

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2010. november 11.\*

A C-232/09. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Augstākās Tiesas Senāts (Lettország) a Bírósághoz 2009. június 25-én érkezett, 2009. május 13-i határozatával terjesztett elő az előtte

**Dita Danosa**

és

az **LKB Lizings SIA**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: J. N. Cunha Rodrigues tanácselnök, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (előadó) és P. Lindh bírák,

\* Az eljárás nyelve: lett.

főtanácsnok: Y. Bot,  
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. július 1-jei tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- D. Danosa képviselőjében V. Liberte zvéřināta advokāte és A. Rasa zvéřināta advokāta palıgs,
- az LKB Lizings SIA képviselőjében L. Liepa zvéřināts advokāts, valamint S. Kravale és M. Zalāns,
- a lett kormány képviselőjében K. Drēviņa és Z. Rasnača, meghatalmazotti minőségben,
- a görög kormány képviselőjében M. Apessos, valamint S. Trekli és S. Vodina, meghatalmazotti minőségben,
- a magyar kormány képviselőjében Somssich R., Fehér M. és Szijjártó K., meghatalmazotti minőségben,

- az Európai Bizottság képviselőjében A. Sauka és M. van Beek, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2010. szeptember 2-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

### **Ítéletet**

- <sup>1</sup> Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) (HL L 348., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 110. o.) értelmezésére vonatkozik.
- <sup>2</sup> E kérelmet a D. Danosa és az LKB Lízings SIA (a továbbiakban: LKB) között folyamatban lévő jogvitában nyújtották be, amelynek tárgya e korlátolt felelősségű társaság taggyűlésének határozata, amely visszahívja D. Danosát az említett társaság igazgatótanács-tagi tisztségéből.

## Jogi háttér

### *Az uniós szabályozás*

#### A 76/207/EGK irányelv

- 3 A 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) módosított, 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 irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.; a továbbiakban: 76/207 irányelv) 2. cikkének (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy „[...] az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés [helyesen: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem áll fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő utalással [helyesen: sem közvetlenül, sem közvetetten, különösen ideértve a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozást]”.
- 4 A 76/207 irányelv 2. cikkének (7) bekezdése előírja, hogy ez az irányelv „nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra”. Ezenfelül még előírja, hogy ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a 92/85 irányelv értelmében – kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az a 76/207 irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

- 5 A 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdése c) pontjának rendelkezései szerint:

„Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmi-féle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn [helyesen: sem közvetlenül, sem közvetve] a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

[...]

c) foglalkozási és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat [...]

A 86/613/EGK irányelv

- 6 A valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is, folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védelméről szóló, 1986. december 11-i 86/613/EGK tanácsi irányelv (HL L 359., 56. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 330. o.) 1. cikke így rendelkezik:

„Ezen irányelv célja, hogy biztosítsa a következő rendelkezésekkel összhangban az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő alkalmazását az önálló

vállalkozóként tevékenykedő vagy az ilyen tevékenységben közreműködő férfiak és nők vonatkozásában azon esetekben, amelyekre a 76/207/EGK [irányelv] és a [a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelv (HL 1979. L 6., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 215. o.)] nem alkalmazhat[ó].”

- 7 A 86/613 irányelv 2. cikkének a) pontjában foglalt meghatározás szerint önálló vállalkozó minden olyan személy, aki a nemzeti jog által meghatározott feltételek mellett, saját számlájára jövedelemszerző tevékenységet folytat.
- 8 Ezen irányelv 3. cikke úgy rendelkezik, hogy ezen irányelv alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmilyen nem alapuló hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különösen ideértve a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozást.
- 9 Az említett irányelv 8. cikkének szövege a következő:

„A tagállamok megvizsgálják, hogy, ha valamely önálló vállalkozó nő, illetve valamely önálló vállalkozó férfi felesége jövedelemszerző tevékenységét terhesség vagy anyaság miatt megszakítja, akkor ez idő alatt részesülhet-e, és milyen feltételek mellett részesülhet:

olyan szolgáltatásokban, amelyek átmeneti időre a helyettesítéséről gondoskodnak vagy a meglévő állami szociális szolgáltatásokban,

illetve

pénzbeli juttatásban valamely társadalombiztosítási vagy egyéb állami szociális védelmi rendszer révén.”

## A 92/85 irányelv

- 10 A 92/85 irányelv kilencedik és tizenötödik preambulumbekzdésének szövege a következöképpen szól:

„mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését;

[...]

mivel a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye; mivel rendelkezni kell az ilyen elbocsátások megtiltásáról”.

- 11 A 92/85 irányelv 2. cikke a) pontjának meghatározása szerint várandós munkavállaló „az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját”.

12 Ezen irányelv 10. cikkének szövege a következő:

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

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



## *A nemzeti szabályozás*

### A munka törvénykönyve

- 13 A munka törvénykönyvének (Darba likums, *Latvijas Vēstnesis*, 2001., 105. sz.) 3. cikkében foglalt meghatározás szerint munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján, megegyezés szerinti díjazás ellenében, meghatározott munkát végez a munkáltató irányítása alatt.
- 14 A munka törvénykönyvének 4. cikke szerint munkáltató az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel rendelkező személyegyesítő társaság, amely legalább egy munkavállalót munkaszerződéssel foglalkoztat.
- 15 Az említett törvénykönyv 44. cikkének (3) bekezdése előírja:

„A tőketársaság irányító szerveinek tagjaival abban az esetben kell munkaszerződést kötni, ha nem polgárjogi szerződés alapján foglalkoztatják őket. Ha a tőketársaság irányító szerveinek tagjait munkaszerződéssel foglalkoztatják, e munkaszerződés határozott időre szól.”

- 16 A munka törvénykönyvének a „[m]unkáltatóra kötelező elbocsátási tilalmak és korlátozások” címet viselő 109. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltató nem szüntetheti meg a várandós nő munkaszerződését annak terhessége alatt, a szülést követő egy éven belül, illetve ha a nő szoptat, ennek teljes időtartama alatt, kivéve a 101. cikk (1) bekezdésének 1., 2., 3., 4., 5. és 10. pontjában felsorolt eseteket.”

A kereskedelmi törvénykönyv

- 17 A kereskedelmi törvénykönyv (Komerclikums, *Latvijas Vēstnesis*, 2000., 158/160. sz.) 221. cikkének szövege a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az igazgatótanács a társaság ügyvezető szerve, amely a társaság irányítását és képviseletét ellátja.

[...]

(5) Az igazgatótanács köteles tájékoztatni a taggyűlést azokról az ügyletekről, amelyek a társaság és valamely tagja, illetve a társaság és a felügyelőbizottság, vagy igazgatótanács valamely tagja között jöttek létre.

(6) Az igazgatótanács legalább negyedévenként egy alkalommal beszámolót készít a felügyelőbizottság részére a társaság tevékenységéről és pénzügyi helyzetéről, továbbá ez utóbbit haladéktalanul tájékoztatni köteles a társaság pénzügyi helyzetének romlásáról vagy egyéb, a társaság üzleti tevékenységével összefüggő lényeges körülményről.

[...]

(8) Az igazgatótanács tagjai az őket terhelő felelősségnek és a társaság pénzügyi helyzetének megfelelő javadalmazásra jogosultak. Díjazásuk összegét a felügyelőbizottság, vagy ennek hiányában a taggyűlés határozatban állapítja meg.”

- 18 A kereskedelmi törvénykönyvnek „[a]z igazgatótanács tagjainak kinevezése és visszahívása” címet viselő 224. cikke szerint:

„(1) Az igazgatótanács tagjainak kinevezésére és visszahívására a taggyűlés jogosult. A taggyűlés a cégnyilvántartás hivatalával közli az igazgatótanács tagjainak visszahívását, képviseleti joguk módosítását, illetve az igazgatótanács új tagjainak kinevezését. E közléshez csatolni kell a taggyűlés érintett határozatát tartalmazó jegyzőkönyv kivonatát.

[...]

(3) Az igazgatótanács tagjait három évre választják, kivéve ha az alapító okirat rövidebb időszaktól ír elő.

(4) Az igazgatótanács tagjai a tagok határozatával visszahívhatók. Ha a társaságnál felügyelőbizottság is működik, a felügyelőbizottság az igazgatótanács tagjait a taggyűlésig, de legfeljebb két hónapos időtartamra felfüggeszheti tisztségükből.

[...]

(6) Az alapító okirat előírhatja, hogy az igazgatótanács tagjait csak fontos okból lehet visszahívni. Fontos oknak minősül a hatáskörrel való visszaélés, a kötelezettségszegés, a társaság irányítására való alkalmatlanság, a társaság érdekeinek veszélyeztetése és a bizalomvesztés.”

A társadalombiztosításról szóló törvény

<sup>19</sup> A társadalombiztosításról szóló törvény (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997., 274/276. sz.) – amely rögzíti a társadalombiztosítás alapelveit, és szabályozza ennek pénzügyi és szervezeti felépítését – 1. cikkének c) pontjában munkavállalónak minősíti a kereskedelmi társaságok igazgatótanácsainak tagjait.

**Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

- 20 A Latvijas Krājbanka AS részvénytársaság az LKB alapításáról szóló 2006. december 21-i határozatában e társaság egyedüli igazgatótanácsi tagjává („valde”) nevezte ki az alapügy felperesét.
- 21 Az LKB felügyelőbizottsága („padome”) 2007. január 11-i határozatában rögzítette e társaság igazgatótanácsi tagjainak díjazását és egyéb juttatásait, és megbízta e bizottság elnökét, hogy kösse meg az e határozat végrehajtásának biztosításához szükséges megállapodásokat.
- 22 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint az igazgatótanács-tagi megbízás teljesítéséről nem kötöttek polgárjogi szerződést. Az LKB vitatja ezt az állítást, és fenntartja, hogy megbízási szerződést kötött D. Danosával. Ez utóbbi munkaszerződést szeretett volna kötni, de az LKB jobbnak látta, hogy az ügyvezetői feladatokat megbízási jogviszony keretében bízza rá.
- 23 Az LKB taggyűlése („dalibnieku sapulce”) 2007. július 23-án úgy határozott, hogy visszahívja D. Danosát igazgatótanács-tagi tisztségéből. 2007. július 24-én megküldték számára a taggyűlési jegyzőkönyv hitelesített példányát.

- 24 Mivel tisztességéből való visszahívását jogellenesnek ítélte, D. Danosa 2007. augusztus 31-én keresetet indított a Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (Riga központi kerületi bírósága) előtt az LKB ellen.
- 25 D. Danosa e bíróság előtt arra hivatkozott, hogy kinevezése óta megfelelően teljesítette a társaság alapító okiratában és az igazgatótanácsi szabályzatban előírt munkaköri kötelezettségeit. Rámutatott arra is, hogy mivel munkájáért díjazásban részesült, és szabadságot vehetett igénybe, vélelmezni kell, hogy munkaviszony jött létre közöttük. Visszahívása a munka törvénykönyvének a várandós munkavállalók elbocsátásának tilalmáról szóló 109. cikkébe ütközik, mivel elbocsátásakor tizenegy hetes terhes volt. D. Danosa szerint ellentmondás van a kereskedelmi törvénykönyv 224. cikkének (4) bekezdése, amely a taggyűlés számára lehetővé teszi az igazgatótanács tagjainak bármely időpontban történő felmentését, és a munka törvénykönyve 109. cikkének (1) bekezdése között, amely bizonyos szociális garanciákat állapít meg a várandós nők számára.
- 26 Miután mind elsőfokon, mind pedig másodfokon elutasították keresetét, D. Danosa felülvizsgálat iránti kérelmet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz.
- 27 E bíróság előtt D. Danosa előadta, hogy az uniós jog értelmében szükségképpen munkavállalónak minősül, függetlenül attól, hogy a lett jog annak tekinti-e, vagy sem. Emellett, a várandós munkavállalók elbocsátásának a 92/85 irányelv 10. cikkében megállapított tilalmára, és arra a rendkívül jelentős érdekre tekintettel, amelynek védelmére e rendelkezés irányul, a lett államnak minden rendelkezésére álló eszközzel –

beleértve az igazságszolgáltatást is – biztosítani kell a várandós munkavállalóknak a számukra előírt jogi és szociális biztosítékok igénybevételét bármely jogviszonyban, amelyben a munkaviszony jellegzetességei felismerhetők.

- 28 Az LKB ezzel szemben úgy véli, hogy a tőketársaság igazgatótanácsának tagjai nem egy másik személy irányítása alatt látják el a rájuk háruló feladatokat, ezért nem tekinthetők az uniós jog értelmében vett munkavállalóknak. Teljesen indokolt különbséget tenni a munkavállalók és a tőketársasági igazgatótanács-tagok védelmi szintje között, tekintettel arra a bizalomra, amely az ilyen igazgatótanácsi tagok megbízásának teljesítéséhez társul. Az uniós jog kifejezetten különbséget tesz az olyan személyek között, akik feladataikat a munkáltató irányítása alatt végzik, és azok között, akik irányítási jogkört gyakorolnak, és alapvetően nem a munkáltató alárendeltjei, hanem annak képviselői.
- 29 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a Bíróságnak a munkavállaló fogalmára vonatkozó ítélkezési gyakorlatából, valamint a 92/85 irányelvben foglalt, a várandós nők elbocsátással szembeni védelmére irányuló célkitűzésből arra lehet következtetni, hogy ha a társaság igazgatótanácsi tagja e fogalom alá tartozik, akkor rá a 92/85 irányelv 10. cikkét kell alkalmazni annak ellenére, hogy a kereskedelmi törvénykönyv 224. cikkének (4) bekezdése semmiféle korlátozást nem ír elő az ott említett személyek visszahívása tekintetében, és függetlenül attól, hogy van-e munkaszerződése az említett igazgatótanács tagjának, vagy sem. E bíróság szerint mind a 76/207 irányelv, mind pedig a 92/85 irányelv tiltja a várandós nő munkaviszonyának megszüntetését.

30 Az Augstākās Tiesas Senāts – mivel úgy vélte, hogy az előtte folyamatban lévő jogvitában az uniós jog értelmezésére vonatkozó kérdés merült fel – úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Beletartozik-e a »munkavállaló« közösségi jogi fogalmába a tőketársaság irányító szervének tagja?
  
- 2) Összeegyeztethető-e a 92/85 irányelv 10. cikkével és a Bíróság ítélkezési gyakorlatával a lett kereskedelmi törvénykönyv 224. cikkének (4) bekezdése, amely korlátozás nélkül, különösen e tag várandós állapotától függetlenül lehetővé teszi a tőketársaság igazgatótanácsi tagjának visszahívását?”

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

#### *Előzetes észrevételek*

31 Előjáróban meg kell jegyezni, hogy a Bíróság előtti tárgyaláson az alapügy előzményei tekintetében vita alakult ki főként arról, hogy mely okok készítették az LKB-t arra, hogy D. Danosát visszahívja e társaság igazgatótanács-tagi tisztségéből, valamint arról a kérdéstről, hogy előbbi tudott-e az alapügy felperesének terheességéről, és ha igen, mikor értesült róla.



- 32 Míközben az LKB azt állította, hogy D. Danosa várandós állapota nem befolyásolta azt a határozatot, amellyel visszahívták őt, és úgy érvelt, hogy még maga D. Danosa sem állította, hogy a visszahívására várandós állapota miatt került sor, az alapügy felperese vitatta az LKB tényállításait, és kijelentette, hogy visszahívásának oka az ő várandós állapota volt, és igyekezett megvilágítani, hogy mely körülmények között került sor e visszahívásról szóló határozat elfogadására.
- 33 A nemzeti bíróság feladata a jogvita alapjául szolgáló tényállás megállapítása, és ebből a meghozandó határozatára vonatkozó következmények levonása (lásd különösen a C-435/97. sz., WWF és társai ügyben 1999. szeptember 16-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-5613. o.] 32. pontját).
- 34 Az uniós és nemzeti bíróságok hatáskörmegosztásának keretében ugyanis főszabály szerint a nemzeti bíróság feladata annak ellenőrzése, hogy az előtte folyamatban lévő ügyben teljesülnek-e az uniós norma alkalmazását maguk után vonó ténybeli feltételek, a Bíróság pedig az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elbírálása során szükség esetén pontosításokat adhat, amelyek célja, hogy iránymutatást adjanak a nemzeti bíróságnak az értelmezés során (lásd ebben az értelemben a C-424/97. sz. Haim-ügyben 2000. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-5123. o.] 58. pontját, valamint a C-22/08. és C-23/08. sz., Vatsouras és Koupatantze egyesített ügyekben 2009. június 4-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-4585. o.] 23. pontját).
- 35 A jelen esetben, amint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a feltett kérdések azon az előfeltevésen alapulnak, miszerint D. Danosának az LKB igazgatótanács-tagi tisztségéből való visszahívására alapvetően az ő várandós állapota miatt került sor, vagy kerülhetett sor. E bíróság felveti, hogy összeegyeztethető-e az uniós joggal az a nemzeti szabályozás, amely ugyan tiltja a terhességgel összefüggő okból történő elbocsátást, viszont egyáltalán nem korlátozza a tőketársaság igazgatótanácsi tagjának visszahívását.

- 36 E feltételek mellett a Bíróság feladata, hogy megválaszolja az uniós jog értelmezésére irányuló kérdéseket, amelyeket előzetes döntéshozatal céljából a nemzeti bíróság terjesztett elé, utóbbira hagyva az előtte folyamatban lévő jogvita konkrét körülményeinek feltárását, és különösen annak a kérdésnek az eldöntését, hogy alapvetően az alapügy felperesének várandós állapota volt-e a vitatott, visszahívásról szóló határozat indoka.
- 37 Noha a lett kormánynek és az Európai Bizottságnak az alapügybeli tényállással kapcsolatos álláspontja megkérdőjelezi az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések relevanciáját a nemzeti bíróság előtt folyamatban lévő jogvita megoldásában, elegendő megállapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban nem szerepel semmi, amely alapján kijelenthető lenne, hogy e kérdések, amelyek hasznosságáról egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság kifejtette a nézeteit, nyilvánvalóan elméletiek lennének, vagy hogy ne függnének össze az alapügyben szereplő jogvita tényeivel vagy tárgyával.

### *Az első kérdésről*

- 38 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy a tőke-társaság igazgatótanácsának tagja, aki a tőketársaság részére szolgáltatásokat nyújt, munkavállalónak tekintendő-e a 92/85 irányelv értelmében.
- 39 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállaló ezen irányelv szerinti fogalmát nem lehet az egyes tagállami jogok szerint eltérően értelmezni, és olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelességeit – a munkaviszonyt jellemzik. Márpedig a munkaviszonynak alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd analógia útján

a munkavállalók szabad mozgásával, valamint a férfi és a női munkavállalók egyenlő díjazásának elvével összefüggésben a 66/85. sz. Lawrie-Blum ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet [EBHT 1986., 2121. o.] 16. és 17. pontját; a C-256/01. sz. Allonby-ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-873. o.] 67. pontját, valamint a 92/85 irányelvvvel összefüggésben a C-116/06. sz. Kiiski-ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7643. o.] 25. pontját).

- 40 A munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti *sui generis* jellege nem lehet következménnyel az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőségre (lásd a fent hivatkozott Kiiski-ügyben hozott ítélet 26. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot). Ha pedig valaki kimeríti a jelen ítélet 39. pontjában felsorolt feltételeket, a 92/85 irányelv alkalmazásában nincs jelentősége annak, hogy milyen jellegű az a jogviszony, amely őt a munkaviszonyban szereplő másik személyhez köti (lásd analógia útján a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a 344/87. sz. Bettray-ügyben 1989. május 31-én hozott ítélet [EBHT 1989., 1621. o.] 16. pontját és a C-357/89. sz. Raulin-ügyben 1992. február 26-án hozott ítélet [EBHT 1992., I-1027. o.] 10. pontját.)
- 41 Hasonlóképpen az, hogy valaki a nemzeti jog szerint hivatalosan önálló vállalkozónak minősül, nem zárja ki, hogy a 92/85 irányelv értelmében munkavállalónak minősüljön, ha önállósága csak látszólagos, és egy ezen irányelv szerinti munkaviszonyt leplez (lásd analógia útján a fent hivatkozott Allonby-ügyben hozott ítélet 71. pontját).
- 42 Ebből következik, hogy szemben azzal, ahogyan az LKB érvel, sem az, hogy a tőke-társaság és igazgatótanácsi tagja közötti viszony miként minősül a lett jog szerint, sem pedig az a körülmény, hogy e társaság és az említett igazgatótanács tagjai nem kötöttek munkaszerződést, nem határozhatja meg, hogy hogyan minősül e viszony a 92/85 irányelv alkalmazásában.

- 43 Amint a Bíróság elé terjesztett észrevételekből kitűnik, a jelen esetben vitán felül áll, hogy D. Danosa rendszeresen és díjazás ellenében nyújtott szolgáltatásokat az LKB részére, ellátva az egyedüli igazgatótanácsi tag feladatait, amelyeket e társaság alapító okirata és az igazgatótanács belső szabályzata ruházott rá. Ellentétben azzal, amit az említett társaság állít, e tekintetben nincs jelentősége annak, hogy maga az alapügy felperese volt megbízva e szabályzat elkészítésével.
- 44 Viszont az említett észrevételek eltérnek abban a kérdésben, hogy volt-e alárendeltségi viszony D. Danosa és az LKB között, illetve hogy milyen szintű volt az alárendeltség, amelyet a Bíróság ítélkezési gyakorlatában a munkavállaló általános uniós jogi és a 92/85 irányelv szerinti különös fogalma megkíván.
- 45 Az LKB, valamint a lett és görög kormány előadja, hogy a tőketársaság igazgatótanácsának tagjai esetében hiányzik a Bíróság ítélkezési gyakorlatában megkívánt alárendeltségi viszony. Az LKB és a lett kormány úgy érvel, hogy az olyan igazgatótanácsi tag, mint az alapügy felperese főszabály szerint kötelezettségeit megbízási szerződés alapján, önállóan látja el, anélkül hogy utasításokat kapna. Hangsúlyozzák, hogy egyrészről a tőketársaság tagjai és/vagy adott esetben a felügyelőbizottság, másrészről pedig az igazgatótanács tagjai közötti viszony szükségképpen a bizalmon alapul, ennélfogva szükséges, hogy a felek közötti foglalkoztatási viszonyt fel lehessen bontani, ha e bizalom megszűnt.
- 46 Minden egyes esetben a felek közötti viszonyt jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell megadni a választ arra a kérdésre, hogy fennáll-e az alárendeltségi viszony a munkavállaló fogalmának fent hivatkozott meghatározása értelmében.

- 47 Önmagában a tőketársasági igazgatótanácsi tagság nem zárhatja ki, hogy az alapügy felperese alárendeltségi viszonyban legyen e társasággal szemben. Vizsgálni kell ugyanis azokat a feltételeket, amelyek mellett az igazgatótanácsi tagot alkalmazták, azoknak a feladatoknak a jellegét, amelyekkel őt megbízták, azt a közeget, amelyben e feladatokat ellátja, továbbá vizsgálni kell az érintett személy hatáskörének terjedelmét, azt, hogy a társaságon belül őt mennyiben ellenőrizték, valamint azokat a körülményeket, amelyek között visszahívható.
- 48 Először is, amint a főtanácsnok indítványa 77–84. pontjában is kifejtette, ezen alapügybeli tényállási elemek vizsgálata mindenekelőtt azt mutatja, hogy D. Danosát hároméves határozott időre nevezték ki az LKB egyedüli igazgatótanácsi tagjává, és bízták meg e társaság vagyonának kezelésével, a társaság irányításával és képviselésével, így a társaság szerves részét képezte. A tárgyaláson a Bíróság kérdésére adott válaszból nem derült ki, hogy ki vagy mely szerv nevezte ki az alapügy felperesét.
- 49 Továbbá, még ha D. Danosának mérlegelési mozgásteret is volt a feladatai ellátása során, az ügyvezetési tevékenységével a felügyelőbizottság felé tartozott elszámolással, és együtt is kellett működnie vele.
- 50 Végül a Bíróság elé terjesztett iratokból kitűnik, hogy a lett jog szerint az igazgatótanács tagja a társasági tagok határozatával visszahívható tisztségéből azt követően, hogy őt esetleg a felügyelőbizottság felfüggesztette. A visszahívásról szóló határozatot D. Danosa vonatkozásában tehát olyan szerv hozta, amelyet ő feltehetően nem is ellenőrzött, és amely bármikor döntést hozhatott az ő akarata ellenére.

- 51 Noha nem kizárt, hogy a társaság olyan irányító szervének, mint az igazgatótanácsnak a tagja nem esik a munkavállaló jelen ítélet 39. pontjában meghatározott fogalma alá figyelemmel a rábízott sajátos feladatokra, arra a közegre, amelyben e feladatokat ellátja, és ahogy e feladatokat ellátja, azonban az ilyen igazgatótanácsi tag, aki díjazás ellenében szolgáltatást nyújt az őt kinevező társaságnak, amelynek szerves részét képezi, és aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, valamint akit bármikor korlátozás nélkül visszahívhatnak tisztségéből, első ránézésre teljesíti azokat a feltételeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a Bíróság fent hivatkozott ítélkezési gyakorlatának értelmében munkavállalónak minősüljön.
- 52 A „várandós munkavállaló” fogalmát illetően emlékeztetni kell arra, hogy azt a 92/85 irányelv 2. cikkének a) pontja úgy határozza meg, mint „az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját”.
- 53 A 92/85 irányelv alkalmazásában az uniós jogalkotó a „várandós munkavállaló” fogalmának uniós jogi terjedelmet kívánt adni, még akkor is, ha e meghatározás egyik részében, nevezetesen amely annak módjára vonatkozik, ahogyan a munkavállaló a munkáltatóját tájékoztatja az állapotáról, a nemzeti jogszabályokra, illetve gyakorlatra utal (a fent hivatkozott Kiiski-ügyben hozott ítélet 24. pontja).
- 54 Azon kérdést illetően, hogy az alapügyben az LKB tudott-e D. Danosa várandós állapotáról, egyrészt emlékeztetni kell arra, amint a jelen ítélet 33. pontjából is következik, hogy nem a Bíróság, hanem a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy értékelje a jelen ügyben releváns tényeket.

55 Másrésztől pedig, még ha a 92/85 irányelv 2. cikkének a) pontja a nemzeti jogszabályokra, illetve gyakorlatra utal is a tekintetben, ahogyan a munkavállaló a munkáltatóját tájékoztatja az állapotáról, ettől függetlenül ennek módja nem hatástalaníthatja a nők vonatkozásában az ugyanezen irányelv 10. cikkében megfogalmazott sajátos védelmet, amely az állapotukkal összefüggésben nem álló különleges esetektől eltekintve tiltja a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók elbocsátását. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló várandós állapotáról tudomást szerez, anélkül hogy maga a munkavállaló hivatalosan értesítette volna a terhességéről, a 92/85 irányelv céljával és szellemével lenne ellentétes, ha ezen irányelv 2. cikkének a) pontját szűken értelmeznénk, és megtagadnánk az érintett munkavállalótól azt a védelmet, amelyet az említett 10. cikk az elbocsátással szemben rögzít.

56 A fenti megfontolásokra tekintettel, az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a tőketársaság igazgatótanácsának tagja, aki a tőketársaság részére szolgáltatásokat nyújt, és annak szerves részét képezi, a 92/85 irányelv szerinti munkavállalónak tekintendő, ha tevékenységét meghatározott ideig, e társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, és e tevékenységéért díjazásban részesül. A kérdést előterjesztő bíróságra hárul az annak megítéléséhez szükséges tényállási elemek vizsgálata, hogy erről van-e szó az előtte folyamatban lévő jogvitában.

### *A második kérdéstről*

57 A második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy akként kell-e értelmezni a 92/85 irányelv 10. cikkét, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügyben érintett, amely korlátozás nélkül, és

különösen anélkül teszi lehetővé a tőketársaság igazgatótanácsi tagjának visszahívását, hogy figyelembe venné az érintett személy várandós állapotát.

- 58 A 92/85 irányelv 10. cikkében foglalt elbocsátási tilalom terjedelmét illetően előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a 92/85 irányelv célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönözze.
- 59 A 92/85 irányelv hatálybalépése előtt a Bíróság már kimondta, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve és különösen a 76/207 irányelv rendelkezései alapján a nők elbocsátás elleni védelmét nemcsak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. A Bíróság szerint ezen időszak alatt történő elbocsátás csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd ebben az értelemben a Handels - og Kontorfunktionærernes Forbund ügyben 1990. november 8-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-3979. o.] 13. pontját; a C-394/96. sz. Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-4185. o.) 24–27. pontját, valamint a C-460/06. sz. Paquay-ügyben 2007. október 11-én hozott ítélet [EBHT 2007., I-8511. o.] 29. pontját).
- 60 Pontosán erre a kockázatra tekintettel – vagyis hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve annak különösen súlyos kockázatát, hogy a várandós női munkavállaló önként szakítja meg terhességét – biztosít az uniós jogalkotó a 92/85 irányelv 10. cikke alapján különös védelmet a nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban elbocsátási tilalmat rendel el (lásd a fent hivatkozott Paquay-ügyben hozott ítélet 30. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).



- 61 A 92/85 irányelv 10. cikke nem ír elő kivételt vagy eltérést a várandós munkavállaló ezen időszakban való elbocsátásának tilalma alól, eltekintve az érdekelt állapotával összefüggésbe nem hozott különleges esetektől, feltéve hogy a munkáltató írásban indokolja az ilyen elbocsátást (a C-32/93. sz. Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3567. o.] 22. pontja; a fent hivatkozott Brown-ügyben hozott ítélet 18. pontja; a C-109/00. sz. Tele Danmark ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-6993. o.] 27. pontja és a fent hivatkozott Paquay-ügyben hozott ítélet 31. pontja).
- 62 Arra az esetre, ha a kérdést előterjesztő bíróság akként határozná, hogy a jelen ügyben D. Danosa a „várandós munkavállaló” 92/85 irányelv szerinti fogalma alá esik, és az alapügy tárgyát képező visszahívásról szóló határozatot alapvetően az érintett várandós állapota miatt hozták, célszerű megállapítani, hogy az ilyen, az igazgatótanácsi tag korlátozás nélküli visszahívását megengedő nemzeti jogszabályok alapján hozott határozat nem egyeztethető össze a 92/85 irányelv 10. cikkében rögzített elbocsátási tilalommal.
- 63 Ellenben a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig tartó időszak alatt az alapügy felperesének várandós állapotával össze nem függő okból történő visszahívásról hozott határozat nem ellentétes az említett 10. cikkel, feltéve azonban, hogy ezen irányelv 10. cikke 1. és 2. pontjának megfelelően a munkáltató írásbeli indokát adja az ilyen elbocsátásnak, és az adott személy elbocsátását az érintett nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat megengedi.
- 64 Abban az esetben, ha a kérdést előterjesztő bíróság akként határozná, hogy a D. Danosa által folytatott tevékenység jellegére és arra a közegre tekintettel, amelyben tevékenységét végezte, a tőketársaság igazgatótanácsi tagja nem részesülhet elbocsátás elleni védelemben a 92/85 irányelv alapján, mivel az érintett nem minősül

„várandós munkavállalónak” ezen irányelv értelmében, célszerű megvizsgálni, hogy az alapügy felperese esetlegesen hivatkozhat-e arra a védelemre, amelyet a 76/207 irányelv biztosít a nem alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben, és amely jogszabályt a kérdést előterjesztő bíróság nem nevesítette a kérdései szövegében, de amelyre mind e bíróság, mind pedig más olyan érdekeltek utaltak, amelyek észrevételt nyújtottak be a Bírósághoz.

- 65 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 76/207 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja szerint „[a]z egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn sem közvetlenül, sem közvetve a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában [...] foglalkozási és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat”.
- 66 Amint a jelen ítélet 59. pontjából következik, a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve és különösen a 76/207 irányelv rendelkezései alapján a nők elbocsátás elleni védelmét nemcsak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. A Bíróság szerint a munkavállaló terhessége okán, vagy olyan okból történő elbocsátása, amely alapvetően a várandós állapotán alapul, csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd a fent hivatkozott Paquay-ügyben hozott ítélet 29. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).
- 67 Meg kell állapítani, hogy a megbízásnak a megbízó részéről történő egyoldalú visszavonása a megállapodás szerinti határidő előtt, a megbízott várandós állapota miatt, vagy alapvetően ezen állapottal összefüggő okból, csak nőket érinthet. Feltéve, hogy D. Danosa nem minősül a 92/85 irányelv szerinti tág értelemben vett „várandós munkavállalónak”, ha a visszahívás alapvetően az érintett terhességén alapul, annak

elfogadása, hogy a társaság visszahívhatja tisztségükből az igazgatótanácsának az alapügyben szereplő feladatokat ellátó tagjait, ellentétes lenne azzal a védelmi céllal, amelyet a 76/207 irányelv 2. cikkének (7) bekezdése követ.

- 68 Amint a Bíróság már hangsúlyozta, a várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén a férfiak és nők egyenlőségére vonatkozó uniós szabályok célja a várandós vagy gyermekágyas munkavállalóknak a szülés előtt és után való védelme (lásd a C-191/03. sz. McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott ítélet [EBHT 2005., I-7631. o.] 42. pontját).
- 69 Nem lehetne elérni e célkitűzést, amely áthatja mind a 92/85 irányelvet, mind pedig a 76/207 irányelvet, ha a várandós nők elbocsátásával szemben az uniós jogban biztosított védelem a foglalkoztatási jogviszonyuk nemzeti jog szerinti hivatalos minősítésétől, vagy attól függne, hogy alkalmazásukkor az egyik vagy a másik szerződésfajta választották.
- 70 Amint a jelen ítélet 33. pontjából is következik, a kérdést előterjesztő bíróságra hárul az a feladat, hogy megállapítsa az előtte folyamatban lévő jogvita releváns körülményeit, és megvizsgálja, hogy – az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekben foglalt feltételezés szerint – a visszahívásról szóló határozat alapvetően az alapügy felperesének várandós állapotán alapult-e. Ha igen, akkor csekély jelentősége van annak, hogy az említett felperes a 92/85 irányelv vagy a 76/207 irányelv hatálya alá, vagy ha a kérdést előterjesztő bíróság „önálló munkavállalónak” minősíti őt, akkor a 86/613 irányelv hatálya alá tartozik-e, amely az önálló munkavállalókra vonatkozik és – amint 1. cikkéből is következik – kiegészíti a 76/207 irányelvet az egyenlő bánásmód elvének e munkavállalókra történő alkalmazása tekintetében, és ez utóbbi irányelvhez hasonlóan megtilt minden nem alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést. Bármely irányelv is legyen alkalmazandó, az a fontos, hogy az érintett számára megadják azt a védelmet, amelyet az uniós jog a várandós nők

számára olyan esetekben biztosít, amikor az érintett terhessége miatt megszüntetik azt a jogviszonyt, amely egy másik személyhez köti őt.

71 Ezt a következtetést erősíti egyébként a nők és férfiak közötti egyenlőség Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkében rögzített elve, amely előírja, hogy ezt az egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.

72 Végül a szóban forgó ügy körülményei között fennálló bizonyítási terhet illetően emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróságnak a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.) vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmaznia, amely 3. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján vonatkozik a 76/207 irányelv hatálya alá tartozó, illetve – amennyiben nem alapuló hátrányos megkülönböztetésről van szó – a 92/85 irányelv hatálya alá tartozó helyzetekre.

73 E tekintetben a 97/80 irányelv 4. cikkének (1) bekezdéséből következik, hogy az alperes köteles bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni.

- 74 A fentiekre tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 92/85 irányelv 10. cikkét akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelyet az alapeljárás érint, és amely korlátozás nélkül megengedi a tőketársaság igazgatótanácsi tagjának visszahívását, ha az érintett személy „várandós munkavállalónak” minősül ezen irányelv értelmében, és a visszahívásáról hozott határozat alapvetően az ő várandós állapotán alapul. Függetlenül attól, hogy az igazgatótanács érintett tagja nem minősül ilyen munkavállalónak, az igazgatótanács alapügyben szereplő feladatokat ellátó tagjának visszahívása a terhesség okán, vagy olyan okból, amely alapvetően ezen az állapoton alapul, csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ami ellentétes a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) és (7) bekezdésével, valamint 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjával.

## A költségekről

- 75 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) **A tőketársaság igazgatótanácsának tagja, aki a tőketársaság részére szolgáltatásokat nyújt, és annak szerves részét képezi, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló (tizedik**

egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében), 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv szerinti munkavállalónak tekintendő, ha tevékenységét meghatározott ideig, e társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, és e tevékenységéért díjazásban részesül. A kérdést előterjesztő bíróságra hárul az annak megítéléséhez szükséges tényállási elemek vizsgálata, hogy erről van-e szó az előtte folyamatban lévő jogvitában.

- 2) A 92/85 irányelv 10. cikkét akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelyet az alapeljárás érint, és amely korlátozás nélkül megengedi a tőketársaság igazgatótanácsi tagjának visszahívását, ha az érintett személy „várandós munkavállalónak” minősül ezen irányelv értelmében, és a visszahívásáról hozott határozat alapvetően az ő várandós állapotán alapul. Függetlenül attól, hogy az igazgatótanács érintett tagja nem minősül ilyen munkavállalónak, az igazgatótanács alapügyben szereplő feladatokat ellátó tagjának visszahívása a terhesség okán, vagy olyan okból, amely alapvetően ezen az állapoton alapul, csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ami ellentétes a 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvél módosított, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv 2. cikkének (1) és (7) bekezdésével, valamint 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjával.

Aláírások