



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2019. május 8. *

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 96/34/EK irányelv – A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás – A 2. szakasz 6. pontja – Határozatlan időre, teljes munkaidőben alkalmazott, részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló – Elbocsátás – Végkielégítés és átképzési szabadság alatti támogatás – Kiszámítási módozatok – EUMSZ 157. cikk – A női és férfi munkavállalók egyenlő díjazása – Elsősorban női munkavállalók által igénybe vett, részmunkaidős szülői szabadság – Közvetett hátrányos megkülönböztetés – A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez egyáltalán nem kapcsolódó, objektíve igazolt tényezők – Hiány”

A C-486/18. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Cour de cassation (semmitőszék, Franciaország) a Bírósághoz 2018. július 23-án érkezett, 2018. július 11-i határozatával terjesztett elő az

RE

és

a **Praxair MRC SAS**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, C. Toader, A. Rosas, L. Bay Larsen és M. Safjan (előadó) bírák,

főtanácsnok: G. Pitruzzella,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- RE képviseletében J. Buk Lament avocate,
- a Praxair MRC SAS képviseletében J.-J. Gatineau avocat,
- a francia kormány képviseletében E. de Moustier és R. Coesme, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében A. Szmytkowska és C. Valero, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: francia.

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 az EUMSZ 157. cikk, valamint az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 10., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 263. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL 1996. L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o., a továbbiakban: 96/34 irányelv) mellékletét képező, a szülői szabadságról 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás) 2. szakasza 4. és 6. pontjának értelmezésére irányul.
- 2 Ezt a kérelmet az RE és a Praxair MRC SAS között az RE részére a részmunkaidős szülői szabadsága során gazdasági okból történő elbocsátása miatt fizetett végkielégítés és átképzési szabadság alatti támogatás kiszámítási módozata tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 96/34 irányelv és a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás

- 3 A 96/34 irányelvet 2012. március 8-tól hatályon kívül helyezte a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34 irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. március 8-i 2010/18/EU tanácsi irányelv (HL 2010. L 68., 13. o.) 4. cikke. Az alapügy tényállásának időpontjára tekintettel azonban erre a tényállásra továbbra is a 96/34 irányelv és a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás vonatkozik.
- 4 A 96/34 irányelv célja a mellékletben szereplő, szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása volt, amely megállapodást az általános iparági szervezetek – nevezetesen az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) – kötöttek.
- 5 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás preambuluma első bekezdése szerint:
„A [szülői szabadságról szóló] keretmegállapodásban az UNICE, a CEEP és az ESZSZ kötelezettséget vállalt arra, hogy közösen meghatározzák a szülői szabadságra és a munkából *vis maior* miatti távolmaradásra vonatkozó minimumkövetelményeket, mely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének fontos eszköze, ezzel is támogatva a férfiak és a nők egyenlő lehetőségeinek és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.”
- 6 A keretmegállapodásban szereplő általános szempontok 4–6. pontja ekként rendelkezett:
„4. mivel a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 16. pontja az egyenlő bánásmódról olyan intézkedések kidolgozását írja elő, amelyek a férfiak és a nők számára lehetővé teszik a hivatásbeli és a családi kötelezettségeik összeegyeztetését;

5. mivel a Tanács 1994. december 6-i állásfoglalása elismeri, hogy az egyenlő lehetőségek hatékony politikája a munkaidő jobb megszervezését, nagyobb rugalmasságot és a foglalkoztatásba való könnyebb visszatérést elősegítő integrált átfogó stratégiát feltételez, és kiemeli a szociális partnerek fontos szerepét ezen a téren, valamint azt, hogy a férfiak és a nők egyaránt lehetőséget kapjanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására;
 6. mivel a hivatás és a családi élet összehangolását célzó intézkedéseknek ösztönözniük kell a munkavégzés és a munkaidő olyan új, rugalmasabb szervezési módjainak bevezetését, amelyek jobban megfelelnek a társadalom változó igényeinek, és amelyek egyaránt figyelembe veszik a vállalkozások és a munkavállalók szükségleteit.”
- 7 Az említett keretmegállapodás „Cél és hatály” című 1. szakasza az alábbiakat írta elő:
- „1. Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket rögzíti.
 2. Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek.”
- 8 Ugyanezen keretmegállapodás „Szülői szabadság” című 2. szakasza a következőképpen fogalmazott:
- „1. Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára [helyesen: 2. szakasz 2. pontjára] figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább három hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek 8 éves koráig. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat.
- [...]
4. Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.
- [...]
6. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogszabályokból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.
- [...]”

A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás

- 9 Az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.; a továbbiakban: 97/81

irányelv) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 4. szakaszának 1. és 2. pontja kimondja:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

2. Adott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.”

A francia jog

- 10 A code du travailnak (a munka törvénykönyve, a továbbiakban: a munka törvénykönyve) az alapügy tényállása időpontjában hatályos változata szerinti L. 1233-71. cikke értelmében:

„Az ezer vagy több alkalmazottal rendelkező vállalkozásoknál vagy üzleteknél, illetve az L. 2331-1. cikkben és az L. 2341-4. cikkben említett vállalkozásoknál, ha összesen legalább ezer munkavállalót foglalkoztatnak, a munkáltató minden olyan munkavállalónak, akinek gazdasági okokból történő elbocsátását tervezi átképzési szabadságot ajánl fel, amelynek célja, hogy a munkavállaló számára lehetővé tegye a képzési tevékenységekben való részvételt, és az álláskeresési folyamatot támogató egység szolgáltatásainak igénybevételét.

Az átképzési szabadság időtartama nem haladhatja meg a kilenc hónapot.

Ez a szabadság szükség esetén olyan készségelemeléssel kezdődik, amely lehetővé teszi a munkavállaló számára a képzési terv kijelölését, és szükség esetén az átképzéshez szükséges képzési intézkedéseket meghatározását. Ezen intézkedéseket az első szakaszban előírt időszak alatt hajtják végre.

Ezeket az intézkedéseket teljes egészében a munkáltató finanszírozza.”

- 11 A munka törvénykönyvének az L. 1233-72. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az átképzési szabadságot a felmondási idő alatt kell kivenni, amelynek a letöltése alól a munkavállaló mentesül.

Ha az átképzési szabadság időtartama meghaladja a felmondási idő időtartamát, a felmondási idő az átképzési szabadság végén jár le.

A felmondási idő időtartamát meghaladó díjazás összege megegyezik az L. 5123-2. cikk 3^o-ban említett átképzési támogatás összegével. Erre a díjazásra az L. 5123-4. és az L. 5123-5. cikk rendelkezéseit alkalmazni kell.”

- 12 A munka törvénykönyvének L. 1234-9. cikke az alábbiakat írja elő:

„A határozatlan idejű munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló, amennyiben ugyanazon munkáltatónál egy év folyamatos szolgálati idővel rendelkezik, az elbocsátása esetén végkielégítésre jogosult, kivéve, ha elbocsátása súlyos kötelezettségszegés miatt történt.

E végkielégítést a munkáltatónál a munkaviszony megszűnése előtt biztosított bruttó díjazás alapján kell kiszámítani. [...]”

13 A munka törvénykönyvének az L. 3123-13. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„Az ugyanazon vállalkozásnál a teljes- és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók elbocsátás és nyugdíjazás miatti végkielégítését a munkaviszony kezdetétől az említett két mód szerinti foglalkoztatásban töltött időszakokra arányosan kell kiszámítani.”

14 A munka törvénykönyvének az átképzési szabadság alatti támogatásról szóló R. 1233–32. cikke az alábbiak szerint fogalmaz:

„A felmondási időt meghaladó időtartamú átképzési szabadság alatt a munkavállaló a munkáltató által fizetendő havi díjazásban részesül.

E díjazás összege a felmondás közlését megelőző tizenkét hónap – az L. 5422-9. cikkben hivatkozott járulékokkal terhelt – bruttó havi átlagmunkabérének legalább 65%-a.

Ez az összeg nem lehet kevesebb, mint az L. 3231-2. cikkben előírt mindenkori havi minimálbér 85%-ának megfelelő, a vállalkozásnál meghatározott kollektív munkaidőre vonatkoztatott munkaórák szerinti havi munkabér.

Ez az összeg szintén nem lehet kevesebb, mint a loi n° 2000–37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (a munkaidő tárgyalás útján elért csökkentéséről szóló, 2000. január 19-i 2000–37. sz. törvény) 32. cikkének rendelkezése alapján a munkáltató által folyósított díjazásként biztosítandó összeg 85%-a.

A munkáltató minden hónapban átadja a munkavállalónak az e díjazás összegére és annak számítási módjára vonatkozó elszámolást.”

15 A munka törvénykönyve L. 1234-4. cikke kimondja:

„Az elbocsátás esetén járó végkielégítés számításánál az alábbiak közül a munkavállalóra legkedvezőbb munkabér-alapot kell figyelembe venni:

1° vagy az elbocsátást megelőző utolsó tizenkét hónap díjazásának egytizenketted részét;

2° vagy az utolsó három hónap díjazásának egyharmad részét. Ebben az esetben valamennyi, a munkavállalónak ezen időszakban évenként vagy kivételesen folyósított jutalom vagy elismerés csak arányosan számított összeggel vehető figyelembe.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

16 RE 1999. november 22-től a Materials Research Corporation – jelenleg Praxair MRC – alkalmazásában állt mint kereskedelmi asszisztens, teljes munkaidőben, határozott idejű munkaszerződéssel. A 2000. július 21-i módosítás ezt a munkaszerződést 2000. augusztus 1-jétől teljes munkaidőre szóló, határozatlan idejű munkaszerződéssé alakította át.

17 RE először a 2001. február 4. és augusztus 19. közötti időszakban volt szülői szabadságon, majd a 2001. szeptember 6. és 2003. szeptember 6. közötti időszakban gyermeknevelési célú szülői szabadságon volt. Ezt követően a 2007. november 6. és 2008. június 6. közötti időszakban másodszor is szülői szabadságon volt, majd 2008. augusztus 1-jétől a gyermeknevelési célú szülői szabadságot abban a formában vette igénybe, hogy a munkaideje az egyötödével csökkent. Ez az utóbbi szabadság 2011. január 29-én járt volna le.

- 18 RE-t 2010. december 6-án gazdasági okból, csoportos létszámcsökkentés keretében elbocsátották. RE kilenc hónap időtartamú átképzési szabadságban részesült.
- 19 RE 2011. január 1-jei hatállyal lemondott a csökkentett munkaidőről, majd 2011. szeptember 7-én véglegesen kilépett a Praxair MRC-től.
- 20 2011. szeptember 30-án RE a conseil de prud'hommes de Toulouse-hoz (toulouse-i munkaügyi bíróság, Franciaország) fordult az elbocsátásának megtámadása céljából, és különböző kérelmeket terjesztett elő, többek között 941,15 euró összegű hátralékos végkielégítés, valamint 1423,79 euró összegű hátralékos, átképzési szabadság alatti támogatás megfizetése érdekében.
- 21 A 2013. szeptember 12-i ítéletével ez a bíróság RE e két kérelmét elutasította.
- 22 A 2016. október 14-i ítéletével a cour d'appel de Toulouse (toulouse-i fellebbviteli bíróság, Franciaország) helybenhagyta az RE által a conseil de prud'hommes de Toulouse (toulouse-i munkaügyi bíróság) elé terjesztett említett kérelmek elutasítását.
- 23 2016. december 14-én RE felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő az említett ítélettel szemben, azt állítva, hogy a cour d'appel de Toulouse (toulouse-i fellebbviteli bíróság) megsértette a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontját.
- 24 A Cour de cassation (semmitőszék, Franciaország) rámutat, hogy az ítélkezési gyakorlat szerint, a munka törvénykönyve L. 3123-13. cikkének alkalmazásában az RE-nek járó végkielégítés összegét a teljes időben és a részmunkaidőben teljesített munkavégzési időszakok arányos figyelembevételével kell kiszámítani. Ami az átképzési szabadság alatti támogatást illeti, azt a munka törvénykönyve R. 1233-32. cikkének megfelelően RE felmondásának közlését megelőző tizenkét hónap bruttó havi átlagmunkabére alapján kell meghatározni.
- 25 Ez a bíróság hangsúlyozza azonban, hogy a 2009. október 22-i Meerts ítéletben (C-116/08, EU:C:2009:645) a Bíróság kimondta, hogy a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott, azonban részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú felmondása esetén az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést nem lehet az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján meghatározni. A Bíróság a 2014. február 27-i Lyreco Belgium ítéletben (C-588/12, EU:C:2014:99) a védelmi átalány-kártérítés összegének kiszámítása vonatkozásában ugyanezt az értelmezést követte.
- 26 A kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja alkalmazandó-e az érintett munkavállaló elbocsátása után fizetett, átképzési szabadság alatti támogatás számítási módjára vonatkozó rendelkezésekre.
- 27 Abban az esetben, ha a Bíróságnak az volna az álláspontja, hogy a végkielégítés összegének és az átképzési szabadság alatti támogatás összegének kiszámítása céljából a teljes munkaidőben végzett munkát kell alapul venni, az európai uniós irányelvek közvetlen hatályának hiánya egy kizárólag magánszemélyek közötti jogvitában azt eredményezné, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a megfelelő értelmezés érdekében a nemzeti joga valamennyi rendelkezését figyelembe veszi. Mindazonáltal a munka törvénykönyve L. 3123-13. cikkének a 96/34 irányelvvel és a szülői szabadságról szóló keretmegállapodással összhangban történő értelmezése e nemzeti rendelkezés *contra legem* értelmezéséhez vezethet. Ezenkívül nem biztos, hogy a munka törvénykönyve R. 1233-32. cikkét a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. és 6. pontjával összhangban lehet értelmezni.

- 28 Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az EUMSZ 157. cikk alkalmazandó az alapeljáráshoz hasonló jogvitában, amennyiben az érintett juttatások az említett cikk értelmében vett „díjazás” fogalma alá tartoznak. A kérdést előterjesztő bíróság rámutat arra, hogy a nők a férfiaknál jóval nagyobb számban döntenek úgy, hogy részmunkaidős szülői szabadságot vesznek igénybe, és ez közvetett hátrányos megkülönböztetést eredményez a női munkavállalókkal szemben.
- 29 Az ilyen hátrányos megkülönböztetést igazoló objektív tényezők vizsgálata során figyelembe kell venni a részmunkaidős munkavégzésről szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját. A kérdést előterjesztő bíróság mindazonáltal hangsúlyozza, hogy a 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645) 51. pontjában a Bíróság rámutatott arra, hogy a részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló, és a teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló nincs eltérő helyzetben a munkáltatójukkal kötött eredeti munkaszerződésük tekintetében.
- 30 E körülmények között a Cour de cassation (semmitőszék) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) [A] szülői szabadságról kötött keretmegállapodás [...] 2. szakaszának 4. és 6. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a szülői szabadságon lévő, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra az elbocsátásának időpontjában a nemzeti jog olyan rendelkezését alkalmazni, mint a munka törvénykönyvének L. 3123-13. cikke, amely szerint »az ugyanazon vállalkozásnál teljes- és részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók elbocsátás és nyugdíjazás miatti végkielégítését a munkaviszony kezdetétől az említett két mód szerinti foglalkoztatásban töltött időszakokra arányosan kell kiszámítani«?
- 2) [A] szülői szabadságról kötött keretmegállapodás[...] 2. szakaszának 4. és 6. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a szülői szabadságon lévő, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra az elbocsátásának időpontjában a nemzeti jog olyan rendelkezését alkalmazni, mint a munka törvénykönyvének R. 1233–32. cikke, amely szerint a felmondási időt meghaladó időtartamú átképzési szabadság alatt a munkavállaló a munkáltató által fizetendő havi díjazásban részesül, amelynek összege legalább a felmondás közlését megelőző tizenkét hónap – a munka törvénykönyvének L. 5422-9. cikkben hivatkozott járulékokkal terhelt – bruttó havi átlagmunkabérének 65%-a?
- 3) Az előző két kérdés valamelyikére adandó igenlő válasz esetén, úgy kell-e értelmezni az [EUMSZ] 157. cikkét, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések, mint a munka törvénykönyvének a tényállás idején alkalmazandó L. 3123-13. cikke és R. 1233–32. cikke, mivel a részmunkaidőben foglalkoztatott férfakkal összehasonlítva sokkal jelentősebb számú, részmunkaidőben foglalkoztatott nő választja a szülői szabadság igénybevételét, és az elbocsátás esetén járó alacsonyabb végkielégítés, valamint az átképzési szabadság idejére szóló – a szülői szabadságot igénybe nem vevő, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest folyósított – alacsonyabb juttatásból eredő közvetett hátrányos megkülönböztetés nem igazolható a hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó, objektív okokkal?”

Az első és a második kérdésről

- 31 Az első és a második kérdésével, amelyeket együttesen kell megvizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. és 6. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy amennyiben a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést és átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg.

Az elfogadhatóságról

- 32 A Praxair MRC és a francia kormány úgy érvel, hogy amennyiben az alapeljárás két magánszemély között van folyamatban, és nincs lehetőség az alapügyben szóban forgó nemzeti jogszabályok uniós joggal összhangban történő értelmezésére, RE nem hivatkozhat a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásra annak érdekében, hogy megakadályozza e szabályozás alkalmazását abban az esetben, ha az ellentétes az uniós joggal. Következésképpen, álláspontjuk szerint az első és a második kérdés az alapügy eldöntése szempontjából nem célravezető. Ezek a kérdések tehát hipotetikusak, és ebből következően elfogadhatatlanok.
- 33 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy kizárólag a jogvitát tárgyaló és a meghozandó határozatért felelős nemzeti bíróság feladata annak eldöntése, hogy az ügy sajátos jellemzőire és az előzetes döntéshozatalra utalás szükségességére tekintettel valóban relevánsak-e a Bíróságnak feltett kérdések az ítélet meghozatalához. Következésképpen, ha a feltett kérdések valamely uniós jogi szabály értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2018. december 10-i Wightman és társai ítélet, C-621/18, EU:C:2018:999, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 34 Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor utasíthatja el a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmet, ha az uniós jogi szabály kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2018. december 10-i Wightman és társai ítélet, C-621/18, EU:C:2018:999, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 35 E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a Bíróságnak hatásköre van arra, hogy az előzetes döntéshozatal keretében az uniós jogi aktusok rendelkezéseinek értelmezéséről döntsön, függetlenül attól, hogy azoknak van-e közvetlen hatályuk, vagy sem (2012. november 27-i Pringle ítélet, C-370/12, EU:C:2012:756, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 36 Egyébiránt az uniós joggal összhangban álló értelmezés kötelezettségét illetően emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére, valamint az EUSZ 4. cikk (3) bekezdése és az EUMSZ 288. cikk szerinti azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, a tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (2018. október 4-i Link Logistik N&N ítélet, C-384/17, EU:C:2018:810, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 37 E kötelezettség teljesítése érdekében az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve megköveteli, hogy a nemzeti hatóságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák az uniós jog teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2018. október 4-i Link Logistik N&N ítélet, C-384/17, EU:C:2018:810, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 38 A nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezése ezen elvének azonban vannak bizonyos korlátai. Így az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe kell vennie az uniós jog tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (2018. október 4-i Link Logistik N&N ítélet, C-384/17, EU:C:2018:810, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 39 Ebben az esetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból a jelen ítélet 27. pontjában említettek szerint az tűnik ki, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, noha e tekintetben kétségeit fejezi ki, nem zárja ki az első és a második kérdésben meghatározott nemzeti szabályozás uniós joggal összhangban álló értelmezésének lehetőségét. Márpedig e bíróság feladata annak eldöntése, hogy képes-e az uniós joggal összhangban értelmezni az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozást.
- 40 E körülmények között az első és a második kérdést elfogadhatónak kell tekinteni.

Az ügy érdeméről

- 41 Előjáróban meg kell állapítani, hogy amint az a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás preambuluma első bekezdéséből és e keretmegállapodás általános szempontjainak 4. és 5. pontjából, valamint 1. szakasza 1. pontjából kitűnik, az említett keretmegállapodás a szociális partnerek arra vonatkozó kötelezettségvállalásának minősül, hogy minimumkövetelményeken keresztül olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek a férfiak és a nők számára lehetőséget nyújtanak a hivatásból adódó feladataik és a családi kötelezettségeik összehangolására (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 35. pont; 2014. február 27-i Lyreco Belgium ítélet C-588/12, EU:C:2014:99, 30. pont).
- 42 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 1. szakaszának 2. pontja szerint ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkeznek.
- 43 Nyilvánvaló, hogy az alapeljárásban RE ilyen helyzetben volt, így ezen eset a keretmegállapodás hatálya alá tartozik.
- 44 Első és második kérdésében a kérdést előterjesztő bíróság a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. és 6. pontjára hivatkozik. Az említett keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontja ebben a tekintetben kimondja, hogy annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell tenniük az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók elbocsátása ellen, ha arra a „szülői szabadság” nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések vagy gyakorlatok alapján való „kérelmezése, illetve igénybevétele” miatt kerül sor.
- 45 A jelen esetben RE-t gazdasági okból, csoportos létszámcsökkentés keretében bocsátották el. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból nem derül ki, hogy RE elbocsátására a szülői szabadság kérelmezése, illetve igénybevétele miatt került volna sor.
- 46 E körülmények között a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 4. pontjára tekintettel az első és a második kérdésre nem szükséges válaszolni, mivel csak e keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontjának van relevanciája.
- 47 Ez utóbbi rendelkezés szerint a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak, és az ilyen szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogból, kollektív szerződésekből, illetve gyakorlatból származó bármely változást is.
- 48 Ebben a tekintetben mind a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontjából, mind pedig annak összefüggéseiből kitűnik, hogy e rendelkezés célja a munkavállalót már a szülői szabadság kezdetén megillető, a munkaviszonyból eredő – megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő – jogok elvesztésének vagy korlátozásának elkerülése, és annak biztosítása, hogy e szabadság

végével e jogokat illetően a munkavállaló ugyanazon helyzetben legyen, mint az említett szabadságot megelőzően (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 39. pont; 2014. február 27-i Lyreco Belgium ítélet C-588/12, EU:C:2014:99, 43. pont).

- 49 A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmódnak a szülői szabadságról szóló keretmegállapodásban kitűzött céljára tekintettel e keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amely különleges jelentőséggel bír, amelyet ennél fogva nem lehet megszorítóan értelmezni (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 42. pont).
- 50 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás célkitűzéseiből következik, hogy a „megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogoknak” az említett keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontjának értelmében vett fogalma magában foglalja a közvetlenül vagy közvetve a munkaviszonyból származó összes jogot és készpénzben vagy természetben nyújtott összes előnyt, amely a munkavállalót a munkáltatóval szemben a szülői szabadság kezdetén megilleti (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 43. pont).
- 51 E jogok és előnyök között szerepelnek mindazok, amelyek a foglalkoztatási feltételekre vonatkoznak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott és részmunkaidős szülői szabadságban részesülő munkavállalónak azon joga, hogy egy határozatlan időre szóló munkaszerződés munkáltató általi egyoldalú felmondása esetén olyan felmondási ideje legyen, amelynek az időtartama a munkavállalónak a vállalkozásnál eltöltött szolgálati idejétől függ, és amelynek a célja egy új munkahely keresésének a megkönnyítése (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 44. pont).
- 52 Igaz, hogy egy teljes munkaidős munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaidős szülői szabadsága alatt nem ugyanazt az óraszámot dolgozza le, mint egy teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló. Azonban ez a körülmény nem jelenti azt, hogy e munkavállalók különböző helyzetben vannak a munkáltatóval kötött eredeti munkaszerződés tekintetében (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 51. pont).
- 53 Amint azt ugyanis a Bíróság már megállapította, a teljes munkaidős munkaszerződés keretében foglalkoztatott, részmunkaidős szülői szabadságon lévő jogosult munkavállaló esetében a munkáltató egyoldalú felmondását úgy kell tekinteni, hogy az a teljes munkaidős munkaszerződésre vonatkozik (lásd ebben az értelemben: 2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 55. pont).
- 54 E körülmények között a Bíróság kimondta, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. és 7. pontját úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az, ha a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott, azonban részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló munkaszerződésének munkáltató általi, súlyos ok nélküli vagy a törvényes felmondási idő be nem tartásával történő egyoldalú felmondása esetén, az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 56. pont).
- 55 A jelen esetben, ami először is az alapügyben szóban forgóhoz hasonló végkielégítést illeti, meg kell állapítani, hogy ezt a juttatást a kedvezményezett és korábbi munkáltatója közötti munkaviszony miatt kell kifizetni. Ezért ez a végkielégítés a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontjának hatálya alá tartozik.
- 56 Márpedig, amint az jelent ítélet 54. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik, ha a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor részmunkaidős szülői szabadságon van, a végkielégítését egészében a munkavállaló által teljes munkaidőben végzett munkáért járó díjazás alapján kell meghatározni.

- 57 Az a nemzeti jogszabály ugyanis, amely szülői szabadság esetén a munkaviszonyból eredő jogok korlátozásához vezet, visszatarthatja a munkavállalót attól, hogy ilyen szabadságot vegyen ki, és arra ösztönözheti a munkáltatót, hogy a munkavállalók közül inkább a szülői szabadságon lévő munkavállalókat bocsássa el. Ez közvetlenül ellentétes a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás célkitűzésével, amelynek egyik célja a családi élet és a hivatás jobb összeegyeztethetősége (2009. október 22-i Meerts ítélet, C-116/08, EU:C:2009:645, 47. pont).
- 58 E körülmények között a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontjával ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti rendelkezés, amely magában foglalja azon csökkentett díjazás figyelembevételét, amelyet az elbocsátás időpontjában a részmunkaidőben dolgozó munkavállaló kap, feltéve, hogy az ugyanazon vállalkozásnál teljes munkaidőben és részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a végkielégítését a két módozat egyikének megfelelően, a vállalkozáshoz való belépése óta teljesített foglalkoztatási időszakokkal arányosan számítják ki.
- 59 Másodsor, ami az alapeljárás tárgyát képező nemzeti szabályok által biztosított átképzési szabadság alatti támogatást illeti, ez a juttatás az átképzési szabadsághoz kapcsolódik. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az e szabályozásban meghatározott vállalkozásoknál a munkáltató a gazdasági okból elbocsátani tervezett egyes munkavállalóknak köteles átképzési szabadságot felajánlani, amely szabadság a munkavállaló számára lehetővé teszi, hogy képzésben részesüljön, és az álláskeresési folyamatot támogató egység szolgáltatásait igénybe vegye.
- 60 Meg kell vizsgálni, hogy az olyan juttatás, mint az átképzési szabadság alatti támogatás, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakasza 6. pontjának hatálya alá tartozik-e, és ha igen, ezzel a rendelkezéssel ellentétesek-e a támogatás azon kiszámítási módozatai, amely az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozásból következnek.
- 61 A jelen ítélet 50. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra tekintettel, figyelembe véve az odaítélés feltételeit, az olyan juttatás, mint az átképzési szabadság alatti támogatás, a munkaviszonyból eredő jognak minősül, amelyet a munkavállaló jogosult a munkáltatótól igényelni. E megállapítást nem módosíthatja pusztán az a tény, hogy egy ilyen juttatás kifizetése nem automatikus jellegű abban az értelemben, hogy azt az elbocsátott munkavállalónak kérnie kell a munkáltatójától, és hogy erre a kifizetésre a felmondási időt meghaladó átképzési szabadság alatt kerül sor.
- 62 E körülmények között a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja alkalmazandó az olyan juttatásra, mint az átképzési szabadság alatti támogatás.
- 63 E juttatás kiszámítási módozatait illetően az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az alapügyben szóban forgó szabályozás azt írja elő, hogy amennyiben egy határozatlan időre, teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalót akkor bocsátanak el, amikor részmunkaidős szülői szabadságon van, akkor ezt a támogatást legalábbis részben a munkavállaló által az elbocsátáskor kapott csökkentett díjazás alapján számítják ki.
- 64 Márpedig ugyanúgy, mint a végkielégítés esetében, az olyan juttatást, mint az átképzési szabadság alatti támogatás, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja alapján teljes egészében az e munkavállaló által teljes munkaidőben végzett munkáért járó díjazás alapján kell meghatározni.
- 65 A fentiekre tekintettel az első és a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy amennyiben a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést és átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg.

A harmadik kérdésről

- 66 A harmadik kérdéssel a nemzeti bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy az EUMSZ 157. cikket úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozás, amely előírja, hogy amennyiben a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, az e munkavállaló által kapott végkielégítést és átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg, abban a helyzetben, amelyben a nők a férfiaknál jóval nagyobb számban döntenek úgy, hogy részmunkaidős szülői szabadságot vesznek igénybe, és amikor az ebből eredő eltérő bánásmód nem magyarázható a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó, objektíve igazolt tényezőkkel.
- 67 Előjáróban rá kell mutatni, hogy mivel az EUMSZ 157. cikk kötelező jellegéből adódóan a férfi és női munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés tilalma nemcsak a közigazgatási hatóságok működésére vonatkozik, hanem kiterjed a munkaviszonyt kollektív módon rendező megállapodásokra és a magánszemélyek közötti szerződésekre is (lásd ebben az értelemben: 1976. április 8-i Defrenne ítélet, 43/75, EU:C:1976:56, 39. pont; 2004. november 18-i Sass ítélet, C-284/02, EU:C:2004:722, 25. pont).
- 68 Az e cikkel bevezetett elvre tehát a nemzeti bíróságok előtt hivatkozni lehet, különös tekintettel az olyan esetekre, amikor a hátrányos megkülönböztetés forrása közvetlenül jogszabályi rendelkezésekben vagy kollektív szerződésekben található, valamint abban az esetben, amelyekben a munkavégzés ugyanabban a magán- vagy közintézményben, vagy szolgálatban történik (lásd ebben az értelemben: 1976. április 8-i Defrenne ítélet, 43/75, EU:C:1976:56, 40. pont; 2004. január 13-i Allonby ítélet, C-256/01, EU:C:2004:18, 45. pont).
- 69 Az EUMSZ 157. cikk (2) bekezdésének megfelelően „díjazás” a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, valamint minden egyéb olyan juttatás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap.
- 70 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy a „díjazás” EUMSZ 157. cikk (2) bekezdése szerinti fogalmát tágan kell értelmezni. Így különösen abba valamennyi, készpénzben vagy természetben adott vagy a jövőben adandó juttatás beletartozik, feltéve hogy – akár közvetetten – azt a munkavállalónak a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyára tekintettel, illetve a munkaszerződés vagy jogszabályi rendelkezés alapján vagy önkéntesen biztosítja. Az a körülmény továbbá, hogy egyes juttatásokat a munkaviszony megszűnése után folyósítanak, nem zárja ki, hogy e juttatások az e rendelkezés értelmében vett díjazás jellegével rendelkezzenek (2012. december 6-i Dittrich és társai ítélet C-124/11, C-125/11 és C-143/11, EU:C:2012:771, 35. pont; 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 33. pont).
- 71 Ami a munkavállalónak munkáltatója által, munkaviszonya megszűnésekor fizetett kártérítést illeti, a Bíróság már megállapította, hogy ez a halasztott díjazás egy fajtáját jelenti, amely díjazásra a munkavállaló a munkaviszonyára tekintettel jogosult, ám amely díjazást a munkaviszonya megszűnésének időpontjában kell számára biztosítani azért, hogy az megkönnyítse a munkahely elvesztéséből adódó helyzethez való alkalmazkodást (1990. május 17-i Barber ítélet, C-262/88, EU:C:1990:209, 13. pont; 2018. szeptember 19-i Bedi ítélet, C-312/17, EU:C:2018:734, 35. pont).
- 72 A jelen esetben rá kell mutatni, hogy az olyan juttatások, mint a végkielégítés és az átképzési szabadság alatti támogatás megfelelnek az ezen ítélet 70. és 71. pontjában meghatározott feltételeknek. E körülmények között az ilyen juttatásokat az EUMSZ 157. cikk értelmében „díjazásnak” kell minősíteni.

- 73 Annak megállapítása érdekében, hogy fennáll-e a hátrányos megkülönböztetés, emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha különböző szabályokat hasonló helyzetekre alkalmaznak, vagy pedig ugyanazt a szabályt különböző esetekben alkalmazzák (1996. február 13-i Gillespie és társai ítélet, C-342/93, EU:C:1996:46, 16. pont; 2016. július 14-i Ornano ítélet, C-335/15, EU:C:2016:564, 39. pont).
- 74 A francia kormány a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjára hivatkozva – amely szerint „[a]dott esetben az időarányosság elvét (*pro rata temporis*) kell alkalmazni” – ebben a tekintetben úgy érvel, hogy nincs szükség a részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló és a feladatait teljes munkaidőben ellátó munkavállaló összehasonlítására.
- 75 Ez a kormány, valamint a Praxair MRC a 2009. július 16-i Gómez-Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462) ítélet 63. pontjára is hivatkozik, amelyben a Bíróság kimondta, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvével nem ellentétes, ha a részleges szülői szabadság időtartama alatt valamely munkavállaló a teljesített munkaidő és a megkapott munkabér alapján szerez végleges rokkantsági nyugdíjjogosultságot, és nem pedig mintha teljes munkaidőben folytatott volna tevékenységet. Nincs tehát szükség a részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló és a teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló összehasonlítására.
- 76 Mindazonáltal különbséget kell tenni egyrészt a kifejezetten a részmunkaidős szülői szabadság helyzetét figyelembe vevő jogok, másrészt azon jogok között, amelyek nem kifejezetten ebből a helyzetből erednek.
- 77 Ebben a tekintetben, amint az a jelen ítélet 53. pontjából kitűnik, a teljes munkaidős munkaszerződés keretében foglalkoztatott, részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkáltató egyoldalú felmondását úgy kell tekinteni, hogy az a teljes munkaidős munkaszerződésre vonatkozik.
- 78 Következésképpen, amint az a 2009. október 22-i Meerts ítélet (C-116/08, EU:C:2009:645) 51. és 55. pontjából kitűnik, az olyan juttatásokra való jogosultság tekintetében, mint a végkielégítés és az átképzési szabadság alatti támogatás, a részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló helyzete, e juttatások tekintetében a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókéhoz hasonló. Ezt a megállapítást az EUMSZ 157. cikk keretében is alkalmazni kell.
- 79 A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az EUMSZ 157. cikkben szabályozott egyenlő díjazás elvével nem csupán a közvetlenül a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést tartalmazó rendelkezések alkalmazása ellentétes, hanem azoké is, amelyek a férfi és női munkavállalók közötti eltérő bánásmódot nem a nemi hovatartozáson alapuló kritérium alkalmazásával tartják fenn, ha az eltérő bánásmódot nem igazolják bármilyen, a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó, objektív tényezők (lásd ebben az értelemben: 1994. december 15-i Helmig és társai ítélet, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 és C-78/93, EU:C:1994:415, 20. pont; 2014. július 17-i Leone ítélet, C-173/13, EU:C:2014:2090, 40. pont).
- 80 Pontosabban, a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha valamely, bár semleges megfogalmazott nemzeti intézkedés alkalmazása az egyik nemhez tartozó munkavállalókat a másik nemhez tartozókhöz képest ténylegesen sokkal nagyobb számban érinti hátrányosan. Az ilyen intézkedés csak azzal a feltétellel felel meg az egyenlő bánásmód elvének, hogy a munkavállalók két kategóriája közötti eltérő bánásmódot a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó, objektív tényezők igazolják (lásd ebben az értelemben: 2014. július 17-i Leone ítélet, C-173/13, EU:C:2014:2090, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 81 A jelen esetben az alapügyben szóban forgóhoz hasonló, semleges módon megfogalmazott nemzeti rendelkezés, amely szerint, ha a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, ez a munkavállaló

hátrányos helyzetbe kerül azon munkavállalóhoz képest, akit akkor bocsátanak el, amikor teljes munkaidőben dolgozik, mivel a részmunkaidős szülői szabadságon lévő munkavállaló számára a végkielégítést és az átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában általa kapott, csökkentett díjazás alapján határozzák meg.

- 82 A kérdést előterjesztő bíróság a harmadik kérdésében kifejti, hogy a férfiakhoz képest jóval több nő dönt úgy, hogy részmunkaidős szülői szabadságot vesz igénybe. E bíróság az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban jelzi, hogy a Cour de cassation (semmitőszék) főtanácsnoka szerint a 2016. márciusi nemzeti statisztikákból az tűnik ki, hogy Franciaországban a szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalók 96%-a nő.
- 83 Ebben az esetben az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás csak azzal a feltétellel egyeztethető össze az egyenlő bánásmód elvével, ha a női és a férfi munkavállalók közötti ily módon kialakult eltérő bánásmódot – adott esetben – olyan objektív tényezőkkel lehet igazolni, amelyek egyáltalán nem kapcsolódnak a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez.
- 84 Így különösen a harmadik kérdés megfogalmazásából az következik, hogy a nemzeti bíróság álláspontja szerint ezt az eltérő bánásmódot nem igazolják ilyen objektív tényezők.
- 85 Ami a francia kormányt illeti, az eltérő bánásmód tekintetében az írásbeli észrevételeiben nem terjesztett elő a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó objektív indokokkal alátámasztott tényezőket.
- 86 E körülmények között nem tűnik úgy, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás összhangban áll az EUMSZ 157. cikkben előírt elvvel, amely szerint a férfi és a női munkavállalóknak egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kell kapniuk.
- 87 A fenti megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 157. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozás, amely előírja, hogy amennyiben a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, az e munkavállaló által kapott végkielégítést és átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg, abban a helyzetben, amelyben a nők a férfiaknál jóval nagyobb számban döntenek úgy, hogy részmunkaidős szülői szabadságot vesznek igénybe, és amikor az ebből eredő eltérő bánásmód nem magyarázható a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó, objektíve igazolt tényezőkkel.

A költségekről

- 88 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

- 1) Az 1997. december 15-i 97/75/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló, 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes, hogy amennyiben a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott

munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, az e munkavállalónak fizetendő végkielégítést és átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg.

- 2) Az EUMSZ 157. cikket úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló szabályozás, amely előírja, hogy amennyiben a határozatlan időre és teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót akkor bocsátják el, amikor az részmunkaidős szülői szabadságon van, az e munkavállaló által kapott végkielégítést és átképzési szabadság alatti támogatást legalábbis részben az elbocsátásának időpontjában kapott csökkentett díjazása alapján határozzák meg, abban a helyzetben, amelyben a nők a férfiaknál jóval nagyobb számban döntenek úgy, hogy részmunkaidős szülői szabadságot vesznek igénybe, és amikor az ebből eredő eltérő bánásmód nem magyarázható a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez nem kapcsolódó, objektíve igazolt tényezőkkel.

Aláírások