



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2019. június 20.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2006/54/EK irányelv – Férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód – Munkavállalás és munkafeltételek – 24. cikk – A megtorló intézkedésekkel szembeni védelem – Valamely pályázónak a terhessége miatti elutasítása – Az e pályázó érdekében fellépő munkavállaló – A munkavállaló elbocsátása”

A C-404/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az arbeidsrechtbank te Antwerpen (antwerpeni munkaügyi bíróság, Belgium) a Bírósághoz 2018. június 19-én érkezett, 2018. május 23-i határozatával terjesztett elő a

Jamina Hakelbracht,

Tine Vandenbon,

az **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen**

és

a **WTG Retail BVBA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök (előadó), F. Biltgen, J. Malenovský, C. G. Fernlund és L. S. Rossi bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- J. Hakelbracht, T. Vandenbon, valamint az Institut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen képviselőjében L. Vandenplas és V. Petry advocaten,
- a WTG Retail BVBA képviselőjében T. De Meester advocaat,

* Az eljárás nyelve: holland.

– az Európai Bizottság képviselőjében H. Kranenborg és A. Szymkowska, meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.) 24. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a Jamina Hakelbracht, a Tine Vandenberg, valamint az Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (a nők és férfiak közötti egyenlőség intézete, a továbbiakban: Intézet) és a WTG Retail BVBA között T. Vandenberg részére elbocsátásának következtében nyújtandó kártérítés megítélése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 2006/54 irányelv (23), (29) és (32) preambulumbekkezdése a következőket mondja ki:
„(23) A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek [helyesen: hátrányos megkülönböztetésnek] minősül. Ezen irányelvnek ezért kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra.
[...]
(29) Az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósítása szempontjából alapvető jelentőséggel bír, hogy megfelelő igazságügyi vagy közigazgatási eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatása érdekében.
[...]
(32) Tekintettel az eredményes jogi védelemhez való jog alapvető természetére, helyénvaló annak biztosítása, hogy a munkavállalók továbbra is élvezzék ezt a védelmet, még abban az esetben is, ha az egyenlő bánásmód elvének állítólagos megsértésével járó munkakapcsolatuk véget ért. Az a munkavállaló, aki egy, az ezen irányelv szerint védelemben részesülő személyt véd, vagy érdekében bizonyítékot szolgáltat, ugyanerre a védelemre jogosult.”
- 4 Ezen irányelvnek „Az irányelv célja” című 1. cikke a következőképpen szól:
„Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását.

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

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

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

- 5 Az említett irányelv 2. cikke (2) bekezdése c) pontjának megfelelően:

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

[...]

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

- 6 Ugyanezen irányelvnek „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma” című 14. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

- a) 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 az előmenetelt;

[...]”

- 7 A 2006/54 irányelv „Jogvédelem” című 17. cikke az (1) bekezdésében a következőket írja elő:

„A tagállamok gondoskodnak arról, hogy minden személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őt sérelem érte, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket – a tagállamok által szükségesnek vélt esetben akár egyeztető eljárás útján is – más illetékes hatóságoknál már kimerítette, az ebből az irányelvből eredő igényeit bírósági úton érvényesíthesse annak a viszonyoknak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] állítólagosan történt.”

- 8 Ezen irányelvnek a „Viktimizáció” című 24. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok, a nemzeti jogrendszerükön belül, meghozzák a szükséges intézkedéseket azoknak az alkalmazottaknak a védelmében, ideértve a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által előírt munkavállalói képviselőket, akiket az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy egyéb jogi eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsát, vagy egyéb hátrányos bánásmódban részesít.”

A belga jog

- 9 A 2007. május 10-i wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (a nők és férfiak közötti hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemről szóló törvény) (*Belgisch Staatsblad*, 2007. május 30., 29031. o.; a továbbiakban: a nemekkel kapcsolatos törvény) 22. cikkének a szövege a következő:

„1. § Amennyiben a jelen törvénynek a munkaviszonyok és a kiegészítő szociális biztonsági rendszerek területén bekövetkezett megsértése miatt valamely személy panaszt nyújt be vagy valamely személy érdekében panaszt nyújtanak be, a munkáltató nem hozhat e személlyel szemben hátrányos intézkedést, kivéve ha arra az e panasztól eltérő okok miatt kerül sor.

2. § E cikk alkalmazásában valamely hátrányos intézkedés többek között a munkaviszony megszüntetéséből, a munkafeltételek egyoldalú módosításából vagy a munkaviszony megszüntetését követően bekövetkezett hátrányos intézkedésből áll.

3. § E cikk alkalmazásában panasznak minősül

- az érintett személy által az őt foglalkoztató vállalkozás vagy szolgálat szintjén az alkalmazandó eljárásoknak megfelelően benyújtott, indokolással ellátott panasz;
- az érintett személy érdekében a foglalkoztatás, a munka és a szociális párbeszéd szövetségi hivatalának a szociális törvények ellenőrzéséért felelős főigazgatósága által az érintett személyt foglalkoztató vállalkozás vagy szolgálat ellen benyújtott, indokolással ellátott panasz;
- az érintett személy érdekében valamely érdekvédelmi csoport vagy az Intézet által az érintett személyt foglalkoztató vállalkozásnál vagy szolgálatnál benyújtott, indokolással ellátott panasz;
- az érintett személy által benyújtott kereset;
- az érintett személy érdekében az Intézet vagy valamely érdekvédelmi csoport által benyújtott kereset.

Az első albekezdés első, második és harmadik francia bekezdésében érintett, indokolással ellátott panasz keltezéssel és aláírással ellátott, továbbá ajánlott levélként kerül kézbesítésre, amelyben az állítólagos hátrányos megkülönböztetés elkövetőjéhez intézett kifogások kerülnek kifejtésre.

[...]

9. § Az ebben a cikkben érintett védelem azokra a személyekre is vonatkozik, akik tanúként lépnek fel, oly módon, hogy a 3. § értelmében vett valamely panasz vizsgálata keretében egy keltezéssel és aláírással ellátott dokumentumban hozzák az általuk észlelt vagy hallott, és a panasz tárgyát képező helyzetre vonatkozó tényállást annak a személynek a tudomására, akinél a panaszt benyújtották, vagy oly módon, hogy a bíróság előtt tanúként vallomást tesznek.

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

- 10 T. Vandebon a WTG Retail alkalmazásában állt az e vállalkozás által működtetett egyik ruházati üzlet vezetőjeként. T. Vandebon e minőségében 2015. június 24-én egy 2015. augusztus 1-jétől betöltendő eladói álláshely kapcsán felvételi beszélgetést tartott J. Hakelbrachttal. E beszélgetés során J. Hakelbracht jelezte, hogy három hónapos terhes.

- 11 2015. július 5-én T. Vandebon arról tájékoztatta a WTG Retailt, hogy J. Hakelbracht személyében megfelelő pályázót talált. Mindazonáltal e vállalkozás személyzeti ügyekért felelőse 2015. július 6-i elektronikus levelében tudatta vele, hogy J. Hakelbrachtot terhessége miatt nem kívánja alkalmazni.
- 12 2015. július 7-i elektronikus levelében T. Vandebon jelezte a WTG Retailnek, hogy a felvétel terhesség miatti ilyen megtagadását a törvény tiltja. Mindazonáltal 2015. augusztus 12-én T. Vandebon megtudta, hogy a WTG Retail megerősítette J. Hakelbracht felvételének ugyanazon okból való megtagadását.
- 13 Ugyanezen a napon T. Vandebon arról tájékoztatta J. Hakelbrachtot, hogy jelentkezését terhessége miatt nem fogadták el.
- 14 J. Hakelbracht ezt követően kapcsolatba lépett a WTG Retaillel alkalmazásának megtagadása miatt, és jelezte, hogy e vállalkozás ellen panasz benyújtását helyezi kilátásba az Intézetnél. Mivel a WTG Retail ezt követően nem módosította álláspontját, J. Hakelbracht panaszt nyújtott be, és arról e vállalkozást 2015. szeptember 26-án tájékoztatta.
- 15 2015. október 5-én T. Vandebon és a WTG Retail felelőse között megbeszélés zajlott J. Hakelbracht alkalmazásának megtagadásával kapcsolatban, amelynek során azt rótták fel T. Vandebonnak, hogy a J. Hakelbracht által benyújtott panasznak ő az oka.
- 16 2015. november 12-én az Intézet J. Hakelbracht panaszának átvételéről tájékoztatta a WTG Retailt. Az Intézetnek 2015. december 11-én küldött elektronikus levélben ez a vállalkozás hivatalosan vitatta, hogy J. Hakelbracht alkalmazását a terhessége miatt tagadta meg.
- 17 2016. április 6-án a WTG Retail megszüntette T. Vandebon munkaszerződését. 2016. április 13-án ez utóbbi az Intézetnél panaszt nyújtott be. Miután T. Vandebon elbocsátásának indokai iránt érdeklődött, a WTG Retail 2016. június 10-i levelében részletesen közölte azokat vele. Ezek az indokok magukban foglalták többek között a rá bízott feladatok nem megfelelő végrehajtását, a biztonsági előírások betartásának a hiányát, az üzlet fenntartásával kapcsolatos elégtelenségeket és a rend hiányát. Az a szakszervezet, amelyhez T. Vandebon tartozott, vitatta az említett indokokat.
- 18 Mind J. Hakelbracht, mind pedig T. Vandebon arra szólította fel a WTG Retailt a 2016. október 10-i levélben, hogy az utóbbi mindegyiküknek fizessen hat havi munkabérnek megfelelő összegű átalány-kártérítést. Mivel nem tudtak e tekintetben megállapodást kötni, azt kérték az arbeidsrechtbank Antwerpentől (antwerpeni munkaügyi bíróság, Belgium), hogy az említett vállalkozást kötelezze e kártérítés megfizetésére.
- 19 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, az alapügyben nem vitatott, hogy J. Hakelbracht ténylegesen nem alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés áldozata lett, amely indokból a kérdést előterjesztő bíróság e tekintetben kártérítést ítélt meg számára.
- 20 T. Vandebon kérelmét illetően, amely a jelen előzetes döntéshozatal szempontjából kizárólagosan releváns, T. Vandebon a nemekkel kapcsolatos törvény 22. cikkének 9. §-ában biztosított, a megtorló intézkedések elleni védelemre kíván hivatkozni, és azt állítja, hogy a J. Hakelbracht által benyújtott panasz vizsgálata során tanúként lépett fel. Márpedig a kérdést előterjesztő bíróság szerint a törvényi meghatározásnak az e tekintetben megkövetelt feltételei a jelen esetben nem teljesülnek, mivel T. Vandebon a tanúvallomásával kapcsolatban semmilyen keltezéssel és aláírással ellátott dokumentumot nem tud felmutatni.

- 21 A kérdést előterjesztő bíróságban azonban az a kérdés merül fel, hogy a nemekkel kapcsolatos törvény 22. cikkének 2. §-ában előírt védelem nem korlátozottabb-e, mint a 2006/54 irányelv 24. cikkében meghatározott védelem, mivel véleménye szerint ennek a védelemnek nem kellene kizárólag a hivatalos tanúkra korlátozódnia, hanem azokra a személyekre is ki kellene terjednie, akik a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés miatt panaszt benyújtó személyt védik vagy támogatják.
- 22 E körülmények között az arbeidsrechtbank Antwerpen (antwerpeni munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Úgy kell-e értelmezni az uniós jogot és különösen a [2006/54] irányelv 24. cikkét, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a tanúként fellépő személyek viktimizációval szembeni védelmét kizárólag annak a személynek biztosítja, aki valamely panasz vizsgálata keretében egy aláírt és keltezéssel ellátott dokumentumban hozza az általa észlelt vagy hallott, és a panasz tárgyát képező helyzetre vonatkozó tényállást annak a személynek a tudomására, akinél a panaszt benyújtották, vagy aki a bíróság előtt tanúként vallomást tesz?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 23 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a 2006/54 irányelv 24. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az olyan helyzetben, amikor a magát nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő személy panaszt nyújtott be, az őt ebben az összefüggésben támogató munkavállaló kizárólag akkor részesül védelemben a munkáltató által hozott megtorló intézkedésekkel szemben, ha e panasz vizsgálata során tanúként lépett fel, és tanúvallomása megfelel az említett szabályozás által előírt alaki követelményeknek.
- 24 Előjáróban rá kell mutatni egyfelől arra, hogy amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a WTG Retail csaknem kilenc hónappal azt követően bocsátotta el T. Vandebont, hogy utóbbi kifogásolta volna J. Hakelbracht alkalmazásának az e vállalkozás általi megtagadását, amelyet J. Hakelbracht terhessége indokolt. Bár a WTG Retail állítása szerint olyan objektív okok miatt élt az említett elbocsátással, amelyek e kifogással semmilyen kapcsolatban nem állnak, a kérdést előterjesztő bíróság egy ezzel ellentétes előfeltevésből indul ki.
- 25 Másfelől azt a tényt, hogy valamely pályázót a terhessége miatt nem vesznek fel, a terhességhez kapcsolódó, nőt érintő, kedvezőtlenebb bánásmódnak kell tekinteni, amely a 2006/54 irányelv 2. cikke (2) bekezdése c) pontjának megfelelően nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amint azt továbbá ezen irányelv (23) preambulumbekkezdése hangsúlyozza.
- 26 Az uniós jogalkotó által a 2006/54 irányelv 24. cikkében bevezetett védelmet illetően emlékeztetni kell arra, hogy ez a rendelkezés előírja a tagállamok számára, hogy hozzák meg a szükséges intézkedéseket azoknak az alkalmazottaknak a védelmében, ideértve a munkavállalói képviselőket, akiket az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy egyéb jogi eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsát, vagy egyéb hátrányos bánásmódban részesít.
- 27 Az említett 24. cikknek magából a szövegéből következik, hogy azoknak a munkavállalóknak a kategóriáját, akik az e rendelkezésben előírt védelemben részesülhetnek, tágan kell értelmezni, és az magában foglal minden olyan munkavállalót, akikre a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés alapján benyújtott panasz miatt a munkáltató által hozott megtorló intézkedések vonatkozhatnak, egyebekben azonban ez a kategória nem behatárolt.

- 28 Ennek alapján a 2006/54 irányelv 24. cikkének a szövegéből következik, hogy ez a rendelkezés nem korlátozza a védelmet kizárólag a panaszt benyújtó munkavállalókra vagy képviselőikre, sem pedig azokra, akik megfelelnek egyes olyan alaki követelményeknek – mint az alapügy tárgyát képező, a nemekkel kapcsolatos törvényben előírtak –, amelyek a tanúéhoz hasonló bizonyos jogállás elismeréséhez szükségesek.
- 29 Meg kell továbbá jegyezni, hogy a 2006/54 irányelv (32) preambulumbekzdésének megfelelően „[a]z a munkavállaló, aki egy, az ezen irányelv szerint védelemben részesülő személyt véd, vagy érdekében bizonyítékot szolgáltat, ugyan[arra] a védelemre jogosult” mint a védelemben részesülő személy, akár a munkaviszony megszűnését követően is. Ez a preambulumbekzdés következképpen megerősíti, hogy az említett irányelv célja az, hogy körülhatárolja a hátrányos megkülönböztetésben részesülő személyen kívül azoknak a munkavállalóknak a kategóriáját, akiknek a megtorló intézkedésekkel szemben védelemben kell tudni részesülniük, mégpedig nem alaki kritériumok, hanem azon szerep alapján, amelyet ezek a munkavállalók a védelemben részesülő személy érdekében játszhattak, és amely az érintett munkáltatót arra vezethette, hogy velük szemben kedvezőtlen intézkedéseket hozzon.
- 30 A 2006/54 irányelv 24. cikkének ilyen tág értelmezését egyébként megerősíti az irányelv célja, amely abból áll, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtását különösen a munkavállalás terén, amint az az említett irányelv 1. cikkéből következik.
- 31 E tekintetben pontosítani szükséges, hogy a 2006/54 irányelv által előírt, az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósítása megköveteli – amint azt ezen irányelv (29) preambulumbekzdése hangsúlyozza – a megfelelő igazságügyi vagy közigazgatási eljárások rendelkezésre állását az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatása érdekében. Az említett irányelv 17. cikkének (1) bekezdése e tekintetben előírja, hogy az ilyen eljárásoknak elérhetőnek kell lenniük minden olyan személy számára, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őt sérelem érte.
- 32 Ez utóbbi rendelkezés ugyanezen irányelvvvel összefüggésben a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból származó, és az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, 1950. november 4-én Rómában aláírt európai egyezmény 6. és 13. cikkében foglalt hatékony bírói jogvédelem elvének sajátos kifejeződése (lásd ebben az értelemben: 1998. szeptember 22-i Coote ítélet, C-185/97, EU:C:1998:424, 21. pont), és ezt az elvet már megerősítette az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikke.
- 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 irányelvet (HL 1976. L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) illetően, amely a 2006/54 irányelvet előzte meg, a Bíróság már kimondta, hogy a hatékony bírósági felülvizsgálat elvét megfosztanák hatékonyságának lényegétől, amennyiben az általa biztosított védelem nem terjedne ki azokra az intézkedésekre, amelyeket a munkáltató hozhat azon keresetre válaszul, amelyet valamely munkavállaló az egyenlő bánásmód elve tiszteletben tartásának biztosítása céljából indított. A hasonló intézkedésektől való félelem ugyanis – amelyekkel szemben semmilyen bírói jogorvoslat nem áll nyitva – azzal a kockázattal járna, hogy eltántorítja a magukat a hátrányos megkülönböztetés áldozatának tartó munkavállalókat attól, hogy jogaikat bírósági úton érvényesítsék, következképpen pedig súlyosan veszélyeztetné az irányelv által követett célkitűzés megvalósítását (1998. szeptember 22-i Coote ítélet, C-185/97, EU:C:1998:424, 24. pont).
- 34 Hasonlóképpen, a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben a 2006/54 irányelvben megkövetelt védelem hatékonysága nem lenne biztosítva, ha a védelem nem terjedne ki azokra az intézkedésekre, amelyeket a munkáltató hozhat azokkal a munkavállalókkal szemben, akik hivatalosan vagy nem hivatalosan a védelemben részesülő személy védelmére keltek vagy mellette tanúskodtak. Ezeket a munkavállalókat ugyanis, akik megfelelő helyzetben vannak ahhoz, hogy e személyt

támogassák és tudomást szerezzenek a munkáltatójuk által elkövetett hátrányos megkülönböztetés eseteiről, ebben az esetben eltántoríthatnák attól, hogy az említett személy érdekében lépjenek fel az attól való félelmükben, hogy megfosztják őket a védelemtől, amennyiben nem teljesítik az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló bizonyos alaki követelményeket, ami súlyosan veszélyeztetheti a 2006/54 irányelv által követett célkitűzés megvalósítását, mivel csökkenti annak a valószínűségét, hogy a nem alapuló hátrányos megkülönböztetés eseteit felderítik és megoldják.

- 35 Következésképpen a 2006/54 irányelv 24. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az e cikkben említett munkavállalókat – a nem alapuló hátrányos megkülönböztetéssel érintett személyen kívül – védelemben kell részesíteni, amennyiben munkáltatójuk őket hátrányos helyzetbe hozhatja azon támogatás miatt, amelyet hivatalosan vagy nem hivatalosan az ilyen hátrányos megkülönböztetéssel érintett személynek nyújtottak.
- 36 Amennyiben a WTG Retail lényegében azt állítja, hogy a nemekkel kapcsolatos törvény 22. cikkének 9. §-ában előírt követelmények indokoltak, mivel azok a tanúvallomások fennállását és keltezését illetően egy egyszerű kiegyensúlyozott bizonyítási rendszert hoznak létre, meg kell állapítani, hogy ez a rendelkezés összességében nem egyszerűen eljárási vagy bizonyítási szabályokat ír elő, hanem – mindenesetre arra is – irányul, hogy körülhatárolja a megtorló intézkedésekkel szemben védett munkavállalók kategóriáját, mégpedig korlátozottabban, mint ami a 2006/54 irányelv 24. cikkében került előírásra, kizárva többek között azokat a munkavállalókat, akik nem hivatalosan támogatták a hátrányos megkülönböztetéssel érintett személyt.
- 37 A fenti megfontolások összességére tekintettel a feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2006/54 irányelv 24. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az olyan helyzetben, amikor a magát nem alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő személy panaszt nyújtott be, az őt ebben az összefüggésben támogató munkavállaló kizárólag akkor részesül védelemben a munkáltató által hozott megtorló intézkedésekkel szemben, ha e panasz vizsgálata során tanúként lépett fel és tanúvallomása megfelel az említett szabályozás által előírt alaki követelményeknek.

A költségekről

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

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

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 24. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az olyan helyzetben, amikor a magát nem alapuló hátrányos megkülönböztetés áldozatának tekintő személy panaszt nyújtott be, az őt ebben az összefüggésben támogató munkavállaló kizárólag akkor részesül védelemben a munkáltató által hozott megtorló intézkedésekkel szemben, ha e panasz vizsgálata során tanúként lépett fel és tanúvallomása megfelel az említett szabályozás által előírt alaki követelményeknek.

Aláírások