próbaidő sikerével kapcsolatos kétség esetén, a munkatársaknak és hivatali feletteseknek rendszeresen, a megalapozott kétség megállapításától kezdődően, legalább háromhavonta, megbeszéléseket kell folytatni. A próbaidő lejártával véglegesen ki nem nevezett köztisztviselő az általa el nem nyert álláshelynek megfelelő díjazásra nem jogosult. A köztisztviselő további jogosultságokkal nem rendelkezik. A próbaidős köztisztviselőt egy éven belül ugyanazon álláshelyre próbaidőre nem lehet felvenni. Amennyiben a köztisztviselőnek első alkalommal kizárólag azon tény miatt nem sikerült teljesíteni a próbaidőt, mert egy hosszabb időszakon keresztül nem tudta a vezetői beosztással járó feladatait ellátni, a hivatali felettes kivételt engedélyezhet a 7. mondat alkalmazása alól.

[...]”

<sup>4</sup> A Dienstrechtsneuordnungsgesetz (a közszolgálat módosításáról és megújításáról szóló szövetségi törvény) 2011. június 22-én közzétett változatában.

## **Az alapeljárás, az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás**

9. H. – az alapeljárás felperese – 2002 óta a berlini önkormányzati hivatal élethosszig kinevezett köztisztviselője. A felperest kiválasztási eljárást követően, a 2011. szeptember 20-i okiratban, próbaidőre, vezető beosztású köztisztviselői jogviszonyba (a B2 fizetési fokozat tanácsosi álláshelyére) nevezték ki, míg azt megelőzően kisebb felelősséggel és jövedelemmel járó álláshelyet (az A16 fizetési fokozat tanácsosi állását) töltött be.

10. 2011. július 25-től 2012. január 19-ig, a várandósságához kapcsolódó betegség miatt H. munkaképtelen állományban volt. 2012. január 20-tól 2012. május 29-ig a törvény által biztosított szülési szabadságon, majd rendes szabadságon volt. 2012. május 30-tól munkáltatója szülői szabadságot engedélyezett számára, amelyet az alapügy felperesének kérésére többször meghosszabbítottak, és amely 2015. február 20-án ért véget.

11. A Landesverwaltungsamt Berlin (Berlin tartomány közigazgatási hivatala, Németország), mint a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány, Németország) személyzeti ügyeinek megbízottja, 2014. szeptember 4-i határozatában értesítette az alapügy felperesét, hogy a vezető álláshelyre, próbaidőre történt beosztását követően a kétéves próbaidőt nem teljesítette. A tartomány közigazgatási hivatala közölte az alapügy felperesével, hogy – mivel az adott álláshelyet sohasem töltötte be – az LBG 97. §-ának (4) bekezdése alapján a próbaidős köztisztviselői jogviszonya 2013. szeptember 19-én megszűnt. Ugyanezen határozatban a H.-t arról is tájékoztatták, hogy visszahelyezik a 2011-ben történt kinevezését megelőzően általa betöltött alacsonyabb beosztású álláshelyre.

12. Azt a vezető beosztású álláshelyét, amelyet H.-nak a két év próbaideje során kellett volna betöltenie, 2012 második félévében újból meghirdették, és azt egy másik személlyel töltötték be.

13. A 2014. szeptember 4-i határozattal szemben H. keresetet nyújtott be, arra való hivatkozással, hogy a határozat – mivel szülői szabadságon lévő nőt hátrányos megkülönböztetésben részesít – a 2006/54 és a 2010/18 irányelvvel ellentétes. A Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) közigazgatási hivatala a felperes 2014. november 10-i keresetét elutasította. Határozatát arra a tényre alapozta, hogy a közszolgálatban a vezetői álláshely élethosszig történő betöltésére csak akkor kerülhet sor, ha az arra jelölt sikeresen teljesítette a két év időtartamú, nem meghosszabbítható próbaidőt. Kirívóan hosszú távollét esetén azt kell értékelni, hogy a feladatok tényleges végzésére fennmaradó időtartam elegendő-e a próbaidőn lévő személy alkalmasságának pozitív megítélésére. Márpedig, H. egyetlen napig sem végzett vezetői feladatot, következésképpen csak az volt megállapítható, hogy 2013. szeptember 19-ig próbaidejét nem teljesítette. Ez a szabály azonos módon érvényes a férfiakra és a nőkre; az LBG 97. §-ára tekintettel a férfiaknak ugyanolyan joguk van a szülői szabadságra, valamint az ilyen indokból való távollétük is azonos következménnyel jár. Emiatt a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) közigazgatási hivatala vitatja a 2006/54 irányelv szerinti közvetlen hátrányos megkülönböztetést. A hivatal álláspontja szerint a közvetett megkülönböztetés sem okoz hátrányt, mivel még ha a próbaidő időtartamának kiszámítása során a várandóssághoz kapcsolódó, elsődlegesen a nőket érintő munkaképtelenség időtartama nem is számítható be, azt az LBG 97. §-a által követett jogszerű cél igazolja, mivel a köztisztviselő alkalmassága csak egy viszonylag hosszú időszakon keresztül végzett tényleges feladatellátást követően állapítható meg. A 2010/18 irányelvet illetően, a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) közigazgatási hivatala fenntartotta, hogy a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 2. mondata alapján a megszerzett vagy a megszerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság lejártával mind érvényesülnek, „a nemzeti jogban bekövetkezett változásokkal”, és úgy véli, hogy a felperes helyzetében a szülői szabadság lejártával bekövetkezett változás az LBG 97. §-ának alkalmazásából ered. Mivel pedig H. próbaidős köztisztviselői jogviszonya törvényesen szűnt meg, a 2010/18 irányelv megsértése nem merülhet fel.

14. H. fellebbezést nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz, amely fórum szerint felmerül az LBG 97. §-ának a 2006/54, valamint a 2010/18 irányelvvel való összeegyeztethetőségének kérdése. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy a hivatali elöljáró olyannyira nem mérlegelte – a nemzeti jogszabály által sem előírt – azon körülményt, hogy H. a szülői szabadságról visszatérésekor tudja-e folytatni a próbaidős jogviszonyát, hogy az eredetileg az alapeljárás felperesének szánt álláshelyet – annak ellenére, hogy azt a felperes is elláthatta volna és a próbaidőt sikeresen teljesíthette volna – végleges jelleggel egy másik személlyel töltötte be.

15. E körülmények között a Verwaltungsgericht Berlin (berlini közigazgatási bíróság, Németország) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és a Bíróság Hivatalához 2016. március 24-én beérkezett előzetes döntéshozatalra utaló határozatával az alábbi kérdéseket terjesztette a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

- „1. Úgy kell-e értelmezni a [2010/18] irányelv, és a [felülvizsgált] keretmegállapodás rendelkezéseit, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti jogi szabályozás, amely szerint a próbaidő, amelynek során a köztisztviselőt próbaidős közszolgálati jogviszony keretében vezető beosztásba helyezték, a meghosszabbítás lehetősége nélkül akkor is véget ér a törvény erejénél fogva, ha a köztisztviselő e próbaidő túlnyomó részében szülői szabadságát töltötte és továbbra is azt tölti?
2. Úgy kell-e értelmezni a [2006/54] irányelv rendelkezéseit, különösen az irányelv 14. cikke (1) bekezdésének a) vagy c) pontját, 15. vagy 16. cikkét, hogy az első kérdés szerinti tartalommal rendelkező nemzeti jogi szabályozás nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetést jelent, ha az sokkal több nőt érint vagy érinthet, mint férfit?
3. Az első vagy második kérdésre adott igenlő válasz esetén: akkor is ellentétes-e az említett uniós jogi rendelkezések értelmezésével az ilyen nemzeti jogi szabályozás, ha azt azzal a célkitűzéssel igazolják, hogy a próbaidő alatt csak a feladatok hosszabb időn keresztül történő tényleges ellátása esetén állapítható meg a feladatok tartós ellátására való alkalmasság?
4. A harmadik kérdésre adott szintén igenlő válasz esetén: lehetővé tesz-e az uniós jog értelmezése a próbaidőnek közvetlenül a szülői szabadság végét követő, a szülői szabadság megkezdésekor még hátralévő időtartamra ugyanazon vagy hasonló beosztásban történő folytatásától eltérő jogkövetkezményt, például akkor, ha ilyen beosztás vagy megfelelő álláshely már nem áll rendelkezésre?
5. Megköveteli-e az európai jog értelmezése, hogy ilyen esetben mellőzzék a nemzeti jog rendelkezései szerinti, más pályázók bevonásával járó új kiválasztási eljárást egy másik beosztás vagy vezető beosztás betöltéséhez?”

16. A jelen ügyben írásbeli észrevételeket az alapeljárás felperese, a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány), valamint az Európai Bizottság terjesztett elő.

## Elemzés

17. A Bírósághoz előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések egyrészt arra irányulnak, hogy az LBG 97. §-a összeegyeztethető-e 2006/54 és a 2010/18 irányelvek által biztosított jogokkal (elsőtől a harmadik kérdésig), másrészt egy esetleges össze nem egyeztetetőség következményeire kérdeznek rá, másképpen fogalmazva arra, hogy az esetlegesen H.-t megillető „jóvátételnek” milyen formát kell öltenie? (negyedik és ötödik kérdés).

## Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első, második és harmadik kérdés

### A 2006/54 irányelvről

18. A 2010/18 irányelv és a mellékletét képező felülvizsgált keretmegállapodás a szülői szabadságra – mint „a szakmai és családi kötelezettségek összehangolásának, valamint a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdításának fontos eszközére – vonatkozóan”<sup>5</sup> minimális követelményeket állapít meg, tiszteletben tartva a nemzeti jogot, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatokat.<sup>6</sup> A felülvizsgált keretmegállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, aki munkaszerződéssel, illetve munkavisztonnyal rendelkezik.<sup>7</sup> A szülői szabadságra a gyermek születése jogosít,<sup>8</sup> célja pedig az, hogy a szülők számára lehetővé tegye a gyermek gondozását.<sup>9</sup> Időtartama legalább négy hónap.<sup>10</sup> A felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasza szerint a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor „munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal” megegyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.<sup>11</sup> Emellett, a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy megszerzés alatt álló munkavállalói jogok „a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak”<sup>12</sup>. A tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kell hozni, hogy a munkavállalóknak védelmet biztosítsanak a szülői szabadság igénybevétele miatt történő kedvezőtlenebb bánásmód ellen.<sup>13</sup> Az Európai Uniónak ezen eszköz – a szakmai és a családi élet összehangolását lehetővé tévő, a szülői szabadság – iránti elkötelezettsége olyan erős, hogy e szociális jogot az az Európai Unió Alapjogi Chartájának 33. cikke (2) bekezdésében az alapvető jog rangjára emelte.<sup>14</sup>

19. Alapvetően a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasza fényében szükséges H. helyzetét megvizsgálni, minthogy e megállapodás a Bíróság már korábban kinyilvánított álláspontja<sup>15</sup> szerint a közszolgálati alkalmazottakra is alkalmazandó.

20. Először is, rögtön el kell utasítanom a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) azon érvelését, amely szerint a felülvizsgált keretmegállapodás alapján a szülői szabadság alatt és annak lejártával járó védelem kizárólag a szülői szabadság minimális, azaz négy hónapos<sup>16</sup> időtartama alatt biztosított a munkavállalónak. Ennek megértéséhez elegendő áttekinteni a Bíróság ítélkezési gyakorlatát az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK európai tanácsi irányelv értelmezéséről<sup>17</sup>. Így a Meerts ítélet<sup>18</sup> olvasata alapján – amelyben a Bíróság a szülői szabadság időtartama alatt elbocsátott munkavállaló elbocsátásának feltételeivel kapcsolatosan foglalt állást – semmi nem utal ilyen korlátozásra. A Bíróság már megállapította, hogy keretmegállapodásnak a szülői szabadságról visszatérő munkavállalóra vonatkozó feltételekről szóló szakaszának „[célja] a munkavállalót már a szülői szabadság kezdetén megillető, a munkaviszonyból eredő – megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő – jogok elvesztésének vagy korlátozásának elkerülése, és annak biztosítása, hogy *e szabadság végével* e jogokat illetően a munkavállaló ugyanazon

5 A felülvizsgált keretmegállapodás preambuluma első bekezdése.

6 Lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakaszát.

7 Lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontját.

8 Vagy örökbefogadása: lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontját.

9 Lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontját.

10 Lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontját.

11 A felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontja.

12 A felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja.

13 Lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 4. pontját.

14 Lásd a 2010. szeptember 16-i Chatzi ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534) 37. és 63. pontját.

15 Lásd különösen: 2010. szeptember 16-i Chatzi ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 27–30. pont); 2015. július 16-i Maistrellis ítélet (C-222/14, EU:C:2015:473, 29. pont).

16 Lásd a felülvizsgált keretmegállapodás 2. szakaszának 2. pontját.

17 HL 1996. L 145., 4. o.

18 2009. október 22-i ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645).

helyzetben legyen, mint az említett szabadságot megelőzően”<sup>19</sup>. Jelen ügyben legfeljebb annyi kétség maradhat fenn, hogy – az érintett tagállam – a szülői szabadság tartamát a keretmegállapodás szerinti minimális időtartamhoz igazította. Mindamellet a Bíróságnak a Meerts ítélet 37. pontjában<sup>20</sup> kifejtett véleménye – amely szerint, „[a] szülői szabadságról szóló keretmegállapodás részét képezi [...] a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmódról szóló 16. pontjában szereplő alapvető céloknak, amelyek a munkavállalók, a jelen esetben a szülői szabadságot kérő vagy azt kivevő munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához, valamint megfelelő szociális védelmükhöz kapcsolódnak” – álláspontom szerint, szemben áll a jelzett munkavállalóknak biztosított védelmet a szülői szabadság tartamát a minimális időtartamra korlátozó megszorító értelmezéssel. Mindenesetre a Chatzi ítélet és a Riežniece ítélet<sup>21</sup> minden kétséget végleg eloszlat. Ezen ítéletek tényállása szerint a szülői szabadság maximális időtartamát 18, illetve 9 hónapban határozták meg. Az időtartam tehát a keretmegállapodás által meghatározott minimum időtartamot meghaladó mértékben került meghatározásra. Márpedig a Bíróság emlékeztetett rá, hogy a keretmegállapodás biztosítja, hogy a szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni vagy az előző munkahelyükkel egyenértékű munkahelyet elfoglalni.<sup>22</sup> *Mutatis mutandis*,<sup>23</sup> H. hivatkozhat a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszában a munkavállalónak biztosított védelemre, még akkor is, ha a Németországi Szövetségi Köztársaság a szülői szabadság maximális időtartamát a keretmegállapodásban előírt minimális időtartamnál jelentősen hosszabb időszakban határozta meg.

21. Másodsor, az alapügy alperesének megállapításaira kell válaszolni, aki állítja, hogy teljes mértékben tiszteletben tartotta a felülvizsgált keretmegállapodás előírásait, egyrészt azért, mert H.-nak a szülői szabadságról visszatérésekor a 2011. szeptember 11-i okirattal történt kinevezését megelőzően betöltött alacsonyabb beosztású munkahelyével egyenértékű munkahelyet (az A16 fizetési fokozat tanácsosi állását) biztosította, másrészt mivel H. – a B2 fizetési fokozatba tartozó tanácsosi álláshellyel kapcsolatos – megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogra sem hivatkozhat, hiszen e feladatkörét ténylegesen soha nem gyakorolta. E tekintetben az alapügy alperese fenntartja, hogy H. próbaidős közszolgálati jogviszonya – a tényből fakadóan, hogy szülői szabadsága ideje alatt a próbaidő kétéves időtartama letelt – megszűnt, a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontjából következően, annak eredményeként, hogy a nemzeti jogban változás történt. Mindenesetre, az álláshelyre visszatéréshez való jogot szükségképpen úgy kell értelmezni, hogy annak időbeli korlátja van, és ezen időbeli korlát hiányában a munkáltatóknak meghatározatlan ideig betöltetlenül kellene hagyni álláshelyeket, ami a vállalkozások megfelelő működtetését veszélyeztetné, és a felülvizsgált keretmegállapodás általános szempontjainak 23. pontja épp „az olyan [...] korlátok elkerülésére irányuló igényt [...]” vet fel „amelyek visszatartják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését”.

22. A megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogokkal kapcsolatban a Bíróság korábban kimondta, hogy mind az említett 2. szakasz 6. pontjából – amely megegyezik a jelenlegi felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasz 6. pontjával –, mind pedig annak összefüggéséből kitűnik, hogy a rendelkezés „célja a munkavállalót már a szülői szabadság kezdetén megillető, a munkaviszonyból eredő – megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő – jogok elvesztésének vagy korlátozásának elkerülése, és annak biztosítása, hogy e szabadság végével e jogokat illetően a munkavállaló *ugyanazon*

19 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645, 39. pont). Kiemelés tőlem.

20 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645, 39. pont).

21 2010. szeptember 16-i ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534); 2013. június 13-i ítélet (C-7/12, EU:C:2013:410).

22 Lásd: 2010. szeptember 16-i Chatzi ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 57. pont); 2013. június 20-i Riežniece ítélet (C-7/12, EU:C:2013:410, 50. és 51. pont).

23 Tekintettel a Bíróságnak a 2016. június 16-i Rodríguez Sánchez ítélet (C-351/14, EU:C:2016:447) 47. pontjában rögzített álláspontjára, a Bíróságnak – a 96/34 irányelv és az annak mellékletét képező keretmegállapodással kapcsolatosan – tett megállapításai irányadóak a 2010/18 irányelvre és a felülvizsgált keretmegállapodásra, minthogy ez utóbbi irányelv nem hozott módosításokat a munkavállalónak a szülői szabadságról visszatérését biztosító védelem területén (összehasonlításul, lásd egyrészt a keretmegállapodás 2. szakaszának 5. és 6. pontját, másrészt a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 1. és 2. pontját).

*helyzetben* legyen, mint az említett szabadságot megelőzően”<sup>24</sup>. Ezenkívül korábban a Bíróság kimondta azt is, hogy „[a] férfiak és a nők egyenlő bánásmódjának a [keretmegállapodásban] kitűzött céljára tekintettel az említett szakasz [...] úgy értendő, hogy az a közösségi szociális jog olyan elvét fejezi ki, amely különleges jelentőséggel bír, és ezért nem lehet megszorítóan értelmezni”<sup>25</sup>. Következésképpen a keretmegállapodás, majd a felülvizsgált keretmegállapodás értelmében a „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok” fogalma magában foglalja a közvetlenül vagy közvetve a munkaviszonyból származó összes jogot és készpénzben vagy természetben nyújtott összes előnyt, amely a munkavállalót a munkáltatóval szemben a szülői szabadság kezdetén megilleti”<sup>26</sup>. Így a „munkaviszonyból származó jogok szülői szabadság esetén történő korlátozásához vezető nemzeti szabályozás visszatérthatja a munkavállalót attól, hogy ilyen szabadságot vegyen ki [...] Ez közvetlenül ellentétes a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás célkitűzésével, amelynek egyik célja a családi élet és a hivatás jobb összeegyeztethetősége”<sup>27</sup>.

23. Emlékeztetek rá, hogy az iratokból kiderül, hogy H.-t próbaidős vezető beosztású köztisztviselői jogviszonyba – a várandósságához kapcsolódó betegsége miatti betegszabadságának ideje alatt – 2011. szeptember 20-án helyezték. Szülői szabadsága csak 2012. május 30-án kezdődött, munkáltatója hozzájárulásával. Következésképpen az elméletileg 2 éves próbaideje már nyolc hónappal korábban megkezdődött.<sup>28</sup> Ezen időpontban, azaz a szülői szabadsága megkezdéséig, H. bizonyosan nem látta el próbaidős köztisztviselői feladatait, azonban a 2011. szeptember 20-i kinevezése alapján azt jogszerűen végezhetné volna. Ki kell emelni azt is, hogy H. munkahelyének vezetése ugyanazon álláshely betöltése érdekében – bizonyos igyekezetet tanúsítva – már 2012 második felében kiválasztási eljárást kezdeményezett.

24. H.-t akkor nevezték ki, amikor nem csupán várandós volt, hanem nem is volt a munkahelyén. A szülői szabadság iránti kérelmét, valamint annak azt követően előterjesztett meghosszabbításait, a munkáltató a – szülői szabadság időtartamát maximum három évben meghatározó – szabályoknak megfelelően fogadta el. H.-val szemben kifogásként semmilyen módon, három oknál fogva sem vehetők fel az egymást követő meghosszabbítások, nem kifogásolható távollétének időtartama. Először is azért, mert jöllehet H. végeredményben a nemzeti jogszabályokban meghatározott, majdnem maximális időtartamú szülői szabadságot vette igénybe (2012. május 30-tól 2015. február 20-ig), munkáltatója őt csak a szülői szabadság kicsit több mint tizenöt hónapjának elteltével, 2013. szeptember 19-től tekintette távollévőnek. Másodszor azért, mert a szülői szabadság maximumának meghatározása során, a felülvizsgált keretmegállapodásban előírt minimális időtartam betartásával, a tagállamok tag mérlegelési jogkörrel rendelkeznek, amelynek során nyilván értékelik a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit. Éppen ezért jogilag és értelmileg sem helytálló arra gondolni, hogy amit egyik kézzel a munkavállalóknak adtak (azaz meghatározott idejű szülői szabadságot), azt a másik kézzel – megengedhetetlen módon, a munkavállalónak felróva a távollétet és/vagy őt a munkába történő visszatérésre kényszerítve – visszaveszik. Harmadszor, megértem, hogy ez a távollét, amelynek ténylegesen csak a maximális időtartamát lehet igazából megakadályozni, a munkáltatónak nehézségeket okozhat. Mindazonáltal, a keretmegállapodás előírja, hogy ezek a nehézségek a munkavállaló tudomására hozhatók. Még ha hiányzik is a kölcsönös megértés a munkavállaló és a munkáltató között, emlékeztetek rá, hogy a keretmegállapodás 6. szakaszának 2. pontja ajánlja, hogy „a munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében javasolt, hogy a szülői szabadság ideje alatt a

24 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Kiemelés tőlem. Lásd továbbá: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet (C-486/08, EU:C:2010:215, 51. pont).

25 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Azóta ennek jelentőségét az Európai Unió Alapjogi Chartája megerősítette: lásd a jelen indítvány 18. pontját.

26 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645, 43. pont). Lásd továbbá: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet (C-486/08, EU:C:2010:215, 53. pont).

27 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645, 47. pont).

28 Figyelembe véve azt a tényt, hogy az alapügy alperese értesítette H.-t, hogy a próbaidős köztisztviselői jogviszonya 2013. szeptember 19-én szűnt meg, hangsúlyozni kell, hogy a 2 éves próbaidő nem került „felfüggesztésre” sem a várandóssághoz kapcsolódó betegség miatti betegszabadság, sem a szülési szabadság alatt, ami problematikusnak tűnik az uniós jog által a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató női munkavállalóknak biztosítandó különleges védelem szempontjából. Ezzel azonban Bíróság elé terjesztett előzetes döntéshozatali kérdések nem foglalkoznak.



munkavállalók és munkáltatók maradjanak kapcsolatban”. Márpedig, az iratokból nem derül ki, hogy H.-t a munkáltató valamilyen nehézségről – például arról, hogy visszatérése az általa ellátandó próbaidős köztisztviselői álláshely fenntartása nehézségbe ütközik – informálta volna. Emellett, H.-t csak 2014. szeptember 4-én tájékoztatta, hogy próbaideje már 2013. szeptember 19-én lejárt, miközben alig néhány hónappal a szülői szabadságának megkezdése után már megtette a helyettesítése iránti intézkedéseket. A Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) – azzal, hogy távollétének következményeire nem hívta fel a figyelmét és helyettesítése érdekében azonnal kiválasztási eljárást folytatott le – az alapügy felperesét megfosztotta attól a lehetőségtől, hogy a munkába történő korábbi visszatérése iránt intézkedni tudjon. A Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) így megsértette a munkáltató és a szülői szabadságon lévő munkavállaló közötti jó kapcsolatnak a fentiekben idézett elvét.

25. Emlékeztetni kell végül két egymással összefüggő elemre. Először is az, hogy H.-t egy kiválasztási eljárás eredményeként a B2 fizetési fokozat tanácsosi álláshelyére, próbaidős köztisztviselői jogviszonyba nevezték ki a közszolgálaton belül, ahhoz hasonlítható, mint ha őt magasabb fokozatba léptették volna elő, mivel munkáltatója nem változott.<sup>29</sup> Később, ennek a fokozott felelősséggel járó álláshelynek az elnyerése természetesen magasabb fizetéssel járt.

26. E megállapításokból így következik, hogy H.-nak – a szülői szabadsága megkezdésekor – nem volt joga véglegesen betölteni a 2011. szeptember 20-i kinevezése szerinti álláshelyet. Ezen oknál fogva hajlok arra, hogy felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasz 1. pontja nem biztosít megfelelő alapot az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés megválaszolásához. Az említett megállapodás 5. szakasz 2. pontja alapján többet, mint egy jogot, a szülői szabadságra távozás pillanatában meglévő, a munkajogviszonyt jellemző elemek összességét kell megvédeni a korábban be nem töltött álláshelyre visszatéréskor. Így, amint az ítélkezési gyakorlatból következik, a munkavállalót ugyanolyan helyzetbe kell juttatni, mint amelyben a szülői szabadságát megelőzően volt, és visszatérésekor biztosítani kell, hogy újra betölthesse a képességeinek megfelelő azon álláshelyet, amelyre korábban, a végleges kinevezést megelőző próbaidő alatt, ideiglenesen kinevezték.

27. Ezenkívül azt is el kell ismerni, hogy nincs olyan – írásos – érv,<sup>30</sup> amely alátámasztja a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) írásbeli észrevételét, amely semmilyen módon sem igazolta, hogy a felülvizsgált keretmegállapodásban az újbóli beilleszkedéshez való jog, vagy a megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok védelme időben korlátozott lenne, és ne a szülői szabadság teljes időtartamára terjedne ki. Az ítélkezési gyakorlatban megfogalmazott követelmény – amely szerint a szülői szabadságról visszatérésre vonatkozó szakaszt nem lehet megszorítóan értelmezni – egyfajta biztosítékot képez.<sup>31</sup>

28. Nem vezet előbbre a határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló helyzetével történő lehetséges összehasonlítás, mivel jelen előzetes döntéshozatalra utaló határozat tényállásából világosan kiderül, hogy H.-nak az LBG 97. §-a szerinti két év próbaidejét egyfajta – speciálisan a helyi közszolgálatban történő előléptetéshez kapcsolódó – próbaidőként kell megítélni. Egyebekben H.-nak a szülői szabadsága ideje alatti két év próbaidejének letelte, még a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasz 2. pontja szerinti, „a nemzeti jogból származó változásként” sem elemezhető, ugyanis H. jogait szülői szabadságának tartama alatt jogszabályi változás nem érintette.<sup>32</sup>

29 Az alapügy felperesének hivatásbeli helyzetében bekövetkezett „belső” jellegű változás miatt jelen ügyet nem vizsgálom – az LBG 97. § (4) bekezdése szövegének bizonyos kétértelmősége ellenére sem – az elbocsátással szembeni védelemről szóló rendelkezések fényében.

30 Például a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja úgy rendelkezik, hogy a megszerzett vagy a megszerzés folyamatában lévő jogok „a szülői szabadság végéig” maradnak változatlanok, nem pedig a szülői szabadságnak a felülvizsgált keretmegállapodás szerinti minimális időtartamáig. A Bíróság maga sem állapított meg további korlátozást: lásd: 2010. szeptember 16-i Chatzi ítélet (C-149/10, EU:C:2010:534, 57. pont); 2013. június 20-i Riezniece ítélet (C-7/12, EU:C:2013:410, 32. pont).

31 Lásd a jelen indítvány 25. lábjegyzetét.

32 Nem H. szülői szabadságának ideje alatt került elfogadásra az LBG 97. §-a.

29. Következésképpen az, hogy az LBG 97. §-a alapján, a kiválasztási eljárásban sikerrel járt azon köztisztviselő, aki vezető álláshoz jut, a tényleges kinevezése előtt két év próbaidőt köteles teljesíteni anélkül, hogy ezen időtartam a szülői szabadsága alatt időre felfüggesztésre kerülne, vagy a szülői szabadságot követő dátummal elhalasztásra kerülne arra ösztönöz, hogy a szülői szabadságra való joggal ne éljenek,<sup>33</sup> és ebből következően a munkavállalót e szabadság igénybevételeitől eltántorítsák, ami a felülvizsgált keretmegállapodás céljával közvetlenül ellentétes, mivel a próbaidős köztisztviselőket választásra kényszeríti a hivatásuk, adott az esetben a szakmi előmenetelük és a családi életük között, miközben a felülvizsgált keretmegállapodás éppen e két jogos, ám néha eltérő érdek összehangolásának megkönnyítését célozza. Márpedig ez a választás többségében a nőket<sup>34</sup> érinti, és az alapügyben szóban forgó szabályozás, hozzájárulva az üvegplafon fenntartásához, különösen az ő szakmai előmenetelüket és felelősséggel járó álláshelyekhez jutásukat akadályozza.

30. A felülvizsgált keretmegállapodás egyáltalán nem ad lehetőséget ilyen korlátozás igazolására. Következésképpen a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakasz 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely úgy rendelkezik, hogy a próbaidős köztisztviselő, aki a kiválasztási eljárás sikeres teljesítését követően vezető álláshoz jut, a tényleges kinevezése előtt két év próbaidőt köteles teljesíteni, pedig ezen próbaidő a szülői szabadsága alatt semmilyen körülmények között nem függeszthető fel, és a próbaidő kezdete sem halasztható el közvetlenül a szülői szabadságot követő napra.

### *A 2006/54 irányelvről*

31. Előzetesen meg kell jegyezni, hogy a 2006/54 irányelv a közszolgálati alkalmazottakra alkalmazandó.<sup>35</sup> A 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének a) pontja megtilt minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést, ideértve a közszektorban is a következők vonatkozásában: „[...] foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve az előmenetelt;” H.-nak a németországi helyi közszolgálatban történt szakmai előrelépésére vonatkozó – az ügy szemponjából releváns – helyzetét részletesen ismertettem. Ezért az elemzésem során a 2006/54 irányelv 14. cikk (1) bekezdés a) pontjára fogok koncentrálni.<sup>36</sup>

32. A 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerint a közvetlen hátrányos megkülönböztetés „ha egy látszólag semleges rendelkezés [...] az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés [...], feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek”<sup>37</sup>. Első pillantásra nem nehéz az LBG 97. §-a szövegezésének semlegességét megállapítani, mivel az úgy tűnik, hogy egyformán alkalmazandó a próbaidős női és férfi köztisztviselőkre, nehezebb viszont azt megítélni, hogy az különösen a nőket hozza-e hátrányos

33 Lásd analógia útján: 2014. február 13-i TSN és YTN ítélet (C-512/11 és C-513/11, EU:C:2014:73, 49. és 51. pont).

34 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint ennek megállapítása a nemzeti bíróságok feladata (lásd: 2013. június 20-i Riežniece ítélet [C-7/12, EU:C:2013:410, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat]). Márpedig a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatának 26. oldalán megerősíti, hogy „abból az elvből indul ki, hogy Berlin tartományban is, a nők sokkal gyakrabban vesznek igénybe szülői szabadságot, mint a férfiak” (kiemelés tőlem). A 2006/54 irányelvre vonatkozó elemzés során még visszatérek e pontra.

35 Lásd: 2015. július 16-i Maistrellis ítélet (C-222/14, EU:C:2015:473, 12. pont).

36 A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet nem lehet a 2006/54 irányelv 15. cikke és 16. cikke alapján vizsgálni. Ugyanis az irányelv 15. cikke olyan különleges rendelkezés tartalmaz, amely a szülési szabadságon lévő nőt a munkába történő visszatérésekor, a „szülési szabadság lejártá után” kívánja védeni. A 2006/54 irányelv 16. cikke azokat a szülőknél a különleges helyzetét kívánja védeni, akik apasági és/vagy örökbefogadási szabadságot vesznek igénybe. Márpedig H. által a visszatérésekor tapasztalt nehézségek nem a szülői szabadsággal vannak közvetlen kapcsolatban, hanem éppen ellenkezőleg, a – sajátos és a 2006/54 irányelv 15. és 16. cikkében foglalt szabadságoktól különböző – szülői szabadságnak a következménye (a szülési szabadságnak a szülői szabadsághoz képest meglévő sajátosságaira vonatkozóan, lásd a bőszéges ítélkezési gyakorlatból: 2013. szeptember 19-i Betriu Montull ítélet (C-5/12, EU:C:2013:571, 48–50. pont); 2016. június 16-i Rodríguez Sánchez ítélet (C-351/14, EU:C:2016:447, 43–44. pont). Azzal kapcsolatos kétségeimről, hogy szülési szabadsága alatt H. elégséges védelemben részesült-e, lásd a jelen indítvány 28. lábjegyzetét.

37 Lásd szintén: 2013. június 20-i Riežniece ítélet (C-7/12, EU:C:2013:410, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2014. március 18-i D. ítélet (C-167/12, EU:C:2014:169, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2014. március 18-i Z. ítélet (C-363/12, EU:C:2014:159, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

helyzetbe. Mindenesetre ennek megítélése a kérdést előterjesztő bíróságra tartozik, amelynek feladata azt megállapítani, hogy az érintett tagállamban sokkal több nő, mint férfi kért szülői szabadságot, és hogy előbbieket inkább érinti az alapügyben szóban forgó rendelkezés alkalmazása. Márpedig a kérdést előterjesztő bíróság kifejezetten kiemeli, hogy a „Land Berlinben (Berlin szövetségi tartomány) szülői szabadságot sokkal több nő vesz igénybe, mint férfi”<sup>38</sup>. Mindazonáltal, nem lehet egy ilyen megállapítást az LBG 97. §-ának hatálya alá tartozó személyek különböző kategóriáinak adatait összehasonlító statisztikákra alapozni, mivel a Land Berlin (Berlin szövetségi tartomány) betöltendő vezetői álláshelyeinek száma alacsonyabb, ebből következően a próbaidős köztisztviselők száma is viszonylag alacsony. A szülői szabadságon lévő próbaidős köztisztviselők száma pedig még kevesebb, mert a köztisztviselők magasabb életkorban kerülnek vezetői álláshelyre.

33. A próbaidős férfi és női köztisztviselők összehasonlítását tartalmazó statisztikai adatok hiánya nem bizonyul elégségesnek a közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállásának teljes elutasításához. Nem vitatottan a Land Berlinben (Berlin szövetségi tartományban) a nők sokkal gyakrabban vesznek igénybe szülői szabadságot, mint a férfiak, így ezen arány elfogadhatónak mutatkozik a vezető állást betöltő próbaidős köztisztviselőkre is. Ebből következően joggal feltételezhető, hogy a próbaidő során azok a – gyakrabban női – próbaidős köztisztviselők, akik jelentős időtartamú szülői szabadságot vettek igénybe, kedvezőtlenebb helyzetbe kerülnek, mint azok az – elsődlegesen férfi<sup>39</sup> – próbaidős köztisztviselők, akik nem vették igénybe ezt a szabadságot, ezzel *in fine* megakadályozva az előbbieknél a vezetői állásba történő végleges kinevezését.

34. Ezek alapján – feltételezve az eltérő bánásmód meglétét – a 2006/54 irányelv követelményének megfelelően, objektív módon azt kell igazolni, hogy az LBG 97. §-a jogszerű célt követ, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek. E vonatkozásban a kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet rá, hogy e rendelkezés *ratio legis* abban áll, hogy a közigazgatás számára a próbaidős köztisztviselő képességeit biztosítsa, megkövetelve, hogy a – nem elhalasztható és nem meghosszabbítható – két év időtartamú próbaidő során ténylegesen végezze feladatait. Álláspontom szerint nehezen vitatható, hogy *a fortiori* az elérni kívánt cél – amely a magas szintű és felelősségteljes állásokhoz a közmunkálatónak ténylegesen a próbaidős köztisztviselő tényleges képességeit kívánja biztosítani – jogszerű.

35. Más kérdés, hogy ezen elérni kívánt cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek-e. Mindenekelőtt, az LBG 97. §-ának abszolút és általános jellege okoz problémát. A próbaidő semmilyen esetben nem hosszabbítható meg, valamint a – még akár jogszerű – távollétek időtartama is a próbaidős köztisztviselő mulasztásaként kerül számításba vételre. Ami még rosszabb, hogy a mulasztó köztisztviselőt egy – elvben – egy év időtartamú várokozási idővel sújtják, amelynek során újabb kiválasztási eljárásokban nem vehet részt. Márpedig, ha jól értem, hogy a próbaidős köztisztviselőnek vizsgákat is kell tennie, nehezen tudom megérteni, hogy ennek miért kell zártan, egy két éves időtartamon belül megtörténnie anélkül, hogy a német jogi szabályozás a próbaidő esetleges elhalasztására a legkisebb rugalmassággal is reagálna, akár a szülői szabadság igénybevételekor is. Ezenkívül a próbaidejének tartama alatt szülői szabadság miatt távollévő próbaidős köztisztviselőt kétszeresen is joghátránnyal sújtják, mivel távolléte nem csupán a végleges kinevezését akadályozza, hanem az adott köztisztviselő számára megtiltja, hogy egy éven keresztül újabb kiválasztási eljárásban vegyen részt. Berlin tartomány a közszolgálat megfelelő működéséhez fűződő okokra hivatkozik. Mindazonáltal csak általános megállapításokra szorítkozik. Az iratokból nem derül ki, hogy H. álláshelyének megüresedése a közszolgálatnál súlyos zavart okozott volna. Úgy tűnik, H. munkáltatója sem igazolta, hogy a munkakört ideiglenesen más személyre bízta volna. Az, hogy az állami közszolgálat vezetői álláshelyeit illetően a próbaidő tartamának meghosszabbítása kivételesen, szülői

38 Lásd: az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 26. oldala. E megállapítással szembentartományi statisztikákat terjesztett elő (lásd: a Land Berlin feljegyzésének 16. oldala). A rendelkezésre bocsátott táblázatból megállapítható, hogy H. szülői szabadsága megkezdésének évében (2012), a berlini tartományi gyermekek 34,1%-a esetében az apa kapta a szülői szabadság idejére szóló járadékot. Mindazonáltal e táblázat nem tartalmaz adatot az e szabadságot igénybe vett anyák arányáról, sem pedig e szabadság időtartamának összehasonlításáról, aszerint, hogy azt az anya vagy az apa vette igénybe.

39 Lásd analógia útján: 2013. június 20-i Riežniece ítélet (C-7/12, EU:C:2013:410, 41. pont).

szabadság miatt, akkor engedélyezhető, ha a próbaidős köztisztviselő nem tudta kitölteni az előírt időtartamot,<sup>40</sup> jelentősen lerontja a közszolgálat megfelelő működésén alapuló érvelést. Az LBG 97. §-a által elérni kívánt cél – próbaidős köztisztviselő szakmai alkalmasságának igazolása – teljesen kivitelezhető a próbaidős köztisztviselő visszatérésekor, tehát a szülői szabadságon lévő próbaidős köztisztviselőkre vonatkozó kevésbé kedvező bánásmód – amely főként nőket érint – nem szükséges a jelzett célkitűzés eléréséhez. Figyelembe kell venni továbbá, hogy a szülői szabadság igénybevétele miatti távolléthez fűződő negatív következmények jelentősen túlmennek a kitűzött cél megvalósításához szükséges mértéken.

36. A fentiekben kifejtett indokok alapján, valamint a kérdést előterjesztő bíróság azon megerősítésére figyelemmel, hogy az alapügyben szóban forgó jogszabályok sokkal több nőt érinthetnek, a 2006/54 irányelv 14. cikk (1) bekezdésének a) pontját a 2. cikk (2) bekezdésének b) pontjával összhangban úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan szabályozás, amely a próbaidős közszolgálati köztisztviselőnek a kiválasztási eljárás eredményeként vezető álláshelyre történő beosztását követő végleges kinevezést két év próbaidőhöz köti, azonban a próbaidő a szülői szabadság ideje alatt semmiképpen nem függeszthető fel, és próbaidő kezdete sem halasztható el közvetlenül a szülői szabadságot követő időre.

#### **A negyedik és ötödik előzetes döntéshozatal iránt előterjesztett kérdésről**

37. A kérdést előterjesztő bíróság a negyedik és ötödik kérdésével lényegében arra szeretne választ kapni a Bíróságtól, hogy az uniós jog megsértésének – amelynek az alapügy felperese szenvedő alanya – melyek a következményei, és őt milyen jóvátétel illeti meg. A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli, hogy H.-nak azon vezetői beosztásba való visszahelyezése, amelyet próbaidős köztisztviselőként kellett volna elfoglalnia, nem lett volna lehetséges, mivel az álláshelyét betöltötték, míg azzal egyenértékű más álláshely költségvetési keret szempontjából és ténylegesen sem áll rendelkezésre. Ezenkívül, mivel a nemzeti jog a helyi közszolgálatba történő kinevezéshez mindenki számára kötelező kiválasztási eljárást ír elő, ha H. szülői szabadsága előtti beosztásával egyenértékű álláshely nyílt volna esetleg, akkor H.-nak a kiválasztási eljárásban kellett volna részt vennie – az előzőekből következően és elvileg –, egyáltalán nem biztosítva az arra az álláshelyre történő *in fine* kiválasztását.

38. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kiderül, hogy H. igényt tart a próbaidős köztisztviselői jogviszonyára és a szülői szabadságának megkezdése előtti beosztásával egyenértékű vezetői álláshelyre. A kérdést előterjesztő bíróság szerint az LBG 97.§-a nem értelmezhető a 2006/54 és a 2010/18 irányelvvel összhangban. Ilyen esetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell az uniós jogot a maga egészében alkalmazni, és megvédeni azokat a jogokat, amelyek az ellentétes nemzeti jogi rendelkezések miatt nem lennének alkalmazhatók.<sup>41</sup> Mindazonáltal a Verwaltungsgericht Berlin hangsúlyozza, hogy H. álláshelyét gyorsan betöltötték<sup>42</sup>, és nem is lett volna számára álláshely. Ezért úgy tűnik, hogy a 97. § alkalmazásának mellőzése H. jogi helyzetének megfelelő orvoslására nem lett volna elegendő.

<sup>40</sup> A kérdést előterjesztő bíróság iratai szerint.

<sup>41</sup> Lásd analógia útján: 2010. november 26-i Fuß ítélet (C-429/09, EU:C:2010:717, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Lásd még: 2014. március 6-i Napoli ítélet (C-595/12, EU:C:2014:128, 50. pont). A Bíróság korábban már megállapította, hogy a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja a tartalma szerint feltétlen és kellően pontos, azokra a magánszemély a tagállammal szemben a nemzeti bíróság előtt hivatkozhat, valamint hogy az általában és egyértelműen kizár minden megkülönböztetést (lásd: 2014. március 6-i Napoli ítélet, C-595/12, EU:C:2014:128, 46–48. pont). E megállapítás igaz a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének a) pontjára. Ugyanígy, a felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 1. és 2. pontja két egyértelmű kötelezettséget állapít meg, egyrészt, a szülői szabadság leteltével a korábbi munkahelyre visszatérésre, vagy pedig egyező vagy hasonló munkahely betöltésére, másrészt a megszerzett vagy a megszerzés folyamatában lévő jogok fenntartására.

<sup>42</sup> Feltéve, hogy az kiválasztási eljárás, amely eredményeként az egyébként H-t megillető vezető beosztást 2012. év második félévében betöltötték, megengedett. Ennek megállapítása a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

39. Ilyen körülmények között emlékeztetni kell arra, hogy a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban írt eredmény elérése, valamint az EUMSZ 4. cikk (3) bekezdése szerinti azon feladat, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, ezen tagállamok minden hatóságára vonatkozik, ideértve e hatóságokat adott esetben még az állami szektorba tartozó munkáltatói minőségükben.<sup>43</sup> Ehhez az általános kötelezettséghez járulnak még a 2010/18 irányelvbe és a 2006/54 irányelvbe foglalt különös kötelezettségek. Így a 2010/18 irányelv (14) preambulumbekkezdése és 2. cikke<sup>44</sup> azt írja elő a tagállamok számára, hogy az irányelvből fakadó kötelezettségek megsértésének esetére „hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról” rendelkezzenek. A 2006/54 irányelv ugyanígy szankciók előírására kötelez.<sup>45</sup> Ezt a kötelezettséget a 18. cikk tartalmazza, amely szerint „[a] tagállamok nemzeti jogrendszerük keretében meghozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel valódi és eredményes kártérítés, illetve jóvátétel biztosítható – a tagállamok jogszabályai alapján – a nemi alapon történő megkülönböztetést elszenvedő személy részére az őt ért veszteségért és kárért”<sup>46</sup>. Egyebekben a tagállamok kötelezettsége megtenni minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden normatív rendelkezést hatályon kívül helyezzenek.<sup>47</sup> Ezek a rendelkezések nem írják elő meghatározott intézkedés meghozatalát, hanem a tagállamok számára meghagyják az irányelv céljának elérését biztosító különböző megoldások közül szabad választás lehetőségét, a felmerülő különböző helyzeteknek megfelelően.<sup>48</sup> Mindazonáltal a választott intézkedéseknek tényleges és hatékony bírói védelmet kell biztosítaniuk, a munkaadókra tényleges visszatartó hatást kell gyakorolniuk, és meg kell felelniük az elszenvedett sérelemnek.<sup>49</sup>

40. Mivel az Unió joga a jóvátétel formáit és az egyes szankciókat nem határozza meg, a kérdést előterjesztő bíróság feladata az, hogy a 2006/54 irányelv és a 2010/18 irányelv által a tagállamoktól megkövetelt – szankciók és jóvátétel előírására vonatkozó – rendelkezéseket a nemzeti jogában felkutassa, amely szankcióknak – emlékeztetek rá – az irányelvek szerint nemcsak hatékonyaknak, de visszatartó erejűeknek is kell lenniük. Nem a Bíróság feladata a kérdést előterjesztő bíróság számára jelezni, hogy a 2006/54 irányelv és a 2010/18 irányelv által célul kitűzött szankciók és jóvátétel követelményének mely intézkedés felelne meg, mégis azt le kell szögezni, hogy e követelményeknek nem felelne meg az, ha H. számára egy új kiválasztási eljárásban történő részvételt tennék lehetővé, ugyanis ebben az esetben nem lenne szó sem szankcióról, sem jóvátételről, valamint visszatartó erőről sem. Végül abban az esetben, ha a Németországi Szövetségi Köztársaság H. számára a 2006/54 irányelv és a 2010/18 irányelv által biztosított jogai helyreállítására nem nyújtana megfelelő eszközöket, H. a nemzeti bíróság előtt a tagállammal szemben az uniós jog megsértése miatt fennálló felelősség megállapítása iránt keresettel élhetne – ideértve a jelen indítvány 24. pontjában idézett, a munkáltató és a munkavállaló közötti jó kapcsolat elvének megsértése miatti lehetőséget – az említett irányelvek nem megfelelő alkalmazása miatt.

43 Lásd: 2010. november 26-i *Fuß* ítélet (C-429/09, EU:C:2010:717, 39. pont).

44 A 96/36 irányelv a keretmegállapodás megsértésének esetére nem ír elő szankcionálási kötelezettséget.

45 Lásd: a 2006/54 irányelv (35) preambulumbekkezdését és 25. cikkét.

46 Tehát a jóvátételnek teljesnek kell lennie. Lásd: 2015. december 17-i *Arjona Camacho* ítélet (C-407/14, EU:C:2015:831, 34. pont).

47 Lásd: a 2006/54 irányelv 23. cikkének a) pontját.

48 A 2006/54 irányelvet illetően lásd: 2007. október 11-i *Paquay* ítélet (C-460/06, EU:C:2007:601, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

49 A 2006/54 irányelvet illetően lásd: 2007. október 11-i *Paquay* ítélet (C-460/06, EU:C:2007:601, 49. pont).

## Véggövetkeztetések

41. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy Verwaltungsgericht Berlin (berlini közigazgatási bíróság, Németország) által előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

- 1) A BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv mellékletében szereplő, felülvizsgált keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a próbaidős köztisztviselőnek a kiválasztási eljárás eredményeként vezető álláshelyre történő beosztását követő végleges kinevezését két év próbaidőhöz köti, azonban a próbaidő a szülői szabadság ideje alatt semmiképpen nem függeszthető fel, valamint a próbaidő kezdete sem halasztható el közvetlenül a szülői szabadságot követő időre.
- 2) A kérdést előterjesztő bíróság azon állítására figyelemmel, hogy az alapügyben szóban forgó jogszabályok sokkal több nőt érinthetnek, 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 14. cikke (1) bekezdésének a) pontját, ugyanezen irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontjával összhangban úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan szabályozás, amely a próbaidős köztisztviselőnek a kiválasztási eljárás eredményeként vezető álláshelyre történő beosztását követő végleges kinevezését két év próbaidőhöz köti, azonban a próbaidő a szülői szabadság ideje alatt semmiképpen nem függeszthető fel, és a próbaidő kezdete sem halasztható el közvetlenül a szülői szabadságot követő időre.
- 3) A 2006/54 irányelv és a 2010/18 irányelv megsértése miatt sérelmet szenvedő személy részére – az említett irányelvekre figyelemmel – a nemzeti jogszabályok szerint járó jóvátétel kérdésében a kérdést előterjesztő bíróság feladata dönteni. Ennek során biztosítani szükséges, hogy az intézkedések tényleges és hatékony jogvédelmet biztosítsanak, valóban visszatartó hatást gyakoroljanak munkáltatóra, valamint megfeleljenek az elszenvedett sérelemnek.