A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2010. április 22. *

A C-486/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Landesgericht Innsbruck (Ausztria) a Bírósághoz 2008. november 12-én érkezett, 2008. október 14-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols**

és

a **Land Tirol**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Tizzano tanácselnök, E. Levits (előadó), A. Borg Barthet, M. Ilešič és M. Berger bírák,

* Az eljárás nyelve: német.

főtanácsnok: E. Sharpston,
hivatalvezető: Fülöp B. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2010. január 21-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols képviseletében D. Rief,

– a Land Tirol képviseletében B. Oberhofer Rechtsanwalt,

– az osztrák kormány képviseletében C. Pesendorfer és M. T Kröll meghatalmazotti minőségben,

– a dán kormány képviseletében J. Bering Liisberg és R. Holdgaard meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében M. Lumma és C. Blaschke meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. van Beek és V. Kreuschitz meghatalmazotti minőségben,

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

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem egyrészt az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 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.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 4. szakaszának, másrészt az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás) 4. szakaszának, valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 204., 23. o.) 14. cikke (1) bekezdése c) pontjának értelmezésére irányul.

2 Ezt a kérelmet a Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (a tiroli tartományi kórházak igazgatótanácsa) és a Land Tirol között, a szerződéses

alkalmazottakról szóló, 2000. november 8-i tiroli tartományi törvény (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz, BGBl. I, 2/2001.) 2009. február 1-jéig hatályos változatának (a továbbiakban: L-VBG) az alkalmi jelleggel, a részmunkaidőben, illetve a határozott idejű munkaviszony keretében foglalkoztatott, valamint a szülői szabadságot igénybe vevő szerződéses alkalmazottakra vonatkozó egyes rendelkezései tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében nyújtották be.

Jogi háttér

Az uniós szabályozás

3 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében e keretmegállapodás célja:

„a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének [helyesen: hátrányos megkülönböztetésének] kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása".

4 Az említett keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve" címet viselő 4. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„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.

[…]”

5 A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontjában kimondja, hogy e keretmegállapodás célja:

„a megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét”.

6 Az említett keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó [helyesen: határozatlan időre foglalkoztatott] munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

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

[…]”

7 A 2006/54 irányelv 14. cikke a következőképpen fogalmaz:

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

[…]

c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;

[…]”

8 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.) 1. cikke kimondja:

„(1) Ez az irányelv a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket állapítja meg a munkaidő megszervezése tekintetében.

(2) Ezt az irányelvet kell alkalmazni:

a) […] az éves szabadság minimális időtartama […] esetében […]

[…]”

9 Ezen irányelv „Éves szabadság” című 7. cikke a következőképpen fogalmaz:

„(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

10 A 2003/88 irányelv 17. cikke előírja, hogy a tagállamok eltérhetnek az irányelv bizonyos rendelkezéseitől. Az irányelv 7. cikke vonatkozásában semmilyen eltérés nem megengedett.

11 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 L 145., 4. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 285. o.) mellékletében szereplő, a szülői szabadságról 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: szülői szabadságról szóló keretmegállapodás) 2. szakaszának 6. pontja a következőt állapítja meg:

„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 nemzeti szabályozás

12 Az L-VBG 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) E törvényt, amennyiben a (2) bekezdés eltérően nem rendelkezik, minden, a Land Tirol által magánjogi szerződéses jogviszony keretében alkalmazott munkavállalóra (szerződéses alkalmazottak) alkalmazni kell.

(2) E törvény nem alkalmazható:

[…]

m) a legfeljebb 6 hónapos időtartamra foglalkoztatott vagy alkalmi munkavállalókra, illetve azokra, akiket ha rendszeresen is, de csak a teljes munkaidő 30%-ánál kevesebb munkaórában foglalkoztatnak;

[…]”

13 E törvény 54. §-a kimondja:

„A szerződéses alkalmazott minden naptári évben szabadságra (éves szabadság) jogosult.”

14 Az említett törvény 55. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) Eltérő rendelkezés hiányában a szabadság időtartama minden naptári évben a következő:

[…]

(5) A munkaszerződés módosulása esetén a még fel nem használt éves szabadság mértékét az új szerződésben meghatározott munkaidőhöz kell arányosítani.”

15 Az L-VBG 60. §-a értelmében:

„Elévül az éves szabadsághoz való jog, ha a szerződéses alkalmazott a rendes szabadságát az e szabadság esedékességének évét követő év december 31-ig nem használja fel. Amennyiben szolgálati okokból nincs lehetőség a szabadság ezen időpontig történő felhasználására, akkor a szabadsághoz való jog csak az esedékesség évét követő naptári év elteltével évül el. Amennyiben a szerződéses alkalmazott az anyák védelméről szóló 2005. évi tiroli törvény, illetve az anyák védelméről szóló 1979. évi tiroli törvény [Tiroler Mutterschutzgesetz], vagy a szülők gyermekgondozási szabadságáról szóló 2005. évi tiroli törvény [Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz] értelmében gyermekgondozási szabadságot vesz ki, az említett éves szabadság felhasználásának határideje annyi hónappal hosszabbodik meg, amennyivel a fizetés nélküli gyermekgondozási szabadság tartama a 10 hónapot meghaladja."

16 A 2009. február 1-jén hatályba lépett 2008. november 12-i törvény (BGBl. I, 5/2009.) módosította az L-VBG 1. §-a (2) bekezdésének m) pontját, amelynek szövege azóta a következő:

„a legfeljebb 6 hónapos időtartamra foglalkoztatott vagy alkalmi munkavállalókra".

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 Az alapeljárás felperese a tiroli tartományi kórházak alkalmazottai tekintetében illetékességgel rendelkező szervként megállapítás iránti kereseti kérelmet nyújtott be a munkaügyi és társadalombiztosítási bíróságokról szóló törvény (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985.) 54. §-ának (1) bekezdésében előírt különleges eljárás keretében.

18 Ez a Land Tirol mint munkáltató ellen benyújtott kérelem arra irányul, hogy a Landesgericht Innsbruck állapítsa meg, hogy az L-VBG bizonyos rendelkezései összeegyeztethetetlenek a közösségi joggal.

19 E körülmények között a Landesgericht Innsbruck úgy határozott, hogy az előtte folyamatban lévő eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Összeegyeztethető-e a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló […] keretmegállapodás 4. szakaszának 1. [pontjával], hogy azok a területi vagy települési önkormányzatokkal, vagy állami tulajdonban lévő vállalkozásokkal magánjogi szerződéses jogviszonyban álló munkavállalók, akik heti 12 óránál (a rendes munkaidő 30%-ánál) kevesebbet dolgoznak, a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz viszonyítva a bérezés, a besorolás, a korábbi szolgálati idők beszámítása, az éves szabadsághoz való jog, a rendkívüli juttatások, a túlórapótlékok stb. tekintetében hátrányosabb helyzetben vannak?

2) Úgy kell-e értelmezni az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 2. [pontjában] szereplő időarányosság *(pro rata temporis)* elvét, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 55. §-ának (5) bekezdése, amely szerint, ha a munkavállaló munkaideje módosul, a fel nem használt szabadságot úgy kell kiigazítani, hogy azon munkavállalónak, akinek munkaideje csökken, és akit teljes munkaidőben történő foglalkoztatást követően részmunkaidőben foglalkoztatnak, a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás ideje alatt megszerzett szabadsága csökken, illetve részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóként ezt a szabadságot már csak a fizetett szabadság helyettesítésére szolgáló, kisebb összegű juttatás formájában veheti igénybe?

3) Ellentétes-e a [határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló] keretmegállapodás 4. szakaszával az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VGB 1. §-a (2) bekezdésének m) pontja, amely szerint a legfeljebb 6 hónapos időtartamra foglalkoztatott

vagy alkalmi munkavállalók a velük összehasonlítható, határozatlan idejű szerződés alapján foglalkoztatott munkavállalókhoz viszonyítva a bérezés, a besorolás, a korábbi szolgálati idők beszámítása, a szabadsághoz való jog, a rendkívüli juttatások, a túlórapótlékok stb. tekintetében hátrányosabb helyzetben vannak?

4) A […] 2006/54[…] irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontja alapján nemi alapon történő közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul-e meg, ha a szülői szabadság törvényben engedélyezett 2 éves időtartamát igénybe vevő munkavállalók a szülői szabadság végén elveszítik a szülést megelőző évre járó éves szabadságra való jogosultságukat, és ha az érintett munkavállalók legnagyobb része (97%-a) nő?"

20 A Bírósághoz 2009. december 14-én érkezett, 2009. december 10-i végzésében a Landesgericht Innsbruck azt kéri a Bíróságtól, hogy az első kérdés tárgyában ne, hanem csak az EK 234. cikknek megfelelően elé terjesztett második, harmadik és negyedik kérdés tárgyában döntsön.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

21 Írásbeli észrevételeiben a Land Tirol előadja, hogy mivel az uniós jog nemzeti bíróság által hivatkozott rendelkezései közvetlenül nem alkalmazhatók, az előzetes döntéshozatal céljából a Bíróság elé terjesztett kérdések elfogadhatatlanok.

22 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy valamennyi olyan esetben, amikor valamely irányelv rendelkezései a tartalmuk alapján feltétlennek és kellően pontosnak tűnnek, azokra a magánszemélyek a tagállammal – többek között mint munkáltatóval – szemben hivatkozhatnak (lásd ebben az értelemben különösen a C-187/00. sz. Kutz-Bauer ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 69. és 71. pontját, a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 57. pontját, valamint a C-537/07. sz. Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-6525. o.] 33. pontját). Kétségtelenül ez a helyzet a 2006/54 irányelv 14. cikkét illetően.

23 Továbbá ez az ítélkezési gyakorlat alkalmazható a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló és a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodáshoz hasonló megállapodások esetében, amelyek szociális partnerek között az Európai Unió szintjén folytatott párbeszéd alapján jöttek létre, és amelyeket a megfelelő jogi alapon az Európai Unió Tanácsának irányelvével hajtottak végre, amelynek így szerves részét képezik (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 58. pontját).

24 E megfontolásokat figyelembe véve, a Bíróság többek között megállapította, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja feltétlen és kellően pontos ahhoz, hogy arra magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhassék [lásd a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet rendelkező részének 2) pontját]. A Bíróság továbbá azt is kimondta, hogy az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja csak hangsúlyozza az egyik lehetséges következményt, amely adott esetben – esetleges bírósági felülvizsgálat mellett – a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásához kapcsolódhat a határozott idejű jogviszony keretében foglalkoztatott munkavállalók javára, anélkül hogy bármilyen módon hatással volna ezen elv tartalmára (lásd a fent hivatkozott Impact-ügyben hozott ítélet 65. pontját).

25 A fentiekre, és azon tényre tekintettel, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának és a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának megfogalmazása értelemszerűen azonos, meg kell állapítani, hogy az uniós jog nemzeti bíróság által hivatkozott rendelkezései

feltétlenek, és kellően pontosak ahhoz, hogy azokra magánszemély a nemzeti bíróság előtt hivatkozhassék.

26 Ilyen körülmények között az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

A második kérdésről

27 Második kérdésében a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a vonatkozó uniós jogot, és különösen a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 55. §-ának (5) bekezdése, amely szerint, ha a munkavállaló munkaideje módosul, a fel nem használt szabadságot úgy igazítják ki, hogy azon munkavállalónak, akit teljes munkaidőben történő foglalkoztatást követően részmunkaidőben foglalkoztatnak, a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás ideje alatt megszerzett fizetett éves szabadsága csökken, illetve ezt a szabadságot már csak a fizetett szabadság helyettesítésére szolgáló, kisebb összegű juttatás formájában veheti igénybe.

28 E tekintetben emlékeztetni kell először is arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a minden munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az uniós szociális jog különleges fontossággal bíró elve, amelytől nem lehet eltérni, és amelynek az illetékes nemzeti hatóságok általi érvényesítése csak a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvben (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) kifejezetten meghatározott korlátok között történhet (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 43. pontját, a C-342/01. sz. Merino Gómez ügyben 2004. március 18-án hozott ítélet [EBHT 2004., I-2605. o.] 29. pontját, valamint a C-131/04. és C-257/04. sz., Robinson-Steele és társai egyesített ügyekben 2006. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2006, I-2531. o.] 48. pontját; a 2003/88 irányelv tekintetében lásd a C-350/06. és C-520/06. sz. Schultz-Hoff és társai

egyesített ügyekben 2009. január 20-án hozott ítélet [EBHT 2009., I-179. o.] 22. pontját, és a C-277/08. sz. Vicente Pereda ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-8405. o.] 18. pontját).

29 Másodszor meg kell jegyezni, hogy az uniós szociális jog e különleges fontossággal bíró elvét nem lehet megszorítóan értelmezni (lásd analógia útján a C-116/08. sz. Meerts-ügyben 2009. október 22-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-10063. o.] 42. pontját).

30 Vitathatatlan továbbá, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog célja annak lehetővé tétele, hogy a munkavállaló pihenhessen, a kikapcsolódásra és szabad időtöltésre alkalmas idő álljon a rendelkezésére (lásd a fent hivatkozott Schultz-Hoff és társai egyesített ügyekben hozott ítélet 25. pontját). E pihenőidő a munkavállaló biztonságára és egészségére gyakorolt jótékony hatását illetően akkor sem veszíti el jelentőségét, ha nem az esedékesség évében, hanem később használják fel (a C-124/05. sz. Federatie Nederlandse Vakbeweging ügyben 2006. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-3423. o.] 30. pontja).

31 A munkavállalónak ugyanis főszabály szerint joga van a tényleges pihenéshez, hiszen a 2003/88 irányelv 7. cikkének (2) bekezdése csak a munkaviszony megszűnése esetén teszi lehetővé a fizetett éves szabadság pénzbeli juttatással történő helyettesítését (lásd ebben az értelemben a 93/104 irányelv tekintetében a fent hivatkozott BECTU-ügyben hozott ítélet 44. pontját és a fent hivatkozott Merino Gómez ügyben hozott ítélet 30. pontját).

32 A fentiekből következik, hogy az éves szabadságnak az esedékesség időszakánál későbbi időszakban történő felhasználása egyáltalán nem függ össze azzal, hogy a munkavállalót e későbbi időszakban milyen munkaidőben foglalkoztatják. Ennélfogva a munkaidőnek a teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra történő átállás kapcsán történő módosulása, különösen csökkenése,

nem csökkentheti a munkavállaló teljes munkaidőben történő foglalkoztatásának ideje alatt megszerzett éves szabadságát.

33 Egyébiránt meg kell állapítani, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában foglalt időarányosság *(pro rata temporis)* elvét a részmunkaidőben történő foglalkoztatás időszakára járó éves szabadság megadása tekintetében kétségtelenül helyénvaló alkalmazni. Az ilyen időszak tekintetében ugyanis az éves szabadságnak a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszakára járó éves szabadsághoz viszonyított csökkentése objektív okokkal igazolható. Viszont az említett elv a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás időszaka folyamán megszerzett éves szabadságra utólag nem alkalmazható.

34 Végezetül, noha sem a 2003/88 irányelv vonatkozó rendelkezéseiből, sem a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjából nem vezethető le, hogy a nemzeti szabályozás az éves szabadsághoz való jog alkalmazási feltételei között előírhatná a valamely referencia-időszak folyamán szerzett szabadsághoz való jog részleges elvesztését, mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy ez a megállapítás csak akkor érvényes, ha a munkavállalónak nem volt tényleges lehetősége arra, hogy az említett joggal éljen (lásd a fent hivatkozott Vicente Pereda ügyben hozott ítélet 19. pontját).

35 A fentiek alapján a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a vonatkozó uniós jogot és különösen a 98/23 irányelvvel módosított 97/81 irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 55. §-ának (5) bekezdése, amely szerint, ha a munkavállaló munkaideje módosul, a fel nem használt szabadságot úgy igazítják ki, hogy azon munkavállalónak, akit teljes munkaidőben történő foglalkoztatást követően részmunkaidőben foglalkoztatnak, a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás ideje alatt megszerzett fizetett éves szabadsága – anélkül, hogy lehetősége lett volna ehhez való jogával élni – csökken, illetve ezt a szabadságot már csak a fizetett szabadság helyettesítésére szolgáló, kisebb összegű juttatás formájában veheti igénybe.

A harmadik kérdésről

36 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 1. §-a (2) bekezdésének m) pontja, amely kizárja e törvény hatálya alól azon munkavállalókat, akiknek legfeljebb hat hónapos határozott időre szóló munkaszerződésük van, illetve akik csak alkalmi munkát végeznek.

37 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy az L-VBG 2009. február 1-jéig hatályban lévő változatát azokra a munkavállalókra kellett alkalmazni, akiket teljes munkaidőben foglalkoztattak, továbbá akiket hat hónapot meghaladó határozott időre foglalkoztattak, illetve részmunkaidős munkavégzés keretében a teljes munkaidő legalább 30%-át elérő időtartamban foglalkoztattak.

38 A jelen ítélet 16. pontjában említett jogszabály-módosítás nyomán jelenleg minden részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal azonos jogcímen illetnek meg azok a jogok, amelyeket az L-VBG többek között a bérezés, a besorolás, a korábbi szolgálati idők beszámítása, a szabadsághoz való jog, a rendkívüli juttatások és a túlórapótlékok tekintetében biztosít. A törvénytervezet előkészítő dokumentumaiból kiderül, hogy ezt a módosítást a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodásra tekintettel tartották szükségesnek.

39 Ami az L-VBG hatálya alól minden esetben kizárt, legfeljebb hat hónapos határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat illeti, és közöttük azokat az alkalmi munkavállalókat, akiknek munkaszerződése egynapos időtartamra szól, meg kell állapítani, hogy pusztán abból a tényből következően, hogy e munkavállalókat nem illetik meg az e törvényben biztosított jogok, e munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek, mint a határozatlan idejű munkaviszonnyal rendelkező, illetve a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.

40 E tekintetben le kell szögezni, hogy bizonyos olyan jogok biztosítása, amelyek a Land Tirol szerint az L-VBG hatálya alól kizárt munkavállalók kategóriájára alkalmazandó egyéb rendelkezésekből erednek, adott esetben csupán csak enyhítheti az említett munkavállalókkal szemben e kizárásból következően alkalmazott kedvezőtlen bánásmód hatását.

41 Ezzel együtt rá kell mutatni arra, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve értelmében a határozott időre foglalkoztatott munkavállalókkal szemben a velük összehasonlítható, határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalókhoz képest alkalmazott eltérő bánásmód csak objektív okokkal igazolható.

42 Márpedig a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az „objektív okoknak" a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja szerinti fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az valamely meghatározott tevékenységet jellemző, pontos és konkrét, továbbá ebből következően olyan körülményeket jelent, amelyek ebben az egyedi összefüggésben alkalmasak az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának igazolására. E körülmények különösen azon feladatok egyedi jellegéből és sajátos jellemzőiből adódhatnak, amelyek elvégzésére határozott idejű munkaszerződéseket kötöttek, vagy adott esetben a tagállam valamely jogszerű szociálpolitikai célkitűzésének megvalósítására irányuló törekvésből (a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.] 69. és 70. pontja, valamint a C-307/05. sz. Del Cerro Alonso ügyben 2007. szeptember 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-7109. o.] 53. pontja).

43 Analógia útján ugyanezen értelmezést kell követni a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti „objektív alapon" azonos fogalmát illetően is (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 56. pontja).

44 E körülményekre tekintettel az említett szakasz szerinti „objektív alapon" fogalmat úgy kell érteni, mint amely nem engedi meg a határozott időre foglalkoztatott és a határozatlan időre foglalkoztatott munkavállalók közötti bánásmódbeli eltérés arra

hivatkozással történő igazolását, hogy azt általános és absztrakt norma írja elő. Épp ellenkezőleg, az említett fogalom azt követeli meg, hogy a szóban forgó bánásmódbeli egyenlőtlenség valós igénynek feleljen meg, valamint a kitűzött cél elérésére alkalmas és ahhoz szükséges legyen (a fent hivatkozott Del Cerro Alonso ügyben hozott ítélet 57. és 58. pontja).

45 Ennek ellenére a Land Tirol úgy ítéli meg, hogy az L-VBG 1. §-a (2) bekezdésének m) pontjában említett munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódot a szigorú személyzeti politika előírásainak végrehajtásával összefüggő objektív okok igazolják. Az osztrák kormány előadja, hogy rendkívül nehéz és megterhelő lenne adminisztratív szempontból az, ha az igényeket meghaladóan állandó munkahelyeket hoznának létre munkaszerződéseknek olyan személyekkel történő megkötése révén, akik tekintetében elsődlegesen nem merül fel a hosszú távú munkaviszony létesítése. Az ilyen megközelítés akadályozná a jogszerű szociálpolitikai és munkaerőpiac-szervezési célkitűzések megvalósítására irányuló törekvést.

46 Ez az érvelés azonban mégsem fogadható el. Egyrészt ugyanis a szigorú személyzeti politika a költségvetési megfontolások közé tartozik, amelyek nem igazolhatják a hátrányos megkülönböztetést (lásd ebben az értelemben a C-4/02. és C-5/02. sz., Schönheit és Becker egyesített ügyekben 2003. október 23-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-12575. o.] 85. pontját). Másrészt az Európai Bizottság jogosan hangsúlyozza, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának nem az a rendeltetése, hogy szükségképpen állandó munkahelyeket hozzon létre.

47 A fentiek alapján az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 1. §-a (2) bekezdésének m) pontja, amely kizárja e törvény hatálya alól azon munkavállalókat, akiknek legfeljebb hat hónapos határozott időre szóló munkaszerződésük van, illetve akik csak alkalmi munkát végeznek.

A negyedik kérdésről

48 Negyedik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a vonatkozó uniós jogot és különösen a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 60. §-ának utolsó mondata, amely szerint azok a főként női munkavállalók, akik kétéves szülői szabadságot vesznek igénybe, e szabadság végén elveszítik azon fizetett éves szabadsághoz való jogukat, amelyet a gyermekük születését megelőző évben szereztek.

49 E tekintetben rá kell mutatni arra, hogy még ha a kérdést előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal iránti kérelme ténylegesen mindössze a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdése c) pontjának értelmezésére irányult is, ez a körülmény nem akadályozza a Bíróságot abban, hogy a nemzeti bíróság részére az uniós jognak az előtte folyamatban lévő ügy elbírálásához esetleg hasznos összes értelmezési szempontját megadja, függetlenül attól, hogy a nemzeti bíróság – kérdései megfogalmazásában – utalt-e azokra, vagy sem (lásd ebben az értelemben a C-387/01. sz. Weigel-ügyben 2004. április 29-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-4981. o.] 44. pontját és a C-152/03. sz. Ritter-Coulais ügyben 2006. február 21-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-1711. o.] 29. pontját).

50 Ezért először is emlékeztetni kell arra, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontja szerint, amelyre magánszemélyek a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatnak [lásd a fent hivatkozott Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyben hozott ítélet rendelkező részének 1) pontját], a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy a szerzés folyamatában lévő jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak, és e szabadság végét követően ezek a jogok érvényesülnek.

51 Ennek megfelelően mind az említett 2. szakasz 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 amelyben az említett szabadságot megelőzően volt (lásd a fent hivatkozott Gómez-Limón Sánchez-Camacho ügyben hozott ítélet 39. pontját és a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 39. pontját).

52 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás ugyanis részét képezi a benne hivatkozott, és az EK 136. cikk által is említett, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmódról szóló 16. pontjában szereplő alapvető céloknak, amelyek a munkavállalók, a jelen esetben a szülői szabadságot kérő vagy azt kivevő munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához, valamint megfelelő szociális védelmükhöz kapcsolódnak (lásd a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 37. pontját).

53 A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás e 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 (a fent hivatkozott Meerts-ügyben hozott ítélet 43. pontja).

54 Mivel a jelen ítélet 28. pontjában felidézett, a fizetett éves szabadsághoz való jog különleges fontosságú, kétségtelenül azon jogok közé tartozik, amelyek közvetlenül a munkaviszonyból eredően minden munkavállalót nemétől függetlenül megilletnek.

55 Mivel ez a megállapítás nemétől függetlenül minden olyan munkavállalóra vonatkozik, aki kétéves szülői szabadságot vesz igénybe, a 2006/54 irányelv 14. cikke (1) bekezdésének c) pontját nem szükséges értelmezni.

56 A fentiek alapján a negyedik kérdésre azt kell válaszolni, hogy a 97/75 irányelvvel módosított 96/34 irányelv mellékletében szereplő, a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az L-VBG 60. §-ának utolsó mondata, amely szerint azok a munkavállalók, akik kétéves szülői szabadságot vesznek igénybe, e szabadság végén elveszítik azon fizetett éves szabadsághoz való jogukat, amelyet a gyermekük születését megelőző évben szereztek.

A költségekről

57 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) A vonatkozó uniós jogot és különösen az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint a szerződéses alkalmazottakról szóló, 2000. november 8-i tiroli tartományi törvény (Tiroler Landes-Vertragsbedienstetengesetz) 2009. február 1-jéig hatályos változata 55. §-ának (5) bekezdése, amely szerint, ha a munkavállaló munkaideje módosul, a fel nem használt szabadságot úgy igazítják ki, hogy azon munkavállalónak, akit teljes munkaidőben történő foglalkoztatást követően részmunkaidőben foglalkoztatnak, a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás ideje alatt megszerzett fizetett éves szabadsága

– anélkül, hogy lehetősége lett volna ehhez való jogával élni – csökken, illetve ezt a szabadságot már csak a fizetett szabadság helyettesítésére szolgáló, kisebb összegű juttatás formájában veheti igénybe.

2) Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint a szerződéses alkalmazottakról szóló, 2000. november 8-i tiroli tartományi törvény 2009. február 1-jéig hatályos változata 1. §-a (2) bekezdésének m) pontja, amely kizárja e törvény hatálya alól azon munkavállalókat, akiknek legfeljebb hat hónapos határozott időre szóló munkaszerződésük van, illetve akik csak alkalmi munkát végeznek.

3) 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 1995. december 14-én kötött keretmegállapodás 2. szakaszának 6. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint a szerződéses alkalmazottakról szóló, 2000. november 8-i tiroli tartományi törvény 2009. február 1-jéig hatályos változata 60. §-ának utolsó mondata, amely szerint azok a munkavállalók, akik kétéves szülői szabadságot vesznek igénybe, e szabadság végén elveszítik azon fizetett éves szabadsághoz való jogukat, amelyet a gyermekük születését megelőző évben szereztek.

Aláírások