

L. A. GEELHOED
 FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
 Az ismertetés napja: 2004. április 27.¹

I — Bevezetés

1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés az újraegyesített Németország átalakulásával kapcsolatosan merült fel. Az eljárás különösen arra a kérdésre irányul, hogy vajon a volt Német Demokratikus Köztársaság szülési szabadsági jogintézményének és a Németországi Szövetségi Köztársaság annak megfelelő jogintézményének egymástól eltérő szabályaiból adódó eltérő bánásmód nem alapul hátrányos megkülönböztetéshez vezet-e.

a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben, munkaviszonyára tekintettel kap (EK-Szerződés 119. cikkének (2) bekezdése, jelenleg az EK 141. cikk (2) bekezdésének első mondata).

3. A 76/207/EGK irányelv² meghatározza a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvét a munkavállalás és a munkakörülmények terén.

A — *Közösségi jog*

2. Az EK-Szerződés 119. cikkének (1) bekezdése (jelenleg EK 141. cikk (1) bekezdés) határozza meg azt az elvet, miszerint a férfiak és a nők egyenlő munkáért egyenlő díjazást kapjanak. A „díjazás” rendes alap- vagy minimálbért, illetve illetményt, valamint minden egyéb olyan juttatást jelent, amelyet

4. Ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerint ezen elv alkalmazása azt jelenti, hogy semmiféle, nem alapul hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn a munkakörök vagy állások betöltésének a kiválasztást is magában foglaló feltételeiben, függetlenül a tevékenység területétől vagy a gazdasági ágazattól, illetve a foglalkoztatási hierarchia szintjétől.

¹ — Eredeti nyelv: holland.

² — 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 tanácsi irányelv (HL 1976. L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.).

5. Ezen irányelv 5. cikkének (1) bekezdése szerint az egyenlő bánásmód elve azt is jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül.

Helyzetüket a volt Német Demokratikus Köztársaságban az Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik (Német Demokratikus Köztársaság munka törvénykönyve, a továbbiakban: AGB-DDR) szabályozta.

6. A 92/85/EGK irányelv³ bevezeti a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók védelmét biztosító minimumkövetelmények tagállamok általi alkalmazásának kötelezettségét. E tekintetben a 8. cikk úgy rendelkezik, hogy ezek a munkavállalók jogosultak legalább két hét kötelező szülési szabadságot is magában foglaló, legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra. A 11. cikk ezen túlmenően úgy rendelkezik, hogy a munkabér védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságot, valamint a munkaszerződésükben meghatározott jogokat a szülési szabadság időtartama alatt biztosítani kell a munkavállalók részére. (Ezt az irányelvet 1994. október 10-ig kellett átültetni).

8. E tárgyban az AGB-DDR 244. cikke úgy rendelkezett, hogy a nőknek a szülést megelőzően hat hét várandóssági szabadság és a szülést követően 20 hét szülési szabadság jár. A várandóssági és a szülési szabadság időtartamára a nők a nettó átlagkeresetüknek megfelelő várandóssági és anyasági támogatásban részesültek a társadalombiztosítástól.

B — Nemzeti rendelkezések

7. A Németországi Szövetségi Köztársaságban a nők szülést követő helyzetét a Mutter-schutzgesetz (az anyaság védelméről szóló törvény, a továbbiakban: MuSchG) rendezi.

9. A Németországi Szövetségi Köztársaságban a MuSchG 6. cikke (1) bekezdésének első mondata, a jelenlegi szabályozásnak megfelelően, megtiltotta a nők munkavállalását a szülést követő nyolc hét során. Ezen időtartam alatt a dolgozó anyák munkáltatójuktól juttatásban (MuSchG 13. és 14. cikke) és a Reichsversicherungsordnung (a társadalombiztosításról szóló törvény) értelmében anyasági támogatásban is részesültek. E védelmi időszakot követően a munkavállalónak gyermekgondozási szabadság jár a gyermek tíz hónapos koráig. Ezen időtartam alatt gyermekgondozási ellátásban részesül, a munkáltatójától azonban semmilyen hozzájárulást nem kap.

3 — A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL 1992. L 348. 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o).

10. Az állami szféra szerződéses közigazgatási tisztviselőinek 1990. december 10-i kollektív szerződése 23a. cikkének (Bundes-Angestelltentarifvertrag-Ost, a továbbiakban: BAT-O) szövege a következő:

„Magasabb fizetési fokozatba kerülés a szövetségi közigazgatásban és a Tarifgemeinschaft deutscher Ländernél (német tartományok pénzügyi szövetsége) eltöltött várakozási időt követően

Az a munkavállaló, aki az 1. melléklet a) pontjában csillaggal megjelölt munkakört lát el, az előírt várakozási idő leteltével eggyel magasabb fizetési fokozatba kerül.

A várakozási időre az alábbi szabályok vonatkoznak:

1. A várakozási időre vonatkozó feltétel teljesítettnek minősül, ha a munkavállaló eleget tett a várakozási idő alatt rábízott tevékenységgel kapcsolatos elvárásoknak. E tekintetben az a tevékenység a meghatározó, amely megfelel a munkavállaló fizetési fokozatának.

3. [...]

4. A várakozási időt megszakítás nélkül kell teljesíteni. Legfeljebb hat hónap időtartamú megszakításokra külön következmény nélkül van lehetőség; ettől függetlenül is az alábbi esetekben van lehetőség a külön következmény nélküli megszakításra:

a) a katonai szolgálat vagy alternatív polgári szolgálat,

b) a 37. cikk (1) bekezdése szerinti keresőképzetlenség,

c) a Mutterschutzgesetz által szabályozott védelmi időszakok esetén,

d) a Bundeserziehungsgeldgesetzben (a gyermeknevelési támogatásról szóló szövetségi törvény) meghatározott gyermekgondozási szabadság és egyéb gyermekgondozás céljából járó szabadság összesen öt évig,

e) a katonai szolgálat helyett önkéntesként végzett tevékenység két évet meg nem haladó ideje.

2. [...]

A megszakítás időtartama ugyanakkor nem számít bele a várakozási időbe, kivéve

11. A BAT-O-t módosító 1991. május 8-i Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum BAT-O (a BAT-O-t módosító 1. sz. kollektív szerződés) 2. cikkének szövege a következő:

a) a 47. és 49. cikk, valamint a Schwerbehindertengesetz (a súlyos fogyatékossgal élőkről szóló törvény) szerinti szabadságot,

„A BAT-bértábla egységesítése

b) az 1995. augusztus 31-ig hatályos 50. cikk (1) bekezdése szerinti külön szabadságot,

A Bundes-Angestelltentarifvertrag (szövetségi munkavállalók kollektív szerződése, a továbbiakban: BAT) 1. mellékletének a) pontját — a II. rész N. szakaszában, valamint a III. rész L. szakaszának VII. alszakaszában foglalt bónuszokra vonatkozó rendelkezések kivételével, a szövetségi közigazgatás és a Tarifgemeinschaft deutscher Länder hatáskörébe tartozó területeken — és 1. mellékletének b) pontját a következő rendelkezésekkel együtt kell alkalmazni:

c) az 52. cikkben meghatározott eltávozást,

d) a 37. cikk (1) bekezdése szerinti keresőkép telenség 26 hetet meg nem haladó időtartamát, a 37. cikk (4) bekezdése harmadik albekezdésében meghatározott esetekben a 28 hetet meg nem haladó időtartamát,

1. Abban az esetben, ha a várakozási idő, a szolgálati idő, a munkával eltöltött idő stb. a tevékenység jellemzőinek előírásai között szerepel, az 1991. július 1-je előtti időszak a BAT-O 19. cikke (1) és (2) bekezdése és az átmeneti rendelkezések alapján szolgálati időnek számít, ha azokat be kellett volna számítani, ha a BAT-O VI. fejezete és fizetési besorolása 1991. július 1-je előtt hatályban lett volna. Az első mondat rendelkezéseit kell alkalmazni *mutatis mutandis* azoknak a 1991. július 1-jét megelőzően teljesült időtartamoknak a beszámítására, melyek az 1991. június 30-a után megköttött vagy ezt

e) a Mutterschutzgesetz által szabályozott védelmi időszakokat.

[...]

követően megkötendő, a BAT-hoz csatolt 1. melléklet a) pontját és 1. melléklet b) pontját módosító kollektív szerződések átmeneti rendelkezéseinek értelmében, egészben vagy részben hozzászámítanak vagy hozzászámíthatóak a tevékenység jellemzőinek előírásai által előírt várakozási időhöz, szolgálati időhöz, munkával eltöltött időhöz stb. Amennyiben egy tevékenység jellemzői a BAT-O hatálya alá nem tartozó időszakok beszámítását is lehetővé teszik, ezeket az időszakokat be kell számítani, ha azokat az első albekezdés alapján be kellett volna számítani, ha a BAT-O hatálya alá tartoztak volna.

AGB-DDR. szabályozta munkaviszonyát. A szülést követően igénybe vette az AGB-DDR. 244. cikke szerint járó 20 hét szülési szabadságot.

14. Németország újraegyesítését követően munkaviszonya Land Brandenburgba került át. Attól kezdve munkaviszonyát a BAT-O szabályozta egyedi munkaszerződés alapján.

[...]"

II — Az alapeljárás

12. Ursula Sass 1982 óta állt munkaviszonyban a Konrad Wolf Hochschule für Film und Fernsehennél Potsdamban mint gyártásvezető.

13. 1987. január 27-én, második gyermeke születésekor az akkori Német Demokratikus Köztársaságban élt. Ebből következően az

15. 1998. május 7-ig U. Sass a BAT-O II. a) fizetési fokozatának megfelelő fizetést kapott. 1998. május 8-i hatállyal a BAT-O I. b) fizetési fokozatának második csoportjába sorolták, mivel teljesítette a BAT-O 23a. cikke szerint szükséges várakozási időt.

16. A Land a szülést követő szülési szabadság első nyolc hetét hozzászámította a magasabb fizetési fokozatba soroláshoz előírt 15 év várakozási időhöz, az azt követő 12 hetet azonban nem. A Land álláspontja az, hogy a kollektív szerződés rendelkezései csak a MuSchG szerinti védelmi idők hozzászámítását írják elő a várakozási időhöz, azonban az AGB-DDR 244. cikkén alapuló további szülési szabadságot nem.

17. U. Sass álláspontja ugyanakkor az, hogy őt már 1998. február 12-től magasabb fizetési fokozatba sorolták be, mert a kollektív szerződés rendelkezései előírják minden egyes szülést követő szülési szabadság hozzászámítását a BAT-O 23a. cikke szerinti várakozási időhöz. Álláspontja szerint az alperesnek a kollektív szerződés rendelkezéseire vonatkozó értelmezése a nők jogellenes hátrányos megkülönböztetéséhez vezet.

előadja, hogy a kollektív szerződés rendelkezése nem sérti a magasabb szintű nemzeti jogot. Ugyanakkor a kérdést előterjesztő bíróság nem zárja ki azt a lehetőséget, miszerint a kollektív szerződés rendelkezése esetleg nincs összhangban az EK-Szerződés 119. cikkével (jelenleg EK 141. cikk) és a 76/207 irányelvvel.

18. U. Sass keresetet indított az elsőfokú nemzeti bíróság előtt, amely a keresetnek helyt adott. A Land fellebbezésében fenntartja, hogy a keresetet el kell utasítani. U. Sass kéri, hogy a fellebbezést utasítsák el.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

20. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

19. A kérdést előterjesztő bíróság szerint önmagában a nemzeti jog alapján nem lehet helyt adni a keresetnek. A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy a BAT-O 23a. cikke (4) bekezdése e) pontja harmadik mondatának szövege nem hagy kétséget afelől, hogy a MuSchG 6. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti szülést követő nyolc hét védelmi időn túli szülési szabadság nem számít hozzá a várakozási időhöz. Továbbá ez az egyetlen következtetés, amely levonható a kollektív szerződés rendszeréből, valamint a rendelkezés célja és szelleme alapján. Az Änderungsstarifvertrag Nr 1. zum BAT-O 2. cikkének (1) bekezdéséből sem vonható le más következtetés. Továbbá, a kérdést előterjesztő bíróság

„Az EK-Szerződés 119. cikkével (jelenleg az EK-Szerződés 141. cikke) és a 76/207/EGK irányelvvel ellentétes-e az, hogy egy olyan kollektív szerződés, amely alapján a munkaviszony felfüggesztésének időtartama nem számít bele a várakozási időbe, azt az időszakot sem számítja be, amely alatt a női munkavállaló munkaviszonya azért volt felfüggesztve, mert a MuSchG [...] 6. cikke szerinti, beszámítandó nyolchetes védelmi időszak leteltét követően az AGB-DDR [...] 244. cikke (1) bekezdése alapján a szülést követő huszadik hét végéig szülési szabadságon volt?”

III — Értékelés

21. Jóllehet a kérdést előterjesztő bíróság úgy találja, hogy a kollektív szerződés rendelkezései összhangban vannak a 76/207 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésével és 5. cikkének (1) bekezdésével, valamint az egyenlő munkáért egyenlő díjazás elvével, mivel a BAT-O 23a. cikkének (4) bekezdése a kereső tevékenység megszakításának a vára-
kozási időhöz történő számításakor nem nemi alapon különböztet meg, hanem asze-
rint számol, hogy a munkaviszonyt felfüg-
gesztették-e a megszakítás alatt, amely nem zárja ki annak lehetőségét — mint ahogy az már fentebb említésre került —, hogy a kollektív szerződés sérti a közösségi jogot, mivel az érintett csak nőknek járó, szülést követő szabadságot vett ki, és így U. Sast 12 héttel később sorolták magasabb fizetési fokozatba, mint egy férfit, akinek nem jár szülést követő szabadság.
22. Az utóbbi U. Sass álláspontja. Szerinte az, hogy öt 12 héttel később sorolták magasabb fizetési fokozatba, mint egy férfit, aki ugyanolyan munkakörrel rendelkezett, ugyanannak a munkáltatónak dolgozott, és ugyanazon a napon állt munkába, nemen alapuló, hátrányosan megkülönböztető bánásmódnak tekintendő, és ezért sérti az EK 141. cikket.
23. U. Sass továbbá hivatkozik a 76/207 irányelvre. Érvelése szerint későbbi
- besorolása annak a ténynek tudható be, hogy csak a MuSchG alapján járó nyolc hetet veszik figyelembe (az AGB-DDR szerinti teljes 20 hetet azonban nem). Ugyanakkor U. Sass szerint ez sérti az irányelv 3. cikkének (1) bekezdését és 5. cikkének (1) bekezdését.
24. A Land és a Bizottság álláspontja az, hogy a közösségi jog nem sérült.
25. Ugyanerre a következtetésre jutottam, ahogy ezt alább levezetem.
26. Először is úgy gondolom, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéssel a 76/207 irányelvre figyelemmel kell foglalkoznunk, mert az ügy ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerinti foglalkoztatási hierarchia valamennyi szintjéhez történő hozzáférést érinti. Ebben az értelemben inkább a 76/207 irányelv — amely különösen az egyenlő díjazás elvével foglalkozik — a megfelelő jogalap, semmint az EK 141. cikk (1) és (2) bekezdésének rendelkezései. A *Nimz*-ügyben⁴ hozott ítélet ebben az esetben nem irányadó, mert a jogvita tárgya nem a

4 — A C-184/89. sz. *Nimz*-ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet (EBHT 1991., I-297. o.).

szolgálat hossza alapján az egyik fizetési fokozatból a másikba történő, lényegében automatikus előmenetel, hanem az előmenetel céljából a várakozási időbe beszámítandó megszakítások.

nők egy bizonyos csoportjával való bánásmódot, nevezetesen a volt német demokratikus köztársasági nőket.

27. Másodszor úgy tűnik, a kérdést előterjesztő bíróság csak U. Sass helyzetével foglalkozik, amelyben a volt Kelet-Németországban alkalmazandó munka törvénykönyve alapján egy nő szülési szabadságot vett ki. Ahogy a Bizottság helyesen mutatott rá írásbeli észrevételeiben, a kérdést előterjesztő bíróság nem vetette fel azt a sokkal általánosabb kérdést, miszerint az a tény, hogy a MuSchG szerint járó szabadság nyolc hetet meghaladó időtartama nem számít bele a várakozási időbe, hátrányos megkülönböztetéshez vezet-e. Ezzel kapcsolatban kell megemlíteni, hogy a nők Nyugat-Németországban hasonlóan hosszabb szabadságot vehettek ki, mint amely az akkori MuSchG alapján járt. Ez a többlétszabadság azonban nem számított bele a várakozási időbe a BAT-O 23a. cikkének (4) bekezdése értelmében.

29. Ugyanakkor ennek nincs közösségi jogi vonatkozása. A 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésében előírt egyenlő bánásmód elve alapján semmiféle, nem alapuló hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn. Az irányelv más alapon fennálló hátrányos megkülönböztetést nem szabályoz. Ezért a kelet- és nyugat-németországi nők közötti lehetséges hátrányos megkülönböztetés nem dönthető el ezen irányelv alapján.

30. Nyilvánvaló, hogy a jogvita tárgyát képező BAT-O rendelkezése csak a nőket érinti, mivel csak a nők szülhetnek és vehetnek ki az AGB-DDR értelmében szülési szabadságot. Önmagában ez nem zárja ki a jogellenes hátrányos megkülönböztetés megállapítását, mivel a Bíróság úgy döntött, hogy a várandós pályázó elutasítása jogellenes hátrányos megkülönböztetéshez vezethet még akkor is, ha minden más pályázó nő.⁵

31. Ugyanakkor az eltérő bánásmód alapja nem a terheesség, vagy az, hogy valaki olyan

28. Ebből következően úgy tűnik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés általánosságban nem a férfiak és nők közötti hátrányos megkülönböztetést érinti, hanem a

⁵ — A C-177/88. sz. Dekker-ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-3941. o.).

nő, aki nemrég szült, hanem az a tény, hogy akkoriban a kelet-németországi és nyugat-németországi nők szülési szabadságra vagy a szülést követő szabadságra vonatkozó szabályait egymástól eltérő jogintézmények biztosították.

33. A munkáltató és a munkavállaló legfőbb kötelezettségeit Kelet-Németországban is felfüggesztették a szülési szabadság idejére. Ezen időtartam alatt a nők a nettó átlagkeresetnek megfelelő anyasági támogatásban részesültek a társadalombiztosítási alapból. A Bíróság által feltett írásbeli kérdésekre a német kormány válaszában úgy nyilatkozott, hogy az AGB-DDR értelmében nem állt fent abszolút tilalom a szülést követő munkavégzésre, de a lábadozásra szánt hathetes időtartamot normálisnak tekintették. A nők számára nem volt kötelező kivenni a 20 hetes szülési szabadságot, de a valóságban majdnem minden nő gyakorolta a 20 hetes szülési szabadsághoz való jogát. A nyugatihoz hasonló, megfelelő képzettség alapján történő tarifarendszerű előléptetés, nem létezett abban az időben Kelet-Németországban.

32. Nyugat-Németországban a nők kötelesek voltak nyolc hét szülési szabadságot kivenni. Ezen időtartam során mind a munkavállaló (munkavégzés), mind a munkáltató (munkabér fizetése) legfőbb kötelezettségeit felfüggesztették. Ehelyett a munkáltató köteles volt kiegészíteni a társadalombiztosítási ellátást azért, hogy a nők továbbra is ugyanazt a keresetet kapják. Ugyanakkor a magasabb fizetési fokozatba sorolásnál ezt az időtartamot beszámították a várakozási időbe. A nők kérhettek hosszabb szabadságot is. A dolgozó anyáknak a szülést követően, a nyolc hetes védelmi idő lejártát követően szülési szabadság járt ezen védelmi időtartam végétől a gyermek 10 hónapos koráig. Ugyanakkor ezt a kiegészítő időtartamot sem a várakozási időbe nem számították be, sem a munkáltató nem volt köteles kiegészíteni az anyának juttatott társadalombiztosítási ellátásokat.

34. A német kormány és az U. Sass által megadott információkból az következik, hogy a MuSchG alapján járó nyolc hét és az AGB-DDR alapján járó első hat hét ugyanazt a célt szolgálja: közvetlenül a szülést követő időszakban az anya lábadozását és lehetőséget a gyermekről való személyes gondoskodásra. Ez után az időtartam után az anya többszabadságot kérhetett a gyermek gondozása céljából (Nyugat-Németország) vagy gyakorolhatta a teljes 20 hét felhasználásához való jogát (Kelet-Németország). Jóllehet nem képezi a jogvita tárgyát, mégis úgy tűnik, hogy mind Nyugat-, mind

Kelet-Németországban az anyáknak és az apáknak is lehetőségük nyílt arra, hogy ezt követően kivégyenek valamilyen szülői szabadságot. Nyugat-Németországban ez az időtartam nem számított bele a várakozási időbe. Ahogy fent említettem, összehasonlításra alkalmas tarifarendszerű előléptetés nem létezett Kelet-Németországban.

feltevésekre adhat okot. Ugyanakkor ez nem közösségi jogi, hanem a nemzeti jog alapján eldöntendő kérdés.

35. Az egyesítést követően a kollektív szerződés előírta, hogy csak a MuSchG alapján járó nyolc hetet lehet beszámítani a várakozási időbe. Nyilvánvaló, hogy eltérések lehetnek az újraegyesítés előtt alkalmazandó, egymástól eltérő jogintézmények között, és nem lehet az összes felmerülő történeti különbséget kiküszöbölni. Másrészt aszerint is érvelhetünk, hogy a kollektív szerződés átmeneti rendelkezéseit éppen azért alkották meg, hogy a Németországi Szövetségi Köztársaság és a volt Kelet-Németország munkavállalóinak egyenlő bánásmódot biztosítsanak. Amennyiben U. Sass keresetének helyt adnának, az is egyenlőtlen bánásmódot eredményezne.

37. Utolsó megjegyzésként megemlítem, hogy a nyugat- és kelet-németországi állampolgárok egyenlő bánásmódjának kérdése nem csupán az anyák védelmével kapcsolatban merül fel. Például a volt jogintézmények eltérései a katonai szolgálatot teljesítő férfiakat is érinthetik. Ezek azonban nem olyan kérdések, amelyeket a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód közösségi jogi elvére történő hivatkozással megfelelően eldönthetők.

38. Összegezve, a nők ezen két csoportjával szembeni bánásmód közötti lehetséges eltérés nem dönthető el a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvére történő hivatkozással.

36. Tudatában vagyok annak a ténynek, hogy minden egyes volt kelet-németországi nő által kivett 20 hét szülési szabadság jogos

39. Létezik-e a volt kelet-németországi férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód?

40. Ahogy a 30. pontban említettem, csak a nők lehetnek várandósak, és ebből következően csak ők vehetnek ki szülési szabadságot az AGB-DDR alapján. Ugyanakkor ez nem jelenti azt automatikusan, hogy ez az eltérés hátrányos megkülönböztetéshez vezet. A terhesség egy különleges helyzet, amely igazolja a különleges védelmet. Ezért 76/207 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra. Megemlítem a *Hofmann*-ügyet⁶ is, amelyben a Bíróság úgy döntött, hogy az olyan intézkedések, mint a törvény szerint járó védelmi idő lejártát követően a nőnek juttatott szülési szabadság, a 76/207 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének hatálya alá tartoznak, és az ilyen szabadság jogszerűen jár csak az anyáknak, ez nem vezet hátrányos megkülönböztetéshez.

41. Erre az esetre nem irányadó a 92/85 irányelv, mégis gondolatébresztőként szolgálhat. Ez az irányelv csak a szülési szabadság időtartamára vonatkozó minimumkövetelményekről rendelkezik, egyúttal megengedi, hogy a tagállamok a szülést megelőzően vagy azt követően adható hosszabb időtartamú szülési szabadságot is előírjanak.

42. Ami ezen hosszabb szabadság következményeit illeti a nők munkaviszonyára tekintettel, a 92/85 irányelv csak arról rendelkezik, hogy az ezen irányelv 8. cikkében előírt minimum-időtartam alatt biztosítani kell a munkaszerződésben előírt jogokat. Így az irányelv nem szabályozza azon szülési szabadság időtartamának következményeit, amely meghaladja az előírt minimum-időtartamot. E tekintetben a Bíróság *Boyle*-ítélete⁷ szerint megengedhető, hogy a 92/85 irányelv 8. cikkében biztosított védelmi időn túli éves szabadság ne növekedjen a munkáltató által kiadott fizetetlen szülési szabadság ideje alatt.

43. A német kormányának a 33. és 34. pontban említett írásbeli válasza szerint a volt kelet-németországi nők nem voltak kötelesek a teljes 20 hét szülési szabadságot kivenni. Más szóval ez egy különleges jog a nők számára, amelyet szabadon választhattak. U. Sass azt állítja, hogy gyermeke születésekor a MuSchG nem volt érvényes. A volt NDK-ban minden nő gyakorolta a 20 hét szülési szabadsághoz való jogát. Esetleg akár következménye is lett volna annak, ha nem így tesznek. Az érintett arra is rámutat, hogy az NSZK-énál nagyobb mértékben, ezen szabadság időtartamát követően az anyák visszamentek dolgozni, és gyermeküket böl-

6 — A 184/83. sz. *Hofmann*-ügyben 1984. július 12-én hozott ítélet (EBHT 1984., 3047. o.) 26. pontja.

7 — A C-411/96. sz. *Boyle*-ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-6401. o.).

csödébe adták. Arra is volt lehetőségük, hogy a 20 hét alatt gyermeküket bölcsödébe adják, de ha ezt a szülési szabadságuk hat hetét követően tették, akkor vissza kellett menniük dolgozni, mert többé már nem részesültek anyasági támogatásban. Akárhogy volt is, ez aligha lehet döntő a jogvita tárgya szempontjából. Tekintettel a lehetséges jogos feltevésekre, megemlítem a 35. pontban tett megjegyzésemet. Jóllehet ez a gyakorlat jogos feltevésekre adhat okot abban az értelemben, hogy a nők esetleg nem ismerték fel, hogy

negatív hatással lehet a magasabb fizetési fokozatba sorolásukra, de ez nem közösségi jogi kérdés, hanem a nemzeti jog alapján döntendő el.

44. A kérdést előterjesztő bíróság felvetette a közvetett hátrányos megkülönböztetés kérdését. Az AGB-DDR 244. cikke, amely csak a nőkre vonatkozik, nem vezethet közvetett hátrányos megkülönböztetéshez.

IV — Véggöveketések

45. A fenti megfontolásokra figyelemmel úgy vélem, hogy a Bíróságnak a következő választ kellene adnia a Bundesarbeitsgericht által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre:

46. A kollektív szerződés valamely rendelkezése, amelynek értelmében a munkaviszony felfüggesztésének időtartama nem, hanem csak a Mutterschutzgesetz 6. cikke szerinti nyolchetes védelmi idő számít bele a várakozási időbe úgy, hogy a Német Demokratikus Köztársaság munka törvénykönyve alapján járó szülési szabadság hosszabb időtartama sem, nem vezet nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez.