



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2014. február 13.*

„Szociálpolitika — 92/85/EGK irányelv — A munkavállalók biztonságának és egészségének védelme — A várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók — Szülési szabadság — A díjazás, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság védelme — 96/34/EK irányelv — A szülési szabadságról szóló keretmegállapodás — Szülési szabadság igénybevételéhez való alanyi jog gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén — Munkafeltételek és díjazás — Országos szintű kollektív szerződés — A fizetés nélküli szülési szabadság megszakítását követően szülési szabadságot igénybe vevő munkavállalók — A munkabér kifizetésének megtagadása a szülési szabadság ideje alatt”

A C-512/11. és C-513/11. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a työtuomioistuin (Finnország) a Bírósághoz 2011. október 3-án érkezett, 2011. szeptember 28-i határozataival terjesztett elő az előtte

a **Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

és

a **Terveyspalvelualan Liitto ry**

között,

a **Mehiläinen Oy (C-512/11)**

részvételével,

valamint

az **Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry**

és

a **Teknologiateollisuus ry,**

a **Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11)**

között folyamatban lévő eljárásokban,

* Az eljárás nyelve: finn.

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, K. Lenaerts, a Bíróság elnökhelyettese, a harmadik tanács tagjaként eljáró bíró, A. Ó Caoimh (előadó), C. Toader és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2012. november 8-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a Terveys- ja sosiaalian neuvottelujärjestö (TSN) ry és az Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry képviseletében A. Vainio és T. Lehtinen asianajajat,
- a Terveyspalvelualan Liitto ry és a Mehiläinen Oy képviseletében M. Kärkkäinen asianajaja,
- a Teknologiateollisuus ry és a Nokia Siemens Networks Oy képviseletében S. Koivistoinen és J. Ikonen asianajajat,
- a finn kormány képviseletében J. Heliskoski, meghatalmazotti minőségben,
- az észt kormány képviseletében M. Linntam, meghatalmazotti minőségben,
- a spanyol kormány képviseletében A. Rubio González, meghatalmazotti minőségben,
- az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében S. Ossowski, meghatalmazotti minőségben, segítője: S. Lee barrister,
- az Európai Bizottság képviseletében I. Koskinen és C. Gheorghiu, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2013. február 21-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek lényegében 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.), az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (HL L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.), valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 204., 23. o.) értelmezésére vonatkoznak.
- 2 E kérelmeket egyrészt az egyfelől a Terveys- ja sosiaalian neuvottelujärjestö (TSN) ry (az egészségügyi és szociális ágazatban működő szakszervezet, a továbbiakban: TSN), másfelől a Terveyspalvelualan Liitto ry (az egészségügyi szolgáltatási ágazatban működő munkáltatói szövetség) között a Mehiläinen Oy (a továbbiakban: Mehiläinen) részvételével, illetve másrészt az egyfelől az Ylemmät Toimihenkilöt

(YTN) ry (vezető állású alkalmazottak szakszervezete), másfelől a Teknologiateollisuus ry (a technológiai ipar munkáltatói szövetsége) és a Nokia Siemens Networks Oy (a továbbiakban: Nokia Siemens) között folyamatban lévő két jogvitában terjesztették elő, amelyek tárgya az, hogy két finn munkavállaló esetében a rájuk alkalmazandó kollektív szerződések alapján munkáltatóik megtagadták az általános esetben e kollektív szerződések alapján a szülési szabadság idejére járó díjazás kifizetését, azzal az indokkal, hogy e két munkavállaló szülési szabadsága a fizetés nélküli szülői szabadságuk megszakításával vette kezdetét.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 92/85 irányelv

- 3 A 92/85 irányelv első és tizenhetedik preambulumbekzdésének szövege a következő:

„mivel [az EGK-]Szerződés 118a. cikke előírja, hogy a Tanács irányelvek útján minimumkövetelményeket fogadjon el azért, hogy különösen a munkakörnyezet tekintetében javításokat ösztönözzön a munkavállalók biztonsága és egészsége védelmének érdekében;

[...]

mivel a szülési szabadsággal kapcsolatos rendelkezések is hatástalanok lennének a munkaszerződéssel kapcsolatos jogok védelme, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság biztosítása nélkül [helyesen: jogok védelme, valamint a díjazás, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultság védelme nélkül]”.

- 4 A 92/85 irányelv „Szülési szabadság” című 8. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően vehető igénybe.”

- 5 A 92/85 irányelv „A munkaviszonyhoz [helyesen: munkaszerződéshez] kapcsolódó jogok” című 11. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók – az e cikkben elismert – egészség- és biztonságvédelmi jogaikat gyakorolhassák, rendelkezni kell arról, hogy:

[...]

2. a 8. cikkben említett esetben biztosítsák az alábbiakat:

- a) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkaviszonyhoz [helyesen: munkaszerződéshez] kapcsolódó, az alábbi b) pontban [helyesen: alpontban] említetteken kívüli jogait;
- b) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók munkabérének védelmét, illetve a megfelelő ellátáshoz való jogosultságát;

3. a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: a 2. pont b) alpontjában] említett ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum függvényében;
4. a tagállamok a munkabérhez vagy az (1) bekezdésben és a (2) bekezdés b) pontjában [helyesen: vagy az 1. pontban és a 2. pont b) alpontjában] említett ellátáshoz való jogosultságot függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeinek.

E feltételek azonban semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, 12 hónapot meghaladó munkaviszonyra [helyesen: E feltételek között semmiképpen nem szerepelhet olyan, amely a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző 12 hónapnál hosszabb időtartamú előzetes munkaviszonyt ír elő].”

A 96/34 irányelv

- 6 A 96/34 irányelv a szülői szabadságra vonatkozó, az általános ágazatközi szervezetekkel 1995. december 14-én kötött keretmegállapodást (a továbbiakban: keretmegállapodás) hajtja végre.
- 7 A 96/34 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás preambuluma a következőképpen rendelkezik:

„A [...] 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 [helyesen: esélyegyenlőségének] és a velük való egyenlő bánásmódnak a biztosítását.”

- 8 A keretmegállapodás „Cél és hatály” című 1. szakaszának szövege a következő:
 - „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.”
- 9 A keretmegállapodás „Szülői szabadság” című 2. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. Ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára [helyesen: a 2. szakasz 2. pontjára] figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot [helyesen: alanyi 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.

[...]

3. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni az egyezmény minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. [...]

[...]

5. A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.
 6. A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. [...]
 7. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét a szülői szabadság idejére.
- [...]
- 10 A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja alapján a tagállamok az e megállapodásban rögzítetteknek a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy bevezethetnek.

A finn jog

Az alkalmazandó törvények

– A munkaszerződésről szóló törvény

- 11 A munkaszerződésről szóló törvény [Työsopimuslaki (55/2001)] 4. fejezetének 3. §-a alapján a munkavállaló gyermeke vagy az állandó jelleggel a háztartásában élő bármely gyermek gondozása céljából a gyermek harmadik életévének betöltéséig gyermeknevelési szabadságra jogosult.
- 12 E törvény 4. fejezetének 8. §-a alapján a munkáltató a családi vonatkozású szabadságok idejére nem köteles a munkavállaló részére munkabért fizetni.

– Az egészségbiztosításról szóló törvény

- 13 Az egészségbiztosításról szóló törvény [Sairausvakuutuslaki (1224/2004)] 9. fejezete 1. §-ának első bekezdése alapján a biztosított szülői napidíjra jogosult, amennyiben lakóhelye vagy tartózkodási helye a szülés várható időpontját vagy a gyermeknek a háztartásában való, 11. cikk szerinti elhelyezését megelőző 180 napon át megszakítás nélkül Finnországban volt.
- 14 E törvény 9. fejezetének 3. §-a az anyasági ellátások folyósításának időtartamát 105 munkanapban határozza meg.
- 15 Az említett 9. fejezet 8. §-ának első bekezdése alapján az anyasági ellátások folyósítását követően azonnal megnyílik a szülői ellátáshoz való jog. A szülőt megillető ellátás a szülők kívánságának megfelelően adható az anyának vagy az apának.

Az alkalmazandó kollektív szerződések

- 16 A Terveyspalvelualan Liitto ry és a TSN között egy 2010. február 1-jétől 2011. december 31-ig hatályos kollektív szerződés jött létre (a továbbiakban: egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés), és a C-512/11. sz. ügyben részt vevő felek e kollektív szerződés hatálya alá tartoznak.
- 17 Az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 21. cikke (3) bekezdésének rendelkezései alapján a munkavállaló 72 napi teljes munkabérre jogosult, feltéve hogy szabadságának megkezdése előtt legalább három hónapig megszakítás nélkül munkaviszonyban állt. Ha a munkavállaló az említett

szerződés szerinti valamelyik fizetés nélküli szabadság ideje alatt vesz igénybe újabb szülési szabadságot, a szóban forgó munkabért – törvény eltérő rendelkezése hiányában – a fizetés nélküli szabadság ideje alatt nem folyósítják. A fizetés nélküli szabadság lejártát követően azonban – ha a szülési szabadság időtartamát a munkavállaló még nem merítette ki – a szülési szabadságból fennmaradó időre a szülési szabadság ideje alatt járó díjazást ki kell fizetni.

- 18 A C-512/11. sz. ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az egészségügyi ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 21. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ahhoz, hogy a munkavállaló szülési szabadsága alatt díjazásban részesülhessen, a szülési szabadságát közvetlenül a munkavégzés vagy fizetett szabadsága ideje alatt kell megkezdenie.
- 19 A Teknologiateollisuus ry és az Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry kollektív szerződést kötöttek egymással, amely 2007. július 2-től 2010. április 30-ig volt hatályban (a továbbiakban: technológiai ipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés), és a C-513/11. sz. ügyben részt vevő felek e kollektív szerződés hatálya alá tartoznak.
- 20 A technológiai ipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 8. cikke többek között a következőképpen rendelkezik:

„A munkavállalót szülési szabadság illeti meg arra az időszakra, amely alatt az egészségbiztosításról szóló törvény értelmében anyasági ellátásra jogosult. A szülési szabadság ideje alatt három hónapig a teljes munkabért kell folyósítani, amennyiben a munkaviszony legalább a szülést megelőző egymást követő hat hónapon keresztül fennállt.”

- 21 A C-513/11. sz. ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, valamint a TSN és a Nokia Siemens által a Bíróság elé terjesztett észrevételekből kitűnik, hogy a technológiai ipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés 8. cikkének állandó alkalmazási gyakorlata alapján ahhoz, hogy a munkavállaló szülési szabadsága alatt díjazásban részesülhessen, a szülési szabadságát közvetlenül a munkavégzés vagy fizetett szabadsága ideje alatt kell megkezdenie.

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

A C-512/11. sz. ügy

- 22 N. Kultarinta ápolónő az egyik legjelentősebb finnországi egészségügyi és szociális szolgáltató, a Mehiläinen alkalmazásában áll, és első szülési szabadságát követően a 2010. január 7-től 2012. április 11-ig terjedő időszakra gyermeknevelési célú fizetés nélküli szülői szabadságot vett igénybe.
- 23 Mivel N. Kultarinta ismét várandós volt, tájékoztatta munkáltatóját, hogy a gyermeknevelési célú szülői szabadságot meg kívánja szakítani, és 2010. április 9-től ismét szülési szabadságot kíván igénybe venni.
- 24 A Mehiläinen jóváhagyta a gyermeknevelési célú szülői szabadság megszakítását, azonban a második szülési szabadság idejére megtagadta a 72 napi, teljes munkabérnek megfelelő összegű díjazás kifizetését, mivel e szabadság megkezdésére N. Kultarinta gyermeknevelési célú fizetés nélküli szülői szabadságának ideje alatt került sor.

A C-513/11. sz. ügy

- 25 A Nokia Siemens alkalmazásában álló J. Novamo 2008. március 8-tól szülési szabadságot vett igénybe, majd ezt követően 2009. március 19-től 2011. április 4-ig gyermeknevelési célú fizetés nélküli szülői szabadságon volt.

- 26 2010-ben bejelentette munkáltatójának, hogy ismét várandós, a gyermeknevelési célú fizetés nélküli szülői szabadságot meg kívánja szakítani, és 2010. május 24-től szülői szabadságot kíván igénybe venni. A Nokia Siemens tudomásul vette J. Novamo bejelentését a nevelési célú szülői szabadság megszakítására vonatkozóan, azonban megtagadta a szülői szabadság idejére a munkabér folyósítását, azzal az indokkal, hogy az újabb szülői szabadság megkezdésére az érdekelt gyermeknevelési célú fizetés nélküli szülői szabadságának ideje alatt került sor.
- 27 Az alapügyek felperesei mind a két ügyben keresetet nyújtottak be a työtuomioistuinhoz N. Kultarinta és J. Novamo munkáltatói ellen azon kár megtérítése iránt, amely utóbbiakat saját megítélésük szerint a velük szemben alkalmazott jogellenes bánásmód folytán érte.
- 28 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy az N. Kultarintát és J. Novamót szülői szabadságuk ideje alatt megillető, az egészségbiztosítási törvény alapján járó anyasági napidíj összege megegyezett a betegség esetére járó napidíj összegével, míg munkáltatóiknak az e napidíj és az országos kollektív szerződések szerinti munkabérük közötti különbözetet kellett volna folyósítani a számukra.
- 29 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból következően a työtuomioistuin szerint a 92/85 irányelv és a 2006/54 irányelv olyan értelmezési kérdéseket vet fel, amelyek kihatnak az alapügyekben alkalmazandó kollektív szerződések értelmezésére vagy azok érvényességének megítélésére. Ezenkívül a kérdést előterjesztő bíróság véleménye szerint a Bíróság ítélkezési gyakorlatában nem alakult ki olyan megszilárdult elv, amely alapján a várandós vagy szülői szabadságon lévő nők helyzetét a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának fényében lehetne vizsgálni.
- 30 E körülmények között a työtuomioistuin úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a két alapügyre vonatkozóan lényegében ugyanazt az alábbi kérdést terjeszti előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé:
- „Ellentétesek-e a [...] 2006/54 [...] irányelvvel és a [...] 92/85 [...] irányelvvel valamely [országos] kollektív szerződés olyan rendelkezései vagy e rendelkezések olyan értelmezése, amelyek, illetve amely alapján a fizetés nélküli szabadságról (»hoitovapaa«) szülői szabadságra távozó munkavállaló részére nem fizetik ki a szülői szabadság idejére a kollektív szerződésben előírt díjazást?”
- 31 A Bíróság elnöke a 2011. november 17-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-512/11. és a C-513/11. sz. ügyeket.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

- 32 Az EUMSZ 267. cikk által bevezetett, a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés keretében a Bíróságnak a nemzeti bíróság részére hasznos választ kell adnia, amely megkönnyíti az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntését. Ennek érdekében adott esetben a Bíróságnak át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. A Bíróság feladata ugyanis az uniós jog minden olyan rendelkezésének értelmezése, amelyre a nemzeti bíróságoknak az eléjük terjesztett jogviták eldöntése érdekében szükségük van, még akkor is, ha e bíróságok az általuk feltett kérdésekben nem jelölik meg kifejezetten ezeket a rendelkezéseket (lásd többek között a C-45/06. sz. Campina-ügyben 2007. március 8-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-2089. o.] 30. pontját, a C-243/09. sz. Fuß-ügyben 2010. október 14-én hozott ítélet [EBHT 2010., I-9849. o.] 39. pontját és a C-342/12. sz. Worten-ügyben 2013. május 30-án hozott ítélet 30. pontját).
- 33 Következésképpen, még ha a kérdést előterjesztő bíróság ténylegesen csupán a 92/85 irányelv és a 2006/54 irányelv rendelkezéseinek értelmezésére korlátozta is kérdését, e körülmény nem képezi akadályát annak, hogy a Bíróság a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügyek elbírálásához hasznos, valamennyi értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a

nemzeti bíróság kérdései megfogalmazásában utalt-e azokra, vagy sem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az említett jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a per tárgyára figyelemmel szükséges (lásd analógia útján a fent hivatkozott Fuß-ügyben hozott ítélet 40. pontját és a fent hivatkozott Worten-ügyben hozott ítélet 31. pontját).

- 34 A jelen ügyben ahhoz, hogy a Bíróság az előterjesztett kérdésre hasznos választ adjon, figyelembe kell venni a 96/34 irányelvet, amely a keretmegállapodásról, illetve azon intézkedések megvalósításáról szól, amelyek a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elősegítésére irányulnak azáltal, hogy lehetővé teszik számukra a szakmai feladatok és a családi kötelezettségek összeegyeztetését, még ha ezt az irányelvet az előzetes döntéshozatalra utaló határozatok nem is említik kifejezetten.
- 35 Az előterjesztett kérdést tehát úgy kell érteni, hogy az lényegében annak tisztázására irányul, hogy úgy kell-e értelmezni a 96/34 irányelvet, hogy azzal ellentétben az alapügyekben alkalmazandó kollektív szerződésekben foglalt rendelkezéshez hasonló nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében az ezen irányelv szerinti fizetés nélküli szülői szabadságát a 92/85 irányelv szerinti szülési szabadság azonnali hatályú megkezdése érdekében megszakító várandós munkavállaló nem jogosult annak a díjazásnak a fenntartására, amelyre jogosult lett volna abban az esetben, ha a szülési szabadság megkezdése előtt egy minimális ideig ismét munkába állt volna.
- 36 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy bár a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. és 3. pontjából nem következik olyan kötelezettség, amely alapján a szülési szabadság idejére a díjazást teljes egészében fenn kellene tartani, az uniós jogalkotó ugyanakkor biztosítani kívánta, hogy a munkavállaló ez alatt a szabadság alatt olyan összegű jövedelemhez jusson, amely legalább egyenértékű azon ellátás összegével, amelyet a nemzeti társadalombiztosítási jogszabályok a munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetére írnak elő (a C-411/96. sz., Boyle és társai ügyben 1998. október 27-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-6401. o.] 32. pontja).
- 37 Ettől még az említett irányelv, amely minimális előírásokat tartalmaz, semmilyen módon nem korlátozza a tagállamok lehetőségeit a tekintetben, hogy az említett munkavállalók részére magasabb szintű védelmet biztosítsanak azáltal, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb védelmi intézkedéseket tartanak fenn vagy vezetnek be, feltéve hogy azok az uniós jog rendelkezéseivel összeegyeztethetők (lásd ebben az értelemben a C-438/99. sz. Jiménez Melgar ügyben 2001. október 4-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-6915. o.] 37. pontját). A 92/85 irányelv semelyik rendelkezése sem akadályozza meg tehát a tagállamokat vagy adott esetben a szociális partnereket abban, hogy előírják a díjazás valamennyi elemének a fenntartását, amelyekre a várandós munkavállaló a terhessége és a szülési szabadsága előtt jogosult volt.
- 38 A 96/34 irányelv szerinti szülői szabadsághoz kapcsolódó jogok tekintetében – ideértve az alapügyekben szereplőhöz hasonló fizetés nélküli szülői szabadsághoz való jogot is – emlékeztetni kell ezen irányelv két különböző céljára. Egyrészt az említett irányelvvel végrehajtott keretmegállapodással a szociális partnerek kötelezettséget vállalnak arra, hogy minimumkövetelmények meghatározásával olyan intézkedéseket vezetnek be, amelyek célja a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elősegítése azáltal, hogy lehetővé teszik a szakmai feladatok és a családi kötelezettségek összeegyeztetését (a C-116/08. sz. Meerts-ügyben 2009. október 22-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-10063. o.] 35. pontja és a C-149/10. sz. Chatzi-ügyben 2010. szeptember 16-án hozott ítélet [EBHT 2010., I-8489. o.] 56. pontja).
- 39 Másrészt az említett keretmegállapodás megengedi a szülővé vált munkavállalóknak, hogy megszakítsák szakmai tevékenységüket annak érdekében, hogy családi kötelezettségeiknek szentelhessék magukat, miközben – e megállapodás 2. szakaszának 5. pontjában – biztosítja számukra, hogy visszatérjenek korábbi munkakörükbe, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyre. A Bíróság megállapította, hogy ez a rendelkezés kötelezettséget állapít meg arra nézve, hogy a

munkavállaló az említett szabadság letelte után ugyanolyan feltételek mellett térhessen vissza korábbi munkakörébe, mint amelyek a szabadság megkezdésekor fennálltak (lásd ebben az értelemben a C-7/12. sz. Riezniece-ügyben 2013. június 20-án hozott ítélet 32. pontját).

- 40 A jelen ügyben a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy az alapügyekben a munkavállalók a rájuk alkalmazandó kollektív szerződések alapján jogosultak voltak az őket megillető díjazás fenntartására, legalábbis egy bizonyos ideig. Mivel ezt követően fizetés nélküli szülői szabadságot vettek igénybe, a munkavállalók megszakították ezt a szabadságot annak érdekében, hogy azonnal megkezdhessék a második szülési szabadságot, amely időszakra munkáltatóik megtagadták a díjazás fenntartását, azzal az indokkal, hogy a második szülési szabadság a fizetés nélküli szülői szabadságot szakította meg, vagyis azt nem előzte meg munkavégzés.
- 41 E körülmények között meg kell vizsgálni, hogy az uniós jog mennyiben teszi lehetővé, hogy az említett szülői szabadság igénybevétele befolyásolja az azt követő szülési szabadság igénybevételének feltételeit a szóban forgó nemzeti jogszabályok szerinti díjazás fenntartását illetően az alapügyekben szereplőhöz hasonló ügyben.
- 42 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az uniós jog alapján járó valamely szabadság nem érinti az uniós jog alapján járó más szabadság igénybevételének jogát (a C-519/03. sz., Bizottság kontra Luxemburg ügyben 2005. április 14-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-3067. o.] 33. pontja, a C-124/05. sz. Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-3423. o.] 24. pontja és a C-116/06. sz. Kiiski-ügyben 2007. szeptember 20-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7643. o.] 56. pontja).
- 43 Amint az a Bírósághoz benyújtott ügyiratokból kitűnik, az alapügyekben alkalmazandó rendelkezések nem képezték akadályát annak, hogy N. Kultarinta és J. Novamo megszakítsák a fizetés nélküli szülői szabadságukat annak érdekében, hogy azt követően szülési szabadságot vegyenek igénybe.
- 44 Az alapügyek felperesei ugyanakkor azt állítják, hogy ez a szabályozás az uniós joggal összeegyeztethetetlen módon érintette N. Kultarinta és J. Novamo érdekeit, mivel a munkavállalók elestek a szóban forgó kollektív szerződések alapján fenntartott díjazásuktól azáltal, hogy éltek a két különböző szabadsághoz való jogukkal. A díjazás fenntartásához való jog lényegét ugyanis kiüresíti annak a feltételnek az alkalmazása, amely szerint az újabb szülési szabadság igénybevétele előtt a munkavállaló köteles ismét munkába állni.
- 45 Az alapügyek alperesei úgy vélik, hogy az említett kollektív szerződésekben szereplő vitatott rendelkezés célja a várandós munkavállalók védelme. E rendelkezés enyhíti a szülési szabadság igénybevételéből fakadó gazdasági nehézségeket, és ily módon előnyben részesíti a várandósságot és a szülést követően a munkavállaló és gyermeke közötti különleges kapcsolat védelmét.
- 46 A Bizottság a maga részéről hangsúlyozza, hogy az alapügyekben szereplő, a munkavállalók szülési szabadsága idejére járó anyasági ellátások megfelelnek a 92/85 irányelv 11. cikkének 3. pontjában foglalt minimumkövetelményeknek.
- 47 A jelen ítélet 37–42. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy az alapügyekben szereplőhöz hasonló szabályozás alkalmazására vonatkozó, a munkavállalót a szülési szabadság ideje alatt a 92/85 irányelv 11. cikkének 2. pontja alapján megillető díjazással kapcsolatos részletszabályoknak összeegyeztethetőnek kell lenniük az uniós jogi rendelkezésekkel, ideértve a szülői szabadságra vonatkozó rendelkezéseket is.

- 48 E tekintetben a munkavállaló szülői szabadság igénybevételére vonatkozó döntésének nem lehet hatása azokra a feltételekre, amelyek mellett egy másik szabadsághoz, a jelen esetben szülési szabadsághoz való jogát gyakorolja. Az alapügyekben azonban a fizetés nélküli szülői szabadság igénybevétele szükségképpen azzal jár, hogy díjazása egy részét elveszíti az a munkavállaló, aki az említett szülői szabadság lejártát követően kénytelen azonnal szülési szabadságot igénybe venni.
- 49 Márpedig az alapügyekben szereplőhöz hasonló feltétel hatása az, hogy a munkavállaló arra kényszerül, hogy a fizetés nélküli szülői szabadság igénybevételére vonatkozó döntése pillanatában előre lemondjon az alkalmazandó kollektív szerződések szerinti fizetett szülési szabadságról arra az esetre, ha meg kellene szakítania a szülői szabadságát azért, hogy rögtön utána szülési szabadságot vegyen igénybe. Következésképpen mindez a munkavállalót arra ösztönzi, hogy ilyen szülői szabadságot ne vegyen igénybe.
- 50 Ebben az összefüggésben – amint azt a Bíróság már megállapította – fontos figyelembe venni azt a tényt, hogy az újabb várandósság nem mindig előrelátható esemény (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Kiiski-ügyben hozott ítélet 40. és 41. pontját). Ebből következően a munkavállaló a szülői szabadság igénybevételére vonatkozó döntése pillanatában vagy e szabadság megkezdésekor nem képes minden esetben megállapítani, hogy a szabadság ideje alatt szüksége lesz-e arra, hogy szülési szabadságot vegyen igénybe.
- 51 Mindezek alapján arra a következtetésre kell jutni, hogy az alapügyekben szereplőhöz hasonló feltétel azzal a hatással jár, hogy visszatartja a munkavállalót attól, hogy úgy döntsön, él a szülői szabadsághoz való jogával, tekintettel arra a hatásra, amellyel ez a döntés járhat a szülői szabadság folyamán igénybe vett szülési szabadságot illetően. Következésképpen egy ilyen feltétel sérti a 96/34 irányelv hatékony érvényesülését.
- 52 Következésképpen az előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy úgy kell értelmezni a 96/34 irányelvet, hogy azzal ellentétes az alapügyekben alkalmazandó kollektív szerződésekben foglalt rendelkezéshez hasonló nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében az ezen irányelv szerinti fizetés nélküli szülői szabadságát a 92/85 irányelv szerinti szülési szabadság azonnali hatályú megkezdése érdekében megszakító várandós munkavállaló nem jogosult annak a díjazásnak a fenntartására, amelyre jogosult lett volna abban az esetben, ha a szülési szabadság megkezdése előtt minimális ideig ismét munkába állt volna.

A költségekről

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

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

Úgy kell értelmezni az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvet, hogy azzal ellentétes az alapügyekben alkalmazandó kollektív szerződésekben foglalt rendelkezéshez hasonló nemzeti jogi rendelkezés, amelynek értelmében az ezen irányelv szerinti fizetés nélküli szülői szabadságát 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) szerinti szülési szabadság azonnali hatályú megkezdése érdekében

megszakító várandós munkavállaló nem jogosult annak a díjazásnak a fenntartására, amelyre jogosult lett volna abban az esetben, ha a szülési szabadság megkezdése előtt minimális ideig ismét munkába állt volna.

Aláírások