JULIANE KOKOTT
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2004. május 18. [1]

I — Bevezetés

1. A jelen ügyben a vizsgálat tárgya a „munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás" koncepciója. Lényegében arról van szó, hogy sérti-e a hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalmát, ha a munkaszerződésben nem rögzítik előzetesen sem a munkaidő tartamát, sem annak beosztását.

2. Ebben az összefüggésben az Oberster Gerichtshof [Ausztria] (a továbbiakban: a kérdést előterjesztő bíróság) előzetes döntéshozatal iránti kérelmében több kérdést tesz fel a közösségi jog szociálpolitikai rendelkezéseinek értelmezésével kapcsolatban, különösen a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetésről a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest, és a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmáról.

1 — Eredeti nyelv: német.

II — Jogi háttér

A — *A közösségi szabályozás*

3. Az EK 141. cikk (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak."

4. A férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i

75/117/EGK tanácsi irányelv[2] (a továbbiakban: 75/117 irányelv) 1. cikke (1) bekezdésének szövege a következő:

„A Szerződés 119. cikkében felvázolt, a férfiak és a nők egyenlő díjazásának elve (a továbbiakban: egyenlő díjazás elve) azt jelenti, hogy ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés [helyes fordítása: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] minden fajtáját."

5. A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv[3] (a továbbiakban: 76/207 irányelv) 5. cikke (1) bekezdésének szövege a jelen ügyben irányadó változatban a következő:

„Az egyenlő bánásmód elvének a munka- és egyben az elbocsátást szabályzó feltételek [helyes fordítása: a munkafeltételek, ideértve az elbocsátási feltételeket is,] tekintetében történő alkalmazása azt jelenti, hogy a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés [helyes fordítása: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nélkül."[4]

6. Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv[5] (a továbbiakban: 97/81 irányelv) 2. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2000. január 20-a előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. [...]"

7. A 97/81 irányelv 3. cikke így rendelkezik:

„Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba."[6]

2 — HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.

3 — HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.

4 — A 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdését időközben felváltotta ugyanezen irányelv módosított 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja. Az új változat a 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 269., 15. o.) 3. cikkének megfelelően 2002. október 5-én lépett hatályba. A változtatások átültetésére előírt határidő 2005. október 5-én jár le.

5 — HL 1998. L 14., 9. o. (kiigazítás: HL 1998. L 128., 71. o.); magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.

6 — A Hivatalos Lapban 1998. január 20-án hirdették ki.

8. A 97/81 irányelv mellékletében található, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás célja az 1. szakasz szerint:

„a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének [helyes fordítása: hátrányos megkülönböztetésének] kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása;

b) a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése önkéntes alapon, és hozzájárulás a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók és a munkavállalók igényeit".

9. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának (1) bekezdése a következőt tartalmazza:

„Ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyes fordítása: akik az adott tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek."

10. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 3. szakaszának (1) bekezdése a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló fogalmát úgy határozza meg, hogy az olyan munkavállaló, akinek a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.

11. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza többek között kimondja, hogy

„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 egyenlőtlen bánásmód objektív alapon igazolható.

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

[...]"

12. A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 6. szakasza többek között a következőképpen rendelkezik:

1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.

[...]

4. Ez a megállapodás nem sérti a közösségi rendelkezéseket, különösen a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmódra vagy lehetőségekre [helyes fordítás: a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmódra és a férfiak és nők esélyegyenlőségére] vonatkozó közösségi rendelkezéseket.

5. A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, [a] kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik."

[...]

13. A fent említett rendelkezéseken kívül utalni kell továbbá az Európai Tanács 1989. december 9-i strasbourgi ülése alkalmából elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára [7] is, amelynek vonatkozó fontosabb rendelkezései a következők:

„5. Minden munkáért tisztességes díjazás jár.

Ennek érdekében, az egyes országok sajátosságainak megfelelően:

[...]

— a munkavállalók számára méltányos munkabért kell biztosítani, amely lehetővé teszi, hogy megfelelő életszínvonalon éljenek;

— azon munkavállalók, akik nem határozatlan idejű munkaszerződéssel, illetve nem teljes munkaidőben dolgoznak, méltányosan megállapított arányos munkabérre jogosultak;

7. A belső piac megvalósítása az Európai Közösség munkavállalói élet- és munkakörülményeinek javulásához kell, hogy vezessen. Ez a fejlődés e feltételek összehangolásával következik be, és különösen a munkaidőt, annak kialakítását érinti, illetve a határozatlan idejű munkaviszonytól különböző munkavégzési formákat, mint pl. a határozott idejű munkaviszony, részmunkaidős munka, munkaerő-kölcsönzés és idénymunka.

[...]

9. Az Európai Közösségen belül minden, munkaviszony keretében foglalkoztatott

7 — Az 1989. október 2-i COM(89) 471 sz. bizottsági dokumentumban található.

munkavállaló munkafeltételeit az egyes országok sajátosságainak megfelelően törvényben, kollektív szerződésben vagy foglalkoztatási szerződésben kell szabályozni.

[...]

Az egyes országok sajátosságainak megfelelően

10. Az Európai Közösség minden munkavállalójának joga van a megfelelő szociális védelemhez, és az állásától, illetve az őt foglalkoztató vállalkozás méretétől függetlenül megfelelő szociális kedvezményekben [helyes fordítása: társadalombiztosítási ellátásokban] kell, hogy részesüljön. [...]"

B — *A nemzeti jog*

14. Az osztrák nemzeti jogszabályok közül különösen az 1994. június 6-i Gleichbehandlungsgesetz (Az egyenlő bánásmódról szóló törvény, a továbbiakban: GlBG) és az Arbeits-zeitgesetz [8] (A munkaidőről szóló törvény, a továbbiakban: AZG) rendelkezései relevánsak.

15. A GlBG 2. §-ának (1) bekezdése szerint senkivel szemben sem lehet — sem közvetlenül, sem közvetve — nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést alkalmazni, különösen a munkaviszony létesítése és a munkabér, illetve az egyéb munkafeltételek megállapítása során. A munkabér megállapítása során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés esetén a munkavállaló a különbözet megfizetését követelheti a munkaadótól (a GlBG 2a. §-ának (2) bekezdése).

16. Az AZG a rendes munkaidőt főszabály szerint heti 40 órában és napi 8 órában határozza meg.

17. A munkaidő-beosztással kapcsolatosan a rendes munkaidőre vonatkozóan az AZG 19c. §-a a következőképpen rendelkezik:

„(1) A rendes munkaidő beosztásáról és annak módosításáról meg kell állapodni, kivéve ha ezeket a kollektív tárgyalások során elfogadott rendelkezések rögzítették.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően, a munkaadó módosíthatja a rendes munkaidő beosztását, ha

1. a módosítást a munka természetével kapcsolatos objektív okok indokolják,

8 — BGBl. 1994. I., 1170. o.

2. a munkavállalót legalább két héttel korábban tájékoztatják a rendes munkaidő beosztásáról,

3. a beosztás nem ellentétes a munkavállaló méltányolandó érdekeivel és

4. a módosítás semmilyen megállapodással nem ellentétes.

(3) A (2) bekezdés 2. pontjától el lehet térni, ha ez előre nem látható esetekben az aránytalan gazdasági hátrányok elkerülése érdekében szükséges, és más intézkedések nem elvárhatók. A tevékenységgel kapcsolatos különleges követelmények miatt kollektív tárgyalások útján a (2) bekezdés 2. pontjától eltérő rendelkezéseket is el lehet fogadni."

18. Az AZG 19d. §-a vonatkozó fontosabb rendelkezései a következők:

„(1) Részmunkaidős foglalkoztatásnak minősül, ha a megállapodás szerinti heti munkaidő átlagában nem éri el a törvényben meghatározott rendes munkaidőt vagy a kollektív tárgyalások során meghatározott, ennél rövidebb rendes munkaidőt.

(2) A munkaidő tartama és beosztása megállapodás tárgya, amennyiben a kollektív tárgyalások során elfogadott rendelkezések nem határozzák meg őket. A 19c. §-ának (2) és (3) bekezdését alkalmazni kell.

[...]

(6) A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásuk miatt nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okok alapján igazolható. [...] Vita esetén a munkaadónak kell bizonyítania, hogy a kedvezőtlenebb bánásmód oka nem a részmunkaidőben való foglalkoztatottság."

19. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből az is megállapítható, hogy az osztrák kereskedelmi alkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződés a rendes munkaidőt heti 38,5 órában határozza meg, és tartalmazza a hosszabb időtartamokra történő átszámítás szabályait is.

III — A tényállás és az alapeljárás

20. Az alapeljárás felperese, N. Wippel, az 1998 októberétől 2000 júniusáig terjedő időszakban az alapeljárás alperesének, a Peek & Cloppenburg GmbH & Co KG-nak (a továbbiakban: P&C), egy ruházati kiskereskedelmi vállalkozásnak az alkalmazásában állt. A munkaviszony keret-munkaszerződés alapján jött létre, amely a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás elvén alapult.

21. Ez a keret-munkaszerződés különös módon nem tartalmazott rögzített munkaidőt; a munkaidő tartamát és beosztását a feleknek esetenként közös megegyezéssel kellett meghatározniuk. A P&C az aktuális munkaerő-szükséglet függvényében, esetenként vette igénybe N. Wippel munkáját, aki a felajánlott munkákat elvállalhatta, vagy indoklási kötelezettség nélkül visszautasíthatta. A gyakorlatban a P&C eladási részlegének vezetője minden hét elején elkészítette a következő heti forgalmi és foglalkoztatási tervet. Egy jegyzéken minden foglalkoztatott megjelölhette, hogy a következő héten mikor nem kíván dolgozni. A egyes munkákról ezután a dolgozók kívánságainak megfelelően a P&C döntött. Az iratokból az is kiderül, hogy N. Wippel többször jelezte, hogy bizonyos napokon nem tud, vagy nem kíván dolgozni.

22. A keret-munkaszerződésben az is szerepelt, hogy N. Wippel részére nem garantálnak állandó jövedelmet, mivel mindkét fél kifejezetten lemondott arról, hogy a foglalkoztatás mennyiségét konkrétan meghatározzák. A P&C mindössze azt helyezte kilátásba a felperes részére, hogy kb. heti három napon és havonta két szombaton dolgozhat. Díjazását óránként 6,54 euróban határozták meg, valamint ehhez jöttek még az esetleges eladási jutalékok.

23. Foglalkoztatása időszakában — 1998 októberétől 2000 júniusáig — N. Wippel ténylegesen szabálytalan időközökben dolgozott, jövedelme ennek megfelelően havonta változóan alakult. A havi teljesített munkaórák száma 1999 októberében volt a legmagasabb: 123,32 óra.

24. A keret-munkaszerződés megkötése előtt a P&C tájékoztatta N. Wippelt — aki akkor 19 éves volt, és éppen befejezte a tanulmányait — a választott szerződési típus előnyeiről és hátrányairól. N. Wippel ekkor azt közölte, hogy nincs rászorulva rendszeres jövedelemre.

25. Az alapeljárásban résztvevő felek között a vita tárgya N. Wippel bérkövetelése. N. Wippel 2000 júniusában az Arbeits- und Sozialgericht Wien [Ausztria] előtt keresetet indított a P&C ellen, azt kérve, hogy az

fizessen neki 11 929,23 eurót, továbbá a költségeket és a járulékos költségeket. Előadta, hogy a P&C köteles visszamenőlegesen bért fizetni a részére, köteles megfizetni a tőle megkövetelhető maximális munkaidőre járó összeg és a havonta ténylegesen teljesített munkaórákért járó összeg közötti különbséget. Állítása szerint a maximális havi munkaidőnek (amelyet 1999 októberében teljesített) kell képeznie a díjazás alapját *minden* olyan hónapban, amikor a P&C számára dolgozott. Ennek alapján az 1999 decemberéig terjedő időszakra 807,98 euró, a 2000 januárjától júniusáig terjedő időszakra pedig 825,93 euró havi bruttó fizetést követel.

26. Az Arbeits-und Sozialgericht Wien az AZG 19d. §-ának (2) bekezdésére hivatkozva elutasította a keresetet, mivel indokolása szerint jelen esetben minden egyes alkalommal a peres felek közötti közös megegyezéssel határoztak az egyes munkákról. A fellebbviteli bíróságként eljáró Oberlandesgericht Wien hatályon kívül helyezte az elsőfokú bíróság határozatát, és a konkrét munkaviszony tényleges lefolyásának megvizsgálása céljából visszautalta az ügyet ugyanehhez a bírósághoz, valamint engedélyezte a fellebbezést. Mindkét fél fellebbezést nyújtott be az Oberster Gerichtshofhoz.

27. Az osztrák joggal kapcsolatban az Oberster Gerichtshof kifejtette, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében a rendes munkaidő tartamát és beosztását az AZG szabályozza. A részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében viszont a munkaidő konkrét tartamára és beosztására vonatkozóan semmiféle — még szubszidiárius — törvényi szabályozás sem áll rendelkezésre.

28. A munkajogi jogszabályok célját tekintve az ilyen megállapodás, mint a jelen ügyben, érvénytelen. Ez ugyanis arra vezetne, hogy a munkavállaló lemond arról a törvényes jogáról, hogy munkaidejének tartamát és beosztását szerződésben rögzítsék, és a munkaidő-beosztás meghatározását a munkaadó önkényére bízza.

29. Az Oberster Gerichtshof statisztikai adatokra utal, amelyek szerint a részmunkaidőben foglalkoztatottak 90%-a nő, míg a teljes munkaidőben foglalkoztatottak között a nők aránya kb. 40%. Mivel a P&C nem hivatkozott arra, hogy vállalkozásánál az arányok ettől lényegesen eltérnek, abból kell kiindulni, hogy nemcsak általánosan, hanem a P&C-nél is igaz az, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak körében lényegesen magasabb a nők aránya, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak között.

IV — Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és a Bíróság előtti eljárás

30. 2002. augusztus 8-ai végzésével az Oberster Gerichtshof előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

1) a) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, a 97/81 irányelvvel átültetett, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 2. szakaszát, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló, 1989. december 9-i közösségi charta 9. pontját (a munkavállaló fogalma) úgy kell-e értelmezni, hogy azok a személyek is — mint a jelen esetben a felperes — teljes védelemben részesülnek, akik átfogó keretmunkaszerződésben állapodnak meg a díjazásról, a felmondási feltételekről stb., azonban azt is kikötik, hogy a munkaidő tartama és beosztása az elvégzendő munka mennyiségének függvényében alakul, és ezeket csak esetenként, a felek közötti közös egyetértéssel állapítják meg?

b) Az első kérdés a) pontja értelmében a „munkavállaló" fogalma alá tartozik-e az a személy, aki — anélkül hogy bármely fél kötelezettséget vállalna e tekintetben — előreláthatólag körülbelül heti három napon és havonta két szombaton fog dolgozni?

c) Az első kérdés a) pontja értelmében a „munkavállaló" fogalma alá tartozik-e az a személy, akinek a foglalkoztatására ténylegesen körülbelül heti három napon és havi két szombaton kerül sor?

d) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának legalább annyiban van-e jogilag kötelező ereje, hogy a közösségi jog egyéb rendelkezéseit ennek fényében kell értelmezni?

2) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, a 76/207 irányelv 5. cikkét és a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy objektív alapon nem igazolható egyenlőtlen bánásmódról van szó, ha a törvény vagy a kollektív szerződés nemcsak a munkaidő tartamára vonatkozóan határozza meg a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra (akiknek körülbelül 60%-a férfi és 40%-a nő) alkalmazandó szabályokat, hanem

részben a munkaidő-beosztásra vonatkozóan is, amelynek betartására a teljes munkaidőben foglalkoztatott még szerződéses megegyezés hiányában is igényt tarthat, azonban a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan, akiknek túlnyomó része nő (körülbelül 90%-uk nő és 10%-uk férfi), nincs ilyen szabályozás, még arra az esetre sem, ha szerződő felek között nem jön létre — a törvény által megkövetelt — szerződéses megegyezés e kérdésben?

3) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, a 76/207 irányelv 5. cikkét és a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy objektív alapon nem igazolható egyenlőtlen bánásmódról van szó, ha a munkaadó a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan — akikről feltételezhető, hogy túlnyomórészt női munkavállalók (körülbelül 90%-uk nő és 10%-uk férfi) — kifejezetten kizárja a munkaidő beosztásáról és a munkaidő tartamáról való megállapodást, míg a teljes munkaidőben foglalkoztatottak körében, akiknél feltételezhetően nem ilyen magas a nők aránya, mind a munkaidő tartamát, mind részben annak beosztását törvény vagy a kollektív szerződés szabályozza?

4) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, a 76/207 irányelv 5. cikkét és a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint 1. szakaszának b) pontját (a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése) úgy kell-e értelmezni, hogy az objektív alapon nem igazolható egyenlőtlen bánásmód ellentételezése érdekében szükséges és megengedett

a) a munkaidő tartamára vonatkozóan meghatározott időtartamot, valamint igenlő válasz esetén

i. a rendes munkaidőt vagy

ii. a leghosszabb ténylegesen ledolgozott heti munkaidőt — kivéve ha a munkaadó bizonyítja, hogy ez az akkor fennálló, különösen megnövekedett munkaerő-szükségletnek tudható be — vagy

iii. a munkaszerződés megkötésének időpontjában megállapítandó munkaerő-szükségletet vagy

iv. az átlagos heti munkaidőt alapul venni, illetve

b) a munkaidő beosztására vonatkozóan, a munkavállaló oldalán a rugalmasság folytán keletkezett többletterhek és a munkaadó oldalán jelentkező előnyök megváltása érdekében a munkavállaló számára

i. a konkrét esetben meghatározandó, „megfelelő" órabérpótlékot vagy

ii. a rendes munkaidőt (napi 8 óra vagy heti 40 óra) meghaladóan dolgozó, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat megillető minimális pótlékot vagy

iii. a ténylegesen ledolgozott munkaidőtől függetlenül ellentételezést kell biztosítani azon időért, amelyet nem díjaztak munkaidőként, de amelynek során a munkavállaló a szerződés alapján dolgozhatott volna (potenciális munkaidő), ha a munkáról való előzetes tájékoztatás

– 14 napon vagy

– ésszerű határidőn belül történik?

31. A Bíróságnál N. Wippel, a P&C, az Osztrák Köztársaság és az Egyesült Királyság Kormánya, valamint a Bizottság terjesztett elő észrevételeket.

V — Értékelés

A — *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatóságáról*

32. Előzetes döntéshozatalra utaló végzésében az Oberster Gerichtshof kifejti, hogy a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás koncepciója a nemzeti jog szerint nem elfogadható, és az N. Wippel és a P&C között létrejött keret-munkaszerződés részben semmis. A Bizottság ezért írásbeli és szóbeli észrevételeiben kijelenti, hogy benyomása szerint az alapügyben valójában az osztrák nemzeti jog kérdéseiről van szó. Ezzel a Bizottság közvetett módon az előzetes döntéshozatal iránti kérelem EK 234. cikk szerinti elfogadhatóságának kérdését is felveti, illetve azt a kérdést, hogy a Bíróság rendelkezik-e hatáskörrel a kérdések megválaszolására.

33. Ebben az összefüggésben utalni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, egyedül az ügyben eljáró nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira figyelemmel megítélje mind az előzetes döntéshozatal

szükségességét ítéletének meghozatala szempontjából, mind pedig a Bíróság elé terjesztendő kérdések jelentőségét. Valamely nemzeti bíróság által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem csak akkor utasítható el, ha nyilvánvaló, hogy a közösségi jog értelmezése, amelyet a nemzeti bíróság kért, nem függ össze az alapeljárás valóságával vagy tárgyával. [9]

35. Így az előzetes döntéshozatal iránti kérelem esetében nem nyilvánvalóan hiányzik az összefüggés az alapeljárással. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

B — *Az első kérdés d) pontjáról: a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta jogi természete*

34. A jelen ügyben az Oberster Gerichtshof belső jogi rendelkezéseket, pl. az AZG és a GlBG rendelkezéseit kívánja alkalmazni, amelyek legalábbis részben a közösségi jog átültetésének eszközei [10]. Az irányelvnek megfelelő értelmezés elve [11] szerint ezért a nemzeti jog alkalmazásakor szükséges lehet a közösségi jog értelmezése is. Az alapügy vonatkozásában ez nemcsak a hátrányos megkülönböztetés közösségi jogi tilalmának tényállási előfeltételeire vonatkozik, hanem — mint azt a Bizottság helyesen jegyzi meg — annak jogkövetkezményeire is, tehát azokra a következtetésekre, amelyek a közösségi jog szempontjából az esetleges hátrányos megkülönböztetésből lennének levonhatók.

36. Az 1. kérdés d) pontja a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát érinti. A kérdést előterjesztő bíróság e dokumentum jogi kötelező erejével kapcsolatos kérdést tesz fel; azt szeretné megtudni, hogy a közösségi jogot a charta fényében kell-e értelmezni. Javaslom először ennek a kérdésnek a megválaszolását, mert kihatása lehet a többi kérdésre adandó válaszra is.

37. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát az Európai Tanács 1989. december 9-i, strasbourgi ülésén fogadták el nyilatkozat formájában [12]. Ezért nem rendelkezik azzal az elsődleges jog aktusaihoz fűződő kötelező erővel, mint a Szerződés, és az EK 311. cikk alapján az

9 — Lásd például a C-415/93. sz. Bosman-ügyben 1995. december 15-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4921. o.) 59–61. pontját; a C-230/96. sz. Cabour-ügyben 1998. április 30-án hozott ítélet (EBHT 1998., I-2055. o.) 21. pontját; a C-281/98. sz. Angonese-ügyben 2000. június 6-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-4139. o.) 18. pontját, valamint a C-480/00., C-481/00., C-482/00., C-484/00., C-489/00., C-490/00., C-491/00., C-497/00., C-498/00. és C-499/00. sz. Ribaldi-ügyekben [egyesített ügyek] 2004. március 25-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-2943. o.) 72. pontját.

10 — Ebben az összefüggésben különösen a 76/207 és a 97/81 irányelvre kell utalni.

11 — Az EK 10. cikkel együtt olvasott EK 249. cikk (3) bekezdésén alapuló, az irányelv megfelelő értelmezésének elvével kapcsolatban lásd a C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-3325. o.) 19–26. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

12 — E nyilatkozatot tizenegyen fogadták el az akkori tizenkét tagállam állam- és kormányfői közül. A nyilatkozatot nem tették közzé a Hivatalos Lapban, lásd ehhez kapcsolódóan az elnöki összegzést (Bull. EK 12-1989., 1. 1. 10. sz.).

ahhoz csatolt jegyzőkönyvek. A charta nem tekinthető a másodlagos jog körébe tartozó kötelező erejű jogi aktusnak sem, mivel az Európai Tanácsnak nincs jogalkotási hatásköre. Mindössze általános szociálpolitikai célkitűzéseket fogalmaz meg, amelyeknek az a célja, hogy a szociálpolitika terén fejlődésre ösztönözze az Uniót [13].

38. Ha a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta önmagában jogilag nem is kötelező erejű [14], a közösségi jog különböző rendelkezései szorosan összefüggenek vele, amit ezek értelmezésekor és alkalmazásakor megfelelően figyelembe kell venni. Ilyen rendelkezések értelmezése során a Bíróság is felhasználta már a chartát [15].

39. Ami az EK 141. cikket illeti, ez a rendelkezés a Szerződés szociálpolitikáról szóló fejezetében található, amelynek bevezető rendelkezése — az EK 136. cikk (1) bekezdése — az Amszterdami Szerződés hatálybalépése óta [16] kifejezetten utal a chartára. Ugyanez a helyzet a 97/81 irányelv esetében, amelynek harmadik preambulumbekezdése szintén közvetlenül utal a chartára. A charta elfogadását megelőzően hatályba lépett 75/117 és 76/207 irányelvek maguk is a munkavállalókkal szemben alkalmazott egyenlő bánásmód elvének átültetésére szolgálnak, tehát szintén érintik a charta egyik témáját [17], így annak fényében értelmezendők és alkalmazandók.

40. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát figyelembe kell venni a közösségi jog értelmezése és alkalmazása során, és nemcsak azon rendelkezések esetében, amelyek speciális szociálpolitikai szabályozási tartalmuk miatt szorosan kapcsolódnak hozzá. A társadalmi fejlődés és a szociális védelem magas szintjének célkitűzései ugyanis — amint azok az EK 2. cikkben, az Európai Közösség létrehozásáról szóló szerződés második és harmadik, illetve az Európai Unióról szóló szerződés nyolcadik preambulumbekezdésében megfogalmazódnak — a Közösség valamenynyi tevékenységére vonatkoznak. Ennek megfelelően az Európai Unióról szóló szer-

13 — Lásd az EUSz. 4. cikkét is, amely 1989-ben ugyan még nem volt hatályban, de annak kifejeződéseként értelmezhető, ami már az Európai Unióról szóló szerződést megelőzően is az Európai Tanács és az általa képviselt tagállami állam- és kormányfők szerepe volt.

14 — Jacobs főtanácsnok a C-67/96., C-115/97–C-117/97. és C-219/97. sz., Albany és társai (egyesített) ügyekre vonatkozó indítványának (EBHT 1999., I-5751. o., I-5754. o.) végkövetkeztetéseiben (137. pont) szintén úgy foglal állást, hogy a charta jogilag nem kötelező erejű.

15 — A C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-8389. o.) 47. pontja, illetve a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet (EBHT 2001., I-4881. o.) 39. pontja. Mindkét ítélet a munkaidő-szervezés egységes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelvet (HL L 307., 18. o.; a továbbiakban: 93/104 irányelv) érintette, amelynek negyedik preambulumbekezdése kifejezetten a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára hivatkozik.

16 — 1999. május 1-jén.

17 — Lásd a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 16. pontját.

ződés negyedik preambulumbekezdése kifejezetten utal az e célokat megfogalmazó chartára.

41. Az kérdést előterjesztő bíróság számára adandó válasz ezért az, hogy bár a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának jogilag kötelező ereje nincs, azonban azt a közösségi jog rendelkezései értelmezésének eszközeként fel kell használni.

C — Az első kérdés a)–c) pontjáról: a munkavállaló fogalma

42. Az első kérdés a)–c) pontjában a kérdést előterjesztő bíróság arra szeretne választ kapni, hogy az EK 141. cikk, a 75/117 irányelv, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta értelmében a munkavállaló fogalma alá tartozik-e az a személy is, akit csak korlátozott mértékben és szükség esetén, a munkaidő konkrét, előzetes meghatározása nélkül foglalkoztatnak.

43. A közösségi jogban a munkavállalónak nincs egységes fogalma, e fogalom jelentése mindig az adott rendelkezéstől függ.[18] E tekintetben külön kell vizsgálni egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodást, másrészt az EK 141. cikket, a 75/117 és a 76/207 irányelvet és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát.

1. A munkavállaló fogalma a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásban

44. 2. §-ának (1) bekezdése szerint a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás „olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyes fordítása: akik a tagállamban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek".

45. A kertmegállapodás értelmében tehát a munkavállaló fogalma nem közösségi jogi természetű. A keretmegállapodás személyi hatályát sokkal inkább az aktuálisan alkalmazandó nemzeti jog határozza meg. A munkavállaló fogalmát tehát az adott tagállamban létező jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat határozza meg. A tagállamoknak itt széles körű mérlegelési lehetőségük van. A közösségi

18 — A C-85/96. sz. Martínez Sala-ügyben 1998. május 12-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-2691. o.) 31. pontja és a C-256/01. sz. Allonby-ügyben 2004. január 13-án hozott ítélet (EBHT 2004., I-873. o.) 63. pontja.

jogból mindenesetre meg lehet állapítani e mérlegelési jogkör legkülső korlátait. Így például sértené a jóhiszemű együttműködés kötelezettségét, ha valamely tagállam a belső jogában olyan szűken határozná meg a munkavállaló fogalmát, hogy az a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodást a gyakorlatban megfosztaná a hatékony érvényesüléstől, és nagymértékben megnehezítené az 1. szakaszában megfogalmazott célok megvalósulását. Erre vonatkozó adat azonban a jelen ügyben nem merült fel.

46. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzésben az Oberster Gerichtshof kifejti, hogy nézete szerint az osztrák jog értelmében N. Wippel — annak ellenére, hogy a munkaidejének időtartama nem volt előre pontosan meghatározva — munkavállalónak tekintendő. Ezáltal kiterjed rá a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás hatálya, tekintettel a keretmegállapodás 2. szakaszának (1) bekezdésére.

2. A munkavállaló fogalma az EK 141. cikkben, a 75/117 és a 76/207 irányelvben, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartában

47. Ami az EK 141. cikket, a 75/117 és a 76/207 irányelvet, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát illeti, ezek nem határozzák meg kifejezetten a munkavállaló fogalmát. Ezért azt az általánosan elismert értelmezési elvek segítségével kell meghatározni, aminek során különösen arra kell figyelemmel lenni, hogy milyen összefüggésben merül fel a fogalom, illetve, hogy melyek a Szerződés céljai [19].

48. Az EK 2. cikk szerint a Közösség feladata többek között, hogy előmozdítsa a férfiak és nők egyenlőségét. Az EK 141. cikk (1) bekezdése a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének különös kifejeződését tartalmazza, amely a Közösség egyik alapja, és a közösségi jog által védett alapvető jogok egyike [20]. Az EK 3. cikk (2) bekezdése szerint a Közösség az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására törekszik. Az EK 136. cikk (1) bekezdése — az Európai szociális chartára [21], valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára [22] utalva — többek között az élet- és munkakörülmények javításának és a megfelelő szociális védelemnek a célkitűzését fogalmazza meg.

49. A szociális védelem e célkitűzésének fényében az EK 141. cikkben, a 75/117 és a 76/207 irányelvben, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi

19 — A 18. lábjegyzetben hivatkozott Allonby-ítélet 64. pontja.

20 — A 18. lábjegyzetben hivatkozott Allonby-ítélet 65. pontja; lásd továbbá a 43/75. sz., Defrenne II ügyben 1976. április 8-án hozott ítélet (EBHT 1976., 455. o.) 12. pontját és a C-270/97., illetve C-271/97. sz., Deutsche Post ügyekben 2000. február 10-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-929. o.) 57. pontját.

21 — 1961. október 18-án Torinóban került aláírásra.

22 — Lásd különösen a charta 7–10. pontját.

chartában a munkavállaló fogalmát közösségi jogi fogalomként, kiterjesztően kell értelmezni [23]. Ehhez támpontot jelenthet az a meghatározás, amelyet a Bíróság a munkavállalók EK 39. cikkben megfogalmazott szabad mozgásával kapcsolatban dolgozott ki [24].

50. A Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatában — abból kiindulva, hogy a munkaviszonyt kölcsönös jogok és kötelezettségek jellemzik — az EK 39. cikkel kapcsolatban megállapította, hogy az tekintendő munkavállalónak, aki meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt [25]. Ez a munkavállalófogalom ugyanakkor csak olyan tevékenységeket feltételez, amelyek valódiak és ténylegesek, kizárva ezzel az olyan csekély mértékű tevékenységeket, amelyek teljesen mellékesek és járulékos jellegűek [26].

51. Hogy az alapügyben N. Wippel tevékenysége ténylegesnek és valódinak tekinthető-e, vagy annak mértéke olyan csekély volt, hogy ez a tevékenység teljesen mellékesnek és járulékos jellegűnek bizonyult, azt a kérdést előterjesztő bíróságnak kell megítélnie az eset összes körülményei alapján [27]. Mindamellett a Bíróság, mivel a kérdést előterjesztő bíróság kérdéseire hasznos választ kell adnia, az iratok, illetve az előtte tett szóbeli és írásbeli észrevételek alapján olyan iránymutatást adhat, amely a kérdést előterjesztő bíróság számára megkönnyíti a határozathozatalt [28].

52. A Bíróság már a Raulin-ügyben kimondta, hogy az a személy is munkavállalónak tekinthető, aki csak munkavégzésre behívás alapján végez munkát, és csak csekély mértékben foglalkozatott [29]. Ez az ügy egyébként több ponton is hasonlóságot mutat az alapügy tényállásával. Így pl. a Raulin-ügyben sem volt rögzítve a ledolgozandó munkaórák száma, és gyakran hetente csak néhány nap, illetve naponta csak kevés órában került sor munkavégzésre. A munkaadó csak munkavállaló által ténylegesen ledolgozott munkaórák függvényében tartozott megfizetni a munkabért és biztosítani a szociális ellátásokat. Az alkalmazott viszont nem volt köteles arra, hogy a munkaadó „hívásának" eleget tegyen.

23 — A 18. lábjegyzetben hivatkozott Allonby-ítélet 66. pontja.

24 — Ezzel kapcsolatban szintén lásd a 18. lábjegyzetben hivatkozott Allonby-ítélet 67. pontját.

25 — A 66/85. sz. Lawrie-Blum-ügyben 1986. július 3-án hozott ítélet (EBHT 1986., 2121. o.) 17. pontja; a 344/87. sz. Bettray-ügyben 1989. május 31-én hozott ítélet (EBHT 1989., 1621. o.) 12. pontja; a C-337/97. sz. Meeussen-ügyben 1999. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1999., I-3289. o.) 13. pontja, valamint a C-413/01. sz. Ninni-Orasche-ügyben 2003. november 6-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-13187. o;) 24. pontja, lásd továbbá a 18. lábjegyzetben hivatkozott Martínez Sala-ítélet 32. pontját.

26 — Lásd a C-357/89. sz. Raulin-ügyben 1992. február 26-án hozott ítélet (EBHT 1992., I-1027. o.) 10. és 12. pontját; az 53/81. sz. Levin-ügyben 1982. március 23-án hozott ítélet (EBHT 1982., 1035. o.) 17. pontját, valamint a 25. lábjegyzetben hivatkozott Lawrie-Blum-ítélet 21., Meeusen-ítélet 13., és Ninni-Orasche-ítélet 26. pontját.

27 — A 26. lábjegyzetben hivatkozott Raulin-ítélet 13. pontja és a 18. lábjegyzetben hivatkozott Allonby-ítélet 69. pontja.

28 — Állandó ítélkezési gyakorlat a szociálpolitika terén, lásd például a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet (EBHT 2003., I-9027. o.) 59. pontját és 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.) 83. pontját.

29 — A 26. lábjegyzetben hivatkozott Raulin-ítélet 9–11. pontja.

53. Az ítélkezési gyakorlat szerint a munkavállalói minőség megítélésénél a viszonylag rendszertelenül és korlátozott időtartamban teljesített munkavégzés is figyelembe vehető. [30] Az iratokból azonban kiderül, hogy N. Wippel munkavégzése hosszabb időszakot ölelt fel, és átlagosan heti három napot, illetve havonta két szombatot jelentett. Ezenkívül azt is figyelembe kell venni, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatában azokat a személyeket is munkavállalónak tekinti, akik hetente csak néhány órát dolgoznak, és a jövedelmük esetleg nem éri el a minimálbért [31].

54. Következésképpen N. Wippelt már az EK 39. cikk által biztosított, a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben kifejlesztett munkavállaló-fogalom alapján is munkavállalónak kellene tekinteni. Így a jelen ügyben nyitva maradhat az a kérdés, hogy a szociálpolitika területén, a szociális védelem célkitűzésére tekintettel szélesebben értelmezendő-e a munkavállaló fogalma, mint az EK 39 cikk alapján, a munkavállalók szabad mozgásával kapcsolatosan [32].

55. Összességében ezért a kérdést előterjesztő bíróságnak azt a választ kell adni, hogy a munkavállaló fogalma az EK 141. cikk, a 75/117 és a 76/207 irányelv, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta keretében mindenesetre mindazon személyeket magában foglalja, akik másik személy részére, annak utasításai alapján szolgáltatást nyújtanak, és ezért ellenszolgáltatásként díjazásban részesülnek, kivéve ha e szolgáltatásnál nem valódi és tényleges tevékenységről van szó, vagy a tevékenység olyan csekély mértékű, hogy az teljesen mellékesnek és járulékos jellegűnek bizonyul. E tekintetben nem lényeges, hogy sor került-e a munkaidő előzetes rögzítésére.

D — *Előzetes megjegyzés a második és harmadik kérdéshez: a 97/81 és a 76/207 irányelv alkalmazhatóságáról*

56. Második és harmadik kérdésében az Oberster Gerichtshof az EK 141. cikkre, a 75/117 és a 76/207 irányelvre, valamint a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásra hivatkozik. E kérdések egyenkénti megtárgyalása előtt javaslom annak tisztázását, hogy az említett jogszabályok milyen mértékben alkalmazhatók a jelen ügyben.

1. A 97/81 irányelv és a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás alkalmazhatósága a 2000. január 20-a előtti időszakra

57. A 97/81 irányelvvel és a hozzá csatolt, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött

30 — A 26. lábjegyzetben hivatkozott Raulin-ítélet 14. pontja.

31 — A 26. lábjegyzetben hivatkozott Levin-ítélet 15. és 16. pontja és a 25. lábjegyzetben hivatkozott Lawrie-Blum-ítélet 21. pontja.

32 — A Bizottság és a P&C írásbeli észrevételeikben utalnak erre.

keretmegállapodással kapcsolatban a második és a harmadik kérdés megválaszolása szempontjából szem előtt kell tartani, hogy az irányelv átültetésének határideje csak 2000. január 20-án járt le [33], tehát az N. Wippel és a P&C közötti munkaviszony kezdetét *követően*.

58. Ez felveti a kérdést, hogy a jelen ügyben mekkora jelentősége van ennek a keretmegállapodásnak a munkaviszony 2000. január 20-a előtti szakaszait illetően, és különösen, hogy az ebben az időszakban hatályos nemzeti jogot is már az irányelv szerint kell-e értelmezni és alkalmazni [34].

59. Az irányelvek főszabály szerint az általuk meghatározott időpontban, ennek hiányában a Hivatalos Lapban történő kihirdetésüket követő huszadik napon lépnek hatályba [35]. Már ettől a naptól kezdve joghatást fejtenek ki [36]. A tagállamoknak már az átültetési határidőn belül tartózkodniuk kell minden olyan intézkedéstől, amely komolyan veszélyeztetné a szóban forgó irányelv által meghatározott célt [37].

60. Az irányelvek azonban — a célkitűzésük meghiúsításának tilalmán túlmenően is — már az átültetési határidő lejárta előtt képesek joghatást kifejteni. A 97/81 irányelv — mint az szövegéből kiderül — a Hivatalos Lapban való kihirdetése napján, 1998. január 20-án *lépett hatályba* [38]. A tagállamok ugyan 2000. január 20-i határidőt kaptak az irányelv átültetésére, ez a határidő azonban csak a szükséges *törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések* meghozatalára, valamint a *szociális partnerekkel való megállapodások* megkötésére vonatkozott [39]. Az átültetési határidő értelme és célja az, hogy a tagállamok számára biztosítsa az jogalkotási eljárásokhoz és a szociális partnerek közötti tárgyalások lefolytatásához szükséges időt [40]. Ettől az egyedi esettől eltekintve azonban az

33 — A 97/81 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése.

34 — Különböző nézetek léteznek arra vonatkozóan, hogy a nemzeti jog irányelvnek megfelelő értelmezésének kötelezettsége milyen terjedelemben érvényesül az átültetési határidő lejárta előtt. Míg például Darmon főtanácsnok álláspontja szerint az irányelvnek megfelelő értelmezés kötelezettsége általános kötelezettséget jelent már az átültetési határidő lejárta előtt (a C-177/88. és C-179/88. sz., Dekker és társai egyesített ügyekben ismertetett 1989. november 14-i indítvány [EBHT 1990., I-3941. o., I-3956. o.] 11. pontja), Jacobs főtanácsnok nem megy ilyen messzire: szerinte a tagállami bíróságok az irányelv átültetése érdekében elfogadott, már hatályba lépett nemzeti jogszabályokat kötelesek az irányelvvel összhangban értelmezni (a C-156/91. sz. Hansa Fleisch ügyekben ismertetett, 1992. június 25-i indítvány [EBHT 1992., I-5567. o.] 23. és 24. pontja.).

35 — Az EK 254. cikk (1) bekezdésének 2. mondata és (2) bekezdésének 2. mondata. Azok az irányelvek, amelyek nem mindegyik tagállamnak szólnak, akkor lépnek hatályba, amikor a címzettekkel közlik őket.

36 — Lásd a C-129/96. sz., Inter-Environnement Wallonie ügyben 1997. december 18-án hozott ítélet (EBHT 1997., I-7411. o.) 41. pontját. Lásd még az Alber főtanácsnok által a C-157/02. sz. Rieser-ügyben 2003. szeptember 9-én ismertetett indítvány (EBHT 2004., I-1477. o.) 112. pontját.

37 — Az EK 10. cikk (2) bekezdésével együtt olvasott EK 249. cikk (3) bekezdése. Ezen kívül — a jogszabályok elfogadásával kapcsolatban — a 36. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Enviroment Wallonie ítélet 45. pontja, illetve a C-14/02. sz. ATRAL-ügyben 2003. május 8-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-4431. o.) 58. pontja, valamint a C-157/02. sz. Rieser-ügyben 2004. február 5-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-1477. o.) 66. pontja.

38 — A 97/81 irányelv 3. cikke.

39 — A 97/81 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése.

40 — E vonatkozásban lásd a 36. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Enviroment Wallonie ítélet 43. pontját, illetve a 37. lábjegyzetben hivatkozott Rieser-ítélet 68. pontját.

irányelv az általa kitűzött célok tekintetében már hatályba lépése napjától jogilag kötelező erejű, és a tagállamok bíróságait is köti.[41]

61. A közösségi jogalkotónak a részmunkaidős foglalkoztatással és a 97/81 irányelv célkitűzéseivel kapcsolatos politikai értékítéletei már az irányelv hatályba lépésekor szilárdak voltak. Ezeket az értékítéleteket különösen olyan esetekben kell figyelembe venni, ahol a tagállami bírónak generálklauzulákat vagy a nemzeti jog nem pontosan meghatározott fogalmait kell értelmeznie és alkalmaznia.

62. Mivel a nemzeti jogban már az irányelv elfogadása előtt is léteztek generálklauzulákat és nem pontosan meghatározott jogi fogalmakat tartalmazó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések, az a kifogás[42] is téves, hogy a bíróságok nem vághatnak a jogalkotói döntés elébe, ha valamely irányelv átültetéséről van szó. A tagállami bíró ugyanis azzal, hogy az irányelv szellemében tölti ki a jogalkotó által a már meglévő nemzeti jogszabályokban biztosított értelmezési mozgásteret, egyik legfontosabb feladatát teljesíti.

63. Ezért az a véleményem, hogy a nemzeti jog rendelkezéseit, különösen a generálklauzulákat és a nem pontosan meghatározott jogi fogalmakat már az átültetési határidő lejárta előtt is az irányelvvel összhangban kell értelmezni és alkalmazni. A jelen ügyben a közösségi jogalkotó részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos értékítéletei erősen kihatnak különösen a nemzeti jogban már az átültetési határidő letelte előtt is létező hátrányos megkülönböztetés-ellenes jogszabályokra, és befolyásolhatják azok értelmezését és alkalmazását[43]. Ugyanezeket az értékítéleteket kellene egyébként szem előtt tartani akkor is, ha a jelen ügyben felmerülne a belső jog szerinti jó erkölcsbe ütközés kérdése. A kérdést előterjesztő bíróság által közöltek szerint ez a fogalom fontos szerepet játszott Ausztriában a különböző részmunkaidős foglalkoztatási modellek megítélésénél, legalábbis mielőtt a 19d. § bekerült az AZG-be.

41 — A 36. lábjegyzetben hivatkozott Inter-Enviroment Wallonie ítélet 40. és 41. pontja; a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-4135. o.) 8. pontja és a C-318/98. sz., Fornasar és társai ügyben 2000. június 22-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-4785. o.) 41. és 42. pontja. A 37. lábjegyzetben hivatkozott Rieser-ítélet 67. pontja nem mondja ki, hogy az átültetési határidő leteltét megelőzően nem áll fenn az irányelvnek megfelelő értelmezés kötelezettsége, csak leszögezi, hogy az átültetési határidő lejártáig nem lehet szó az irányelv közvetlen alkalmazásáról, és a meglévő nemzeti jog alkalmazását nem kell mellőzni. Ezzel szemben az irányelvnek megfelelő értelmezés esetében éppen a meglévő nemzeti jog alkalmazásáról van szó.

42 — Lásd például a 34. lábjegyzetben hivatkozott Hansa Fleisch-ügyben Jacobs főtanácsnok által ismertetett indítvány 24. pontját.

43 — 19d. §-ának (6) bekezdésében már az AZG — BGBl. I 46/1997. sz. szövetségi törvényi változata — is tartalmazta a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmód tilalmát. Lásd ezenkívül a nem alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmát a GlBG. 2. §-ában.

2. A 76/207 irányelv tárgyi hatályáról

64. Ezenkívül, ha fölmerül nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés lehetősége, meg kell vizsgálni, hogy alkalmazható-e az EK 141. cikk, a 75/117 irányelv 1. cikke vagy a 76/207 irányelv, és hogy a 97/81 irányelv, illetve a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás hogyan viszonyul ezekhez.

65. Az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke a *díjazás* vonatkozásában tiltja a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést, míg a *munkakörülmények* terén a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése tartalmazza a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát. E két rendelkezés hatálya kölcsönösen kizárja egymást [44].

66. A jelen ügyben az alapeljárás felei között elsősorban nem maga a bérezés a vita tárgya. N. Wippel bérkövetelése inkább következménye a felek között a munkaidő kialakításáról, tehát az egyik munkafeltételről folyó vitának. Az, hogy a munkafeltételek közötti különbségeknek pénzügyi kihatásai lehetnek az érintett munkavállalóra nézve, amelyek adott esetben jogvitára adhatnak okot, nem akadálya a 76/207 irányelv alkalmazhatóságának [45]. Az ilyen jogviták vonatkozásában nem az EK 141. cikk és a 75/117 irányelv 1. cikke, hanem a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése alkalmazandó különös rendelkezésként.

67. A 76/207 irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalma egyébként együtt alkalmazandó a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás szerinti, a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben alkalmazott hátrányos bánásmód tilalmával [46], mivel e két rendelkezés különböző tényállásokat szabályoz, és különböző célokat követ. Mindkettő tiltja a hátrányos megkülönböztetést, de más-más alapon. Nem áll fenn közöttük az általános-különös viszonya.

E — *A második kérdésről: a törvény általi hátrányos megkülönböztetés*

68. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a közösségi jog által tiltott hátrányos

44 — Lásd például a 28. lábjegyzetben hivatkozott Steinicke-ítélet 48–51. pontját, továbbá a C-19/02. sz. Hlozek-ügyben 2004. április 1-jén ismertetett indítványom (EBHT 2004., I-11491. o.) 96. és 97. pontját, további hivatkozásokkal.

45 — A 28. lábjegyzetben hivatkozott Steinicke-ítélet 49–51. pontja.

46 — Ezt fejti ki Tizzano főtanácsnok is a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. április 3-án ismertetett indítványa (EBHT 2003., I-9027 o.) 41., 42. és 58. pontjában. Lásd továbbá a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 6. szakaszának 4. bekezdését.

megkülönböztetést jelent-e, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében törvény vagy kollektív szerződés konkrét rendelkezéseket tartalmaz a munkaidővel kapcsolatban, a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében azonban nem létezik ilyen szabályozás, még szubszidiárius jellegű sem.

69. E tekintetben egyrészt a részmunkaidőben, illetve a teljes munkaidőben foglalkoztatottak közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét (amely független a nemektől), másrészt a nemen alapuló (közvetett) hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét kell szem előtt tartani.

1. A részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni hátrányos megkülönböztetés tilalma

70. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás tiltja a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetést: a 4. szakasz (1) bekezdése kimondja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kivéve ha az egyenlőtlen bánásmód objektív alapon igazolható.

71. Annak megállapítása érdekében, hogy egy olyan jogi helyzet, mint az ausztriai, ebben az értelemben hátrányosan megkülönböztető-e, két dolgot kell megvizsgálni: először azt kell megállapítani, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben — a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest — sor került-e egyáltalán kedvezőtlenebb bánásmódra. Igenlő válasz esetén ezután azt kellene vizsgálni, hogy ez a kedvezőtlenebb bánásmód igazolható-e objektív alapon.

a) A kedvezőtlenebb bánásmód hiánya a munkaidő-beosztás vonatkozásában

72. Először is ami a *munkaidő beosztását*[47] illeti, a kérdést előterjesztő bíróság előadása szerint az osztrák jogban az AZG — a 19c. §-ának (1) bekezdésében, illetve a 19d. §-ának (2) bekezdésében — mind a rész-, mind a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára csupán szerződéses, illetve kollektív szerződésbe foglalt megállapodást ír elő. A kérdést előterjesztő bíróság által említett jogszabályok egyik esetre vonatkozóan sem tartalmaznak önálló, esetleg szubszidiáriusan alkalmazandó rendelkezéseket a munkaidő beosztásával kapcsolatban[48]. Mivel ebben a tekintetben a törvény azonos a rész- illetve a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára, ez nem vezethet a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmódhoz.

47 — A „munkaidő beosztása" azt jelenti, hogy mikor történik a munkavégzés.

48 — A teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében a rendes munkaidő esetleges túllépéséről szóló jogszabályok nem adnak megfelelő eligazítást a munkaidő beosztásával kapcsolatban, inkább a munkaidő tartamára vonatkoznak.

b) A kedvezőtlenebb bánásmód hiánya a munkaidő tartamának vonatkozásában

73. Az is kérdés, hogy a *munkaidő tartamának* vonatkozásában beszélhetünk-e a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmódról [49]. Az osztrák jogban az AZG 3. §-a heti 40 órás, illetve napi 8 órás rendes munkaidőt határoz meg. Az osztrák kormány álláspontja szerint itt semmi esetre sem csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat érintő szabályozásról van szó. Ellenkezőleg: ezek a felső határok egyaránt vonatkoznak a teljes, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatottakra, ez utóbbiak esetében, ha rendszertelenül dolgoznak, különösen a napi munkaidő korlátozása lehet releváns.

74. Az osztrák kormánnyal ellentétben a kérdést előterjesztő bíróság, illetve N. Wippel, úgy tűnik, inkább abból indulnak ki, hogy az AZG 3. §-ában meghatározott heti 40 órás, illetve napi 8 órás rendes munkaidő a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozó különös rendelkezés, míg az osztrák jogban nincsenek a részmunkaidős munkavállalókra vonatkozó általános szabályok. Különösen hiányzik az osztrák jogban egy olyan — adott esetben szubszidiáriusan alkalmazható — munkaidő-meghatározás, ami például Németországban a munkavégzésre behívás [Arbeit auf Abruf] alapján történő, különleges munkavégzési forma [50] esetében megtalálható.

75. Mindenesetre, még ha ez utóbbi megközelítést követjük is, fölmerül a kérdés: az, hogy a törvény *eltérően kezeli* a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, azt is jelenti-e, hogy *kedvezőtlenebb helyzetbe hozza* őket? Erre a kérdésre a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodást összefüggéseiben vizsgálva, illetve annak céljára és szellemére figyelemmel kell keresni a választ.

i) A megfelelő szociális védelem, a foglalkoztatás támogatása és a munkaidő rugalmasabb megszervezésének célkitűzései

76. Az EK 136. cikk (1) bekezdésében a Közösség és a tagállamok megfogalmazzák többek között a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása és a megfelelő

49 — A „munkaidő tartama" azt jelöli, hogy a munkavállaló menynyit dolgozik.

50 — A részmunkaidős munkáról és határozott idejű munkaszerződésről szóló, 2000. december 21-i német törvény (Teilzeit- und Befristungsgesetz, BGBl. I S. 1966) 12. §-ának (1) bekezdése így hangzik: „A munkaadó és a munkavállaló úgy is megállapodhat, hogy a munkavállaló az aktuális munkamennyiség függvényében köteles teljesíteni a munkát (munkavégzésre behívás [Arbeit auf Abruf]). A megállapodásban meg kell határozni a heti és napi munkaidő tartamát. Ha a heti munkaidő tartama nincs meghatározva, úgy kell tekinteni, hogy a felek heti 10 órás munkaidőben állapodtak meg. Ha a napi munkaidő tartama nincs meghatározva, a munkaadó alkalmanként legalább három egymást követő órában köteles igénybe venni a munkavállaló munkáját."

szociális védelem célkitűzéseit. A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja szerint az élet- és munkakörülmények javításának követelményét a munkaidő és annak beosztása terén tett előrelépések által kell elérni, illetve olyan „alternatív foglalkoztatási formák" alkalmazásával, mint a részmunkaidő vagy akár a szezonális munka.

77. Ami végezetül a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodást illeti, a preambulumban felsorolt megfontolásokból kitűnik, hogy a megállapodás mindenekelőtt a foglalkozás és a családi élet összeegyeztethetőségét, a foglalkoztatás támogatását, intenzitásának növelését és a munka rugalmasabb megszervezését tartja szem előtt [51]. A munkaidő rugalmas, a munkaadó és munkavállaló érdekeit egyaránt szem előtt tartó megszervezésének célkitűzése a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontjában is kiemelt helyen található.

78. E célkitűzések együttes szemléletéből kitűnik, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás értelmezése és alkalmazása során a megfelelő szociális védelem mellett különös figyelmet kell szentelni a foglalkoztatás támogatásának, a munkaidő rugalmasabb megszervezésének, valamint a munkaadók és munkavállalók mindenkori érdekeinek. A rugalmasságot és a munkaviszonyon belüli újfajta szerződési lehetőségek kialakítását a foglalkoztatáshoz, valamint az élet- és munkakörülmények javításához történő hozzájárulásként, és nem szükségszerűen ezek akadályaként kell érteni.

ii) Ellentétes értékelés hiánya a 93/104 és 91/533 irányelvben

79. A kérdést előterjesztő bíróság által hivatkozott más munkajogi irányelvekből sem lehet a közösségi jogalkotó részéről ezzel ellentétes értékítéletekre következtetni.

80. Ami egyrészt a 93/104 irányelvet illeti, ennek 6. cikkének 1. pontja úgy rendelkezik ugyan, hogy „a heti munkaidő időtartamát törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezések, kollektív szerződések vagy a szociális partnerek által megkötött megállapodások útján határozzák meg". Azonban a rendelkezés címe és bevezető félmondata alapján világos, hogy a cél csak a munkaidő *felső határának* munkavédelmi és egészségvédelmi célok érdekében történő megállapítása volt [52].

51 — A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás preambulumának 4. és 5. pontja; lásd még a 97/81 irányelv ötödik preambulumbekezdését is.

52 — Ezt az álláspontot erősíti meg a 93/104 irányelv ötödik és nyolcadik preambulumbekezdése. Lásd ezenkívül a C-84/94. sz., Egyesült Királyság kontra Tanács ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5755. o.) 12., 22., 29. és 45. pontját.

81. Ami a 91/533 irányelvet[53] illeti, ez előírja ugyan, hogy a munkavállalót írásban kell tájékoztatni a napi vagy heti rendes munkaidejéről[54]. Ennek a rendelkezésnek azonban gyakorlatilag csak az a célja, hogy a munkavállalót tájékoztassa az őt megillető jogokról és az őt terhelő kötelezettségekről, megkönnyítse számukra ezek igazolását, illetve általánosságban átláthatóbbá tegye a munkaerőpiacot[55]. A 91/533 irányelvet ezért nem lehet úgy érteni, hogy e puszta tájékoztatási kötelezettségen túlmenően a munkaszerződésre vonatkozó nemzeti jogszabályok tartalmi harmonizálását célozza — például azáltal, hogy mindenfajta munkaviszonyban kötelezően előírná az előre meghatározott, rögzített munkaidőt[56]. Olyan munkaviszonyban, ahol a munkaidő nincs konkrétan meghatározva, sokkal inkább lehetővé kell tenni, hogy a munkaadó más alkalmas módon tehessen eleget tájékoztatási kötelezettségének, például úgy, hogy rendszeres időközönként átadja a munkavállalóknak a munkaidő-beosztásra vonatkozó terveket[57].

82. Összességében ezért sem a 93/104, sem a 91/533 irányelv, sem pedig a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta esetében nem lehet *a contrario* olyan megállapítást tenni, hogy azok a sajátos munkaviszonyok, ahol nincs rendszeres munkaidő, tilalom alá esnének.

iii) A részmunkaidős munkavállalókkal szembeni kedvezőtlenebb bánásmód hiánya

83. Éppen ezért nem lehet eleve a részmunkaidős munkavállalók teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni kedvezőtlenebb helyzetbe hozásának tekinteni, ha a törvény lemond arról, hogy esetükben a munkaidő tartamával kapcsolatos konkrét, esetleg szubszidiáriusan alkalmazható szabályozást adjon, és különösen, ha nem írja elő a minimális munkaidő mértékét. Minél nagyobb teret hagy ugyanis a jogalkotó a munkaadók és munkavállalók számára a munkakörülmények rugalmas meghatározásra, annál jobban megkönnyíti az új munkahelyek létrehozását, és annál inkább figyelembe lehet venni az egyes csoportok a speciális szükségleteit.

84. Így például a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás, amelynek során az egyes munkák tekintetében nagymértékben figyelembe veszik az érintett személy kívánságait, a lehető legnagyobb szabadságot biztosítja a munkaadó számára. Ezért különösen alkalmas olyan munkavállalók foglalkoztatására, akik csak rendszertelen időben és változó

53 — A munkaadónak a munkavállalóval szemben alkalmazott, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelv (HL L 288., 32. o., a továbbiakban: a 91/533 irányelv).

54 — A 91/533 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontjával együtt olvasott 2. cikke (2) bekezdésének i) pontja.

55 — Lásd a 91/533 irányelv második preambulumbekezdését is.

56 — Így például a 91/533 irányelv nyolcadik preambulumbekezdése és 1. cikke (2) bekezdésének b) pontja („alkalmi munka") is mutatja, hogy a közösségi jogalkotónak nem egy merev, minden rugalmasságot kizáró szabályozás megalkotása volt a célja.

57 — Szóbeli észrevételeiben az osztrák kormány is ezt az álláspontot képviselte.

mennyiségben tudnak vagy akarnak kereső tevékenységet folytatni, vagy csak kiegészítő keresetre kívánnak szert tenni. Például olyan személyeket érint, akik inkább a gyermekeik nevelésének vagy rászoruló hozzátartozójuk gondozásának kívánják szentelni magukat, de gyakori tanulók vagy egyetemi hallgatók körében is. A kérdést előterjesztő bíróság közlése szerint egyébként N. Wippel is „átmenetileg kívánt elhelyezkedni és pénzt akart félretenni".

85. Azon munkavállalók számára, akik rá vannak utalva bizonyos mértékű rendszeres keresetre, vagy pedig fontos számukra, hogy előre tudják, mikor van szükség a munkájukra, hasznos lehet a munkaidőt meghatározó, szubszidiáriusan alkalmazható törvényi szabályozás, amely megfelel a szociális védelem, illetve az igazságos bérezés elvének [58], valamint az élet-és munkakörülmények javítására való törekvésnek. Az ilyen szabályozás ugyanakkor újfajta szerződések kialakításának útján csökkentheti az új munkahelyek teremtésére irányuló ösztönzést, és így — legalábbis azok számára, akik nem akarnak vagy nem tudnak rendszeresen azonos mennyiségben dolgozni — megnehezítheti a kereső tevékenység folytatását. A részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaidejének törvényi meghatározása tehát nem mindig előnyös, illetve annak hiánya nem mindig hátrányos az érintettekre nézve.

58 — Lásd a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 5. pontját is.

86. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának konkrét ügyben történő alkalmazása során figyelembe lehet venni a munkaadó és munkavállaló közötti eltérő erőviszonyokat és különösen azt, hogy a munkaadó esetleg visszaél azzal, hogy a szerződésben nem határoztak meg rögzített munkaidőt [59]. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás nem írja elő kötelezően, hogy a munkaidő kialakítása tekintetében már a törvényhozás szintjén korlátozzák a munkáltató és a munkavállaló lehetőségeit.

87. Természetesen a tagállamoknak megmarad az a joguk, hogy a kitűzött célok keretein belül meghaladják a közösségi jog által meghatározott védelmi szintet, és belső jogukban szigorúbb rendelkezéseket vezessenek be a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók védelmében, például meghatározzák a minimális munkaidőt [60]. A közösségi jog azonban nem írja elő ilyen szigorúbb rendelkezések elfogadásának kötelezettségét. A részmunkaidős munkával kapcsolatosan ugyanis csak minimumkövetelményeket határoz meg [61].

59 — Lásd alább a harmadik kérdéssel kapcsolatban kifejtetteket, különösen a 108–112. pontot.

60 — Így például Belgiumban a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében létezik minimális munkaidő, amely a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók munkaideje egyharmadának felel meg (a munkaszerződésekről szóló, 1978. július 3-i törvény 11. cikke [Moniteur Belge, 1978. augusztus 22.]). Németországban a munkába hívás alapján történő foglalkoztatás speciális esetére létezik egy szubszidiárius törvényi szabályozás (lásd fent, 50. lábjegyzet). Más tagállamokban kollektív szerződésben lehet a minimális munkaidőt szabályozni.

61 — Lásd az EK 137. cikk (2) bekezdése első albekezdésének b) pontját (e rendelkezés váltotta fel a szociálpolitikáról szóló, 1992. február 7-én Maastrichtban aláírt megállapodás 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdését); a 97/81 irányelv tizenegyedik preambulumbekezdését, valamint a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 6. szakaszának (1) bekezdését.

c) Közbenső következtetés

88. Egy olyan szabályozás, mint az osztrák AZG, amely nem tartalmaz — adott esetben szubszidiáriusan alkalmazandó — törvényi rendelkezést a részmunkaidős foglalkoztatottak munkaidejének tartamáról és beosztásáról, nem valósít meg a részmunkaidős foglalkoztatottakkal szembeni, a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése értelmében tiltott hátrányos megkülönböztetést.

2. A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma

89. Még azt is meg kell vizsgálni, hogy az, hogy az osztrák jogban nem létezik a részmunkaidős foglalkoztatottak munkaidejének tartamával és beosztásával kapcsolatos — esetleg szubszidiáriusan alkalmazandó — törvényi szabályozás, eredményezhet-e — a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése értelmében — nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

90. Amennyiben követjük a kérdést előterjesztő bíróság gondolatmenetét [62], az osztrák jog eltérően kezeli a teljes, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatottakat. A rendes munkaidő napi nyolc, illetve heti negyven órában történő meghatározása a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozó különös szabályozás az AZG 3. §-ában, a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaidejét azonban az osztrák jog nem szabályozza, még szubszidiáriusan sem.

91. Igaz, hogy a nemek vonatkozásában az AZG megfogalmazása semleges. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban egy semlegesen megfogalmazott nemzeti szabályozás is vezethet közvetett hátrányos megkülönböztetéshez abban az esetben, ha a gyakorlatban többségében az egyik nem képviselőit hozza hátrányosabb helyzetbe, kivéve ha ezt az egyenlőtlen bánásmódot nem igazolják objektív tényezők, amelyeknek semmi közük a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez [63].

92. A kérdést előterjesztő bíróság közlése szerint Ausztriában a teljes munkaidőben foglalkoztatottak kb. 60%-a férfi és 40%-a nő, míg a részmunkaidőben foglalkoztatottak között 90% a nők aránya, és a férfiaké csak 10%. Az tehát, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaideje még szubszi-

62 — A kérdést előterjesztő bíróság véleményével kapcsolatban lásd a jelen indítvány 74. pontját; az osztrák kormány által képviselt ellenvéleménnyel kapcsolatban pedig az indítvány 73. pontját.

63 — A C-322/98. sz. Kachelmann-ügyben 2000. szeptember 26-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-7505. o.) 23. pontja; a C-226/98. sz. Jørgensen-ügyben 2000. április 6-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-2447. o.) 29. pontja; a 170/84. sz., Bilka Kaufhaus ügyben 1986. május 13-án hozott ítélet (EBHT 1986., 1607. o.) 29–31. pontja és a 171/88. sz. Rinner-Kühn-ügyben 1989. július 13-án hozott ítélet (EBHT 1989., 2743. o.) 12. pontja; a 28. lábjegyzetben hivatkozott Steinicke-ítélet 57. pontja, valamint a C-187/00. sz. Kutz-Bauer-ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-2741. o.) 50. pontja. A munkafeltételek terén alkalmazott közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma egyébként a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdéséből következik.

diárius jelleggel sincs szabályozva, lényegesen súlyosabban érinti a nőket, mint a férfiakat.

93. A Bizottság azonban helyesen mutat rá arra, hogy ebben a döntő kérdésben a részmunkaidőben foglalkoztatottak már korántsem összehasonlíthatók a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal. A munkaidő tartamát illetően ugyanis Ausztriában egyáltalán nincs helye egyéni, szerződéses szabályozásnak: az AZG 3. §-a (vagy ettől kedvezőbb irányba való eltéréssel a kollektív szerződés) határozza meg a törvényes rendes munkaidőt. A részmunkaidős foglalkoztatás viszont épp a munkaidő szerződéses megállapítását követeli meg, akár az állandó és rendszeresen esedékes óraszám meghatározásával, akár a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás koncepciójának megfelelően változó óraszám meghatározásával.

94. Még ha ebből a szempontból — az itt képviselt állásponttal ellentétben — összehasonlíthatónak tartanánk is a teljes-, illetve a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, objektív, a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéstől teljesen független tényezők igazolhatnák a részmunkaidős foglalkoztatottak munkaideje konkrét törvényi meghatározásának mellőzését. A munkafeltételek rugalmas kialakítására való törekvés ugyanis ösztönzi a foglalkoztatást, és ezzel végső soron az élet- és munkakörülmények javítását is szolgálja. Ezenkívül, mint ahogy már kifejtettem, a részmunkaidőben foglalkoztatottakat nem feltétlenül érinti hátrányosan a rájuk vonatkozó törvényi szabályozás hiánya [64].

95. Összefoglalóan ezért megállapítható, hogy egy olyan szabályozás, mint például az ausztriai AZG, amely nem tartalmaz — adott esetben szubszidiáriusan alkalmazható — törvényi rendelkezést a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaidejének tartamáról és beosztásáról, nem valósít meg a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése szerinti, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

F — *A harmadik kérdésről: hátrányos megkülönböztetés a munkaszerződésben*

96. A kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdése arra vonatkozik, hogy az alapügyben konkrétan hogyan került sor a munkaviszony kialakítására. Lényegében arra szeretne választ kapni, hogy a közösségi jog szempontjából tiltott hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, ha egy szerződés — mint például a P&C által használt, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásról szóló keret-munkaszerződés — nem határoz meg előzetesen rögzített munkaidőt.

64 — Lásd a jelen indítvány 83–85. pontját.

97. Itt újra a rész- és a teljes munkaidőben foglalkoztatottak közötti (nemektől független) hátrányos megkülönböztetés tilalmára, illetve a nemen alapuló (közvetett) hátrányos megkülönböztetés tilalmára kell gondolni.

1. A részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalma

98. A P&C munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás terén kialakított gyakorlata első pillantásra nem feltétlenül felel meg a részmunkaidős foglalkoztatásról alkotott klasszikus elképzeléseknek. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás azonban a részmunkaidős munkavállaló fogalmának meglehetősen tág értelmezését teszi lehetővé. A keretmegállapodás 3. szakaszának (1) bekezdése minden olyan munkavállalót részmunkaidős foglalkoztatottnak minősít, akinek a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje. Az iratokból kiderül, hogy N. Wippel esetében ez volt a helyzet. Az olyan munkavállaló tehát, mint N. Wippel, a keretmegállapodás alapján részmunkaidős foglalkoztatottnak minősül, ezért e keretmegállapodás védelme alatt áll.

99. E keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése előírja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kivéve ha az egyenlőtlen bánásmód objektív alapon igazolható.

100. Az N. Wippel és a P&C között létrejött keret-munkaszerződés nem írt elő rögzített munkaidőt; a munkaidő tartamát és beosztását a feleknek minden egyes esetben közös megegyezéssel kellett meghatározniuk, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásnak megfelelően.

101. Egy ilyen szerződéstípus mindenképpen alapvetően különbözik az összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak esetében szokásos, a kollektív szerződésben meghatározott heti 38,5 órás rendes munkaidőt rögzítő szerződéstől [65]. Meg kell azonban vizsgálni azt, hogy az ilyen *egyenlőtlen bánásmód* egyben a részmunkaidőben foglalkoztatottak *kedvezőtlenebb helyzetbe hozását* is jelenti-e.

a) Az előadott érvek összefoglalása

102. A kérdést előterjesztő bíróság, N. Wippel, valamint az osztrák kormány

65 — Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés e tekintetben az osztrák kereskedelmi alkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződésre utal. A kérdést előterjesztő bíróság feladata a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 3. szakaszának (2) bekezdése alapján meggyőződni arról, hogy a P&C-nél ez a kollektív szerződés alkalmazandó-e az összehasonlítható helyzetű, teljes munkaidőben foglalkoztatottakra.

lényegében azzal érvel, hogy azáltal, hogy az előre meghatározott munkaidő nélküli, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás a munkaadóról a munkavállalóra hárítja a gazdasági kockázatot, állandó tárgyalási állapotot hoz létre kettejük között, ezenkívül teljesen a munkaadó önkényétől teszi függővé a munkaidő tartamát és beosztását.

103. Írásbeli és szóbeli észrevételeiben N. Wippel is a választott szerződéstípus lehetséges szociális következményeire utal: ha a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatott munkáját hosszabb időn keresztül nem veszik igénybe, ezt szerinte arra lehetne felhasználni, hogy a szabadságmegváltást, a betegség vagy terhesség esetére járó munkabért, illetve a munkaviszony megszűnésekor járó kártalanítást (ún. végkielégítés) a nullához közelítsék. Ha valamelyik bérfizetési időszakban egyáltalán nem esedékes munkabér, a területi betegbiztosítónál ki kell jelenteni a munkavállalót. Ezenkívül a felperes szerint a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra vonatkozó szerződéstípus úgy van kialakítva, hogy lehetővé teszi a munkaadó számára a törvényes felmondási védelem szabályainak megkerülését.

104. A P&C ellenvetése szerint a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás konstrukciója nagyon kedvelt a dolgozói körében, és a munkavállalói érdekképviselet (üzemi tanács) is nyomatékosan támogatja. A foglalkoztatás időtartamát egyrészt a várható forgalom vagy a munka mennyisége, másrészt a munkavállaló kívánsága alapján, közös megegyezéssel, esetenként határozzák meg. A P&C szerint a felperes figyelmét nyomatékosan felhívták e szabályozás előnyeire és hátrányaira. Azt is kifejezetten kikötötték, hogy a keretmegállapodás nem garantál biztos jövedelmet a felperes számára, és a felperesnek minden esetben jogában áll a konkrét munkavégzést visszautasítania, anélkül hogy ebből hátránya származna. A felperesnek olyan kötelezettsége sem volt, hogy készenlétben kell állnia. Az munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatottaknak évi 30 munkanap fizetett szabadság, a kollektív szerződés által megállapított egyéb kifizetések, valamint törvényes végkielégítés jár, illetve betegség esetén is jogosult munkabérre. A szükséglet szerint foglalkoztatottakra továbbá kiterjed a társadalombiztosítás. A P&C álláspontja szerint szó sincs a vállalkozási kockázatnak a munkavállalókra történő tisztességtelen áthárításáról.

b) A hátrányos megkülönböztetés tilalmának értelmezése

105. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdésében megfogalmazott, részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben alkalmazott kedvezőtlenebb bánásmód tilalmát e szabályozás összefüggéseiben, illetve annak értelmére és céljára figyelemmel kell értelmezni és alkalmazni [66].

66 — Lásd ehhez egyenként a jelen indítvány 76–78. pontját.

i) A részmunkaidőben foglalkoztatottak általános kedvezőtlenebb helyzetbe hozásának hiánya

106. Az olyan szerződéstípus, amely nem tartalmaz előre meghatározott, rögzített munkaidőt, hátrányos lehet ugyan azon munkavállalókra nézve, akik meghatározott mértékű rendszeres jövedelemre vannak utalva, vagy lényeges számukra, hogy előre tudják az egyes munkák időpontját. Ugyanez a szerződéstípus azonban kedvező lehet olyan munkavállalók számára, akik csak rendszertelenül és változó mértékben tudnak vagy akarnak kereső tevékenységet végezni, vagy csak kiegészítő keresetet kívánnak maguknak biztosítani [67]. A P&C üzemi tanácsának — mint a választott munkavállalói érdekképviseletnek — a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás koncepciójához való pozitív hozzáállása további érvként tekinthető amellett, hogy az ilyen szerződéstípusra nem igaz, hogy a munkaadó számára egyértelműen kedvezőbb, a munkavállaló számára pedig egyértelműen kedvezőtlenebb.

107. Ennek alapján az előzetesen meghatározott rögzített munkaidőt nem tartalmazó szerződéstípusról nem jelenthető ki általánosságban, hogy az a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára kedvezőtlen. Ez ugyanis ellentmondana a munkaidő rugalmas beosztása és a foglalkoztatás elősegítése célkitűzésének, amelyeken a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás alapul, és nem lenne kellő tekintettel bizonyos munkavállalók [68] érdekeire.

ii) Megfelelő szociális védelem és a visszaélés tilalma

108. Másrészről azonban a kedvezőtlenebb helyzetbe hozás tilalmának értelmezése és alkalmazása során a konkrét esetben nem maradhat figyelmen kívül a megfelelő szociális védelem célkitűzése [69], különösen a munkavállaló érdekeinek megfelelő figyelembevétele.

109. Ez a cél a munkaadó részéről egyrészt azt követeli meg, hogy a munkavállaló alkalmazása során győződjék meg arról, hogy az kellően tisztában van-e az előre meghatározott, rögzített munkaidőt nem tartalmazó szerződéstípus előnyeivel és hátrányaival, illetve e szerződés megfelel-e a munkavállaló érdekeinek. Szükség esetén a munkaadónak meg kell adnia az ezzel kapcsolatos megfelelő felvilágosítást. A jelen ügyben nem vitatott, hogy N. Wippel megfelelő felvilágosításban részesült, és úgy nyilatkozott, hogy

67 — Lásd a jelen indítvány 84. pontját és az ott említett példákat.

68 — A példákkal kapcsolatban lásd a jelen indítvány 84. pontját.

69 — Az EK 136. cikk (1) bekezdése, illetve a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 10. pontja.

nincs szüksége rendszeres jövedelemre. A P&C — saját, nem vitatott állítása szerint — általánosságban kizárólag azon munkavállalók esetében alkalmazta a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás modelljét, akik nem voltak rászorulva rendszeres jövedelemre.

110. A megfelelő szociális védelem célkitűzéséből másrészt levezethető a munkaviszony egész tartamára kiterjedő visszaélési tilalom. Ha ugyanis a munkaadó egy, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállaló részére visszaélésszerűen nem kínál munkát, ez az N. Wippel által említett szociális következményekhez vezethet, például különböző, a munkaviszonyhoz kapcsolódó juttatások — mint a szabadság, a betegség és a terhesség idejére járó munkabér, vagy a betegbiztosítási rendszer által nyújtott védelem — fennállása és számítása vonatkozásában. Ilyen visszaélést különösen olyan esetben lehetne megállapítani, amikor megfelelő ok nélkül csak bizonyos munkavállalók számára kínálnak fel munkát, miközben másoknak — akaratuk ellenére — nem, vagy csak jóval csekélyebb mennyiségben.

111. A munkaadó részéről lehetséges visszaélés pusztán absztrakt veszélyéből azonban nem lehet arra következtetni, hogy az előre meghatározott, rögzített munkaidőt nem tartalmazó szerződéstípus *általánosságban* hátrányos lenne a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára. A foglalkoztatás visszaélésszerű mellőzését a konkrét esetben ugyanúgy kellene megítélni, mint a munkaadónak a munkaviszony során tanúsított bármilyen visszaélésszerű magatartását, és az adott tagállam munkajoga által ilyen esetre meghatározott szankciókat lehetne rá alkalmazni [70]. A részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás szerint a tagállamoknak, illetve bíróságaiknak e téren széleskörű mérlegelési joguk marad. A tagállami jogalkotástól függően a visszaélések például kártérítési, mulasztási vagy egyéb igényeket keletkeztethetnek a munkavállaló oldalán.

112. A kérdést előterjesztő bíróság köteles meggyőződni arról, hogy az előtte folyamatban lévő konkrét ügyben nem került sor ilyen visszaélésre; a Bíróság előtti eljárásban N. Wippel legalábbis semmit nem adott elő erre vonatkozóan.

c) Közbenső következtetés

113. A fenti okok miatt az, ha egy keretmunkaszerződés nem tartalmaz előre megállapított, rögzített munkaidőt, nem valósítja meg a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése szerinti hátrányos megkülön-

70 — Lásd a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 6. szakaszának (5) bekezdését, amely a viták megelőzésével és elintézésével kapcsolatban a nemzeti jogra, a kollektív szerződésekre és a kialakult gyakorlatra utal.

böztetést, kivéve ha a munkavállaló nem volt kellőképpen tisztában e szerződéstípus előnyeivel és hátrányaival, vagy ha a munkaadó a későbbiekben visszaélésszerűen nem kínált munkát a munkavállaló számára.

2. A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma

114. Hátra van még annak vizsgálata, hogy a P&C által alkalmazott, előre megállapított, rögzített munkaidőt nem tartalmazó, szükséglet szerinti foglalkoztatási modell megvalósítja-e a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése szerinti, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

115. Ez a modell a nemek tekintetében semleges; a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás lehetősége mindkét nemhez tartozó munkavállalók számára nyitva áll. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azonban a semlegesen megfogalmazott szabályozás is közvetett hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, ha az egyik nemhez tartozó munkavállalók többségét a gyakorlatban ténylegesen hátrányosabb helyzetbe hozza, és ha ez nem igazolható olyan objektív tényezőkkel, amelyeknek semmi közük nincs a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez [71].

a) A nők kedvezőtlenebb helyzetbe hozásának hiánya

116. Annak feltételezéséhez, hogy a nők nemük miatt kerülnek kedvezőtlenebb helyzetbe, nem elegendő pusztán megállapítani, hogy arányuk — elkülönítve vizsgálva — egy bizonyos csoporton belül, például a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatottak körében, jóval magasabb, mint a férfiaké. A kedvezőtlenebb helyzetbe hozatal megállapításához inkább az azonos munkahelyen foglalkoztatottak más csoportjaival történő összehasonlítás szükséges.

117. A P&C írásbeli észrevételeiben nem vitatottan kijelentette, hogy a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás keretében általa foglalkoztatott munkavállalók 84,84%-a nő, a *rögzített* munkaidővel rendelkező teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatottak között pedig 75,82% a nők aránya. A tárgyaláson feltett kérdésre a P&C azt is előadta, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatottak között — elkülönítve szemlélve — kereken 65% a női munkavállalók aránya, míg a — rögzített munkaidővel rendelkező és nem rendelkező — részmunkaidőben foglalkoztatottak között kereken 85% [72].

71 — Lásd a jelen indítvány 91. pontját és a 63. lábjegyzetben hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

72 — Az utoljára említett 65, illetve 85%-os értékek a P&C közlése szerint összesítve vonatkoznak a németországi és az ausztriai munkahelyeikre.

118. A nemzeti bíró feladata annak megítélése, hogy a munkaerő helyzetére vonatkozó statisztikai adatok szignifikánsak-e [73]. Mindazonáltal a Bíróság, amelynek a kérdésekre hasznos választ kell adnia, olyan iránymutatást adhat, amely a kérdést előterjesztő bíróság számára megkönnyíti a határozathozatalt.

119. A nőknek a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás keretében foglalkoztatott munkavállalók, illetve a rögzített munkaidőben dolgozó részmunkaidős foglalkoztatottak közötti aránya gyakorlatilag egyforma, és kereken 84% és 85% között van. Ha a szükséglet szerint foglalkoztatottakat a rögzített munkaidővel rendelkező teljes, illetve a részmunkaidős foglalkoztatottakkal hasonlítjuk össze, akkor a szükséglet szerint foglalkoztatottak között a nők aránya kereken tíz százalékponttal magasabb (84,84% a 75,82%-kal szemben). Az összes részmunkaidőben foglalkoztatottat a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal összehasonlítva a következő eredményt kapjuk: bár a teljes munkaidőben foglalkoztatottak jelentős többségét szintén nők alkotják, arányuk azonban 65%, azaz kereken 20 százalékponttal alacsonyabb, mint a részmunkaidőben foglalkoztatottak között.

120. E számokból látható, hogy a P&C-nél — alkalmazotti kategóriára való tekintet nélkül — magas a női munkavállalók aránya. Minden, a P&C által használt szerződéstípus (teljes munkaidőben történő foglalkoztatás, rögzített munkaidőben történő részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás) tehát elsősorban a nőket érinti.

121. Mivel a jelen ügy mindenekelőtt az előre meghatározott, rögzített munkaidő hiányának problémájáról szól, a *rögzített munkaidőben* (akár rész-, akár teljes munkaidőben), illetve a *nem rögzített munkaidőben* foglalkoztatott munkavállalók közötti összehasonlításnak van különösen nagy jelentősége. E két csoport között a nők aránya csupán 10 százalékponttal tér el egymástól. A Bíróság a Seymour-Smyth és Perez ügyben az ilyen mértékű eltérést nem tekintette szignifikánsnak [74]. Mindezek alapján úgy vélem, hogy nem valósítja meg a nem alapján történő egyenlőtlen bánásmódot az, ha a P&C-nél a teljes, illetve egyes részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében rögzített a munkaidő, a munkaerő-szükséglet szerint foglalkoztatottak esetében viszont nem.

122. Általánosan igaz, hogy ha valamely, rögzített munkaidőt előre meg nem határozó szerződéstípus más szerződéstípusoknál nem érinti lényegesen súlyosabban az egyik nemhez tartozó munkavállalókat, akkor ez nem

73 — A C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet (EBHT 1999., I-623. o.) 62. pontja.

74 — A 73. lábjegyzetben hivatkozott ítélet 63. és 64. pontja.

vezet a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése által tiltott, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez.

b) Másodlagosan: az igazolhatóságról

123. Még ha a kérdést előterjesztő bíróság arra az eredményre jutna is, hogy a P&C-nél alkalmazott, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra vonatkozó szerződéstípus más szerződéstípusoknál lényegesen nagyobb mértékben érinti a nőket, azt is meg kellene vizsgálni, hogy ez az egyenlőtlen bánásmód igazolható-e olyan objektív tényezőkkel, amelyeknek semmi közük a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez.

124. Mint már kifejtettem, a szóban forgó, munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás koncepciója nem tekinthető általában véve hátrányosnak az érintettekre nézve [75]. Ellenkezőleg, objektív tényezők szólnak a szerződési feltételek rugalmas kialakítása mellett, különösen a munkavállaló azon kívánsága, hogy szabálytalan időközönként és változó mértékben folytathasson kereső tevékenységet. Ilyen esetben a rögzített munkaidő előzetes meghatározásának hiánya semmiképp sem valósít meg nemen alapuló (közvetett) hátrányos megkülönböztetést.

125. Másképp kell azonban a tényeket megítélni akkor, ha a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatás más szerződéstípusokhoz képest lényegesen több munkavállalót érint az egyik nem képviselői köréből, akiket a munkába álláskor nem tájékoztatnak megfelelően az előnyökről és hátrányokról. Különösen ilyen esetekben áll fenn a veszély, hogy a kikötött szerződési feltételek objektíven nézve nem felelnek meg az érintett érdekeinek, és így a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköznek. Ugyanezt lehetne feltételezni, ha e munkavállalóknak visszaélésszerűen nem kínálnának munkát a munkaviszony további tartama alatt [76].

G — *A negyedik kérdésről: az esetleges hátrányos megkülönböztetés ellentételezése*

126. A kérdést előterjesztő bíróság negyedik kérdésével lényegében arra szeretne választ kapni, hogy az esetleges hátrányos megkülönböztetést hogyan lehet anyagilag ellentételezni.

127. Amennyiben a Bíróság a második és a harmadik kérdésre az általam fent javasolt választ adja, a negyedik kérdést nem szükséges megválaszolni.

75 — A jelen indítvány 106. és 107. pontja.

76 — A jelen indítvány 109. és 110. pontja.

VI — Végkövetkeztetések

128. A fenti megfontolások alapján azt javaslom a Bíróságnak, hogy az osztrák Oberster Gerichtshof által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

1) Az Európai Tanács 1989. december 9-i, strasbourgi ülésén elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartának nincs jogilag kötelező ereje. Azonban azt a közösségi jog rendelkezései értelmezésének eszközeként fel kell használni.

2) A munkavállaló fogalma az EK 141. cikk, a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó nemzeti jog közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv, valamint a munkafeltételek, illetve a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta keretében mindenesetre mindazon személyeket magában foglalja, akik másik személy részére, annak utasításai alapján szolgáltatást nyújtanak, és ezért ellenszolgáltatásként díjazásban részesülnek, kivéve ha e szolgáltatásnál nem valódi és tényleges tevékenységről van szó, vagy a tevékenység olyan csekély mértékű, hogy az teljesen mellékesnek és járulékos jellegűnek bizonyul. E tekintetben nem lényeges, hogy sor került-e a munkaidő előzetes rögzítésére.

A munkavállaló fogalmát az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i

97/81/EK tanácsi irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében az adott tagállam jogszabályai, kollektív szerződései vagy kialakult gyakorlata alapján kell meghatározni.

3) Egy olyan szabályozás, mint az osztrák Arbeitszeitgesetz, amely nem tartalmaz — adott esetben szubszidiáriusan alkalmazandó — törvényi rendelkezést a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaidejének tartamáról és beosztásáról, nem valósít meg a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szembeni, a 97/81 irányelv melléklete 4. szakaszának (1) bekezdése értelmében tiltott hátrányos megkülönböztetést, sem pedig a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése értelmében tiltott, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést.

4) Az, hogy egy keret-munkaszerződés nem tartalmaz előre megállapított, rögzített munkaidőt, nem valósítja meg a 97/81 irányelv melléklete 4. szakaszának (1) bekezdésében tiltott hátrányos megkülönböztetést a részmunkaidőben foglalkoztatottakkal szemben, kivéve ha a munkavállaló nem volt kellőképpen tisztában e szerződéstípus előnyeivel és hátrányaival, vagy ha a munkaviszony során a munkaadó visszaélésszerűen nem kínál munkát a munkavállaló számára.

Ha valamely, rögzített munkaidőt előre meg nem határozó szerződéstípus más szerződéstípusoknál nem érinti lényegesen súlyosabban az egyik nemhez tartozó munkavállalókat, akkor ez nem vezet a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése által tiltott, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez.