A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2022. április 7.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás – 2. és 4. szakasz – Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás – 4. szakasz – A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve – A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód – Békebírák és rendes bírák – 5. szakasz – A határozott időre szóló szerződések visszaélésszerű alkalmazását szankcionáló intézkedések – 2003/88/EK irányelv – 7. cikk – Fizetett éves szabadság”

A C-236/20. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale amministrativo regionale per l’Emilia Romagna (Emilia Romagna tartományi közigazgatási bírósága, Olaszország) a Bírósághoz 2020. június 4-én érkezett, 2020. május 27-i határozatával terjesztett elő a

PG

és

a **Ministero della Giustizia**,

a **CSM – Consiglio Superiore della Magistratura**,

a **Presidenza del Consiglio dei Ministri**

között,

az **Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa)**,

TR,

PV,

az **Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP**,

RF,

GA,

* Az eljárás nyelve: olasz.

a **GOT Non Possiamo Più Tacere**,

az **Unione Nazionale Italiana Magistrati Onorari – UNIMO**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Arabadjiev tanácselnök (előadó), I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb és A. Kumin bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– PG képviseletében L. Serino, E. Lizza és G. Romano avvocati,

– PV és az Associazione Nazionale Giudici di Pace – ANGDP képviseletében G. Guida és V. De Michele avvocati,

– az Unione Nazionale Giudici di Pace (Unagipa) és TR képviseletében G. Guida, V. De Michele és F. Visco avvocati,

– RF képviseletében B. Nascimbene és F. Rossi Dal Pozzo avvocati,

– az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: F. Sclafani és A. Vitale avvocati dello Stato,

– az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Recchia, 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 az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 20., 21., 31., 33., 34. és 47. cikkének, az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.; a továbbiakban: 97/81 irányelv) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás) 4. szakaszának, 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 1999. L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.) mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás) 2., 4. és 5. szakaszának, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 1. és 2. cikkének, valamint a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2003. L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.; helyesbítés: HL 2020. L 92., 22. o.) 7. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a PG, Giudice di pace (békebíró), valamint a Ministero della Giustizia (igazságügyi minisztérium, Olaszország), a Consiglio Superiore della magistratura (legfelsőbb igazságszolgáltatási tanács, Olaszország) és a Presidenza del Consiglio dei Ministri (a minisztertanács elnöksége, Olaszország) között, teljes vagy részmunkaidős közszolgálati jogviszony PG és az igazságügyi minisztérium közötti fennállása megállapításának megtagadása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás

3 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakasza a következőket írja elő:

„1. Ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat [helyesen: akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.

[…]”

4 A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontja előírja:

„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 [helyesen: objektív okkal] igazolható.

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

A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás

5 A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás „Hatály” címet viselő 2. szakasza a következőket írja elő:

„1. Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat [helyesen: akik az egyes tagállamokban hatályos jogszabályok, kollektív szerződések vagy az ott kialakult gyakorlat] szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.

[…]”

6 A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodásnak „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” című 4. szakasza kimondja:

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

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

[…]”

7 A határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodásnak „A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések” című 5. szakasza kimondja:

„1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:

a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;

b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;

c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok [helyesen: munkaviszonyok] megújításának száma.

2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:

a) »egymást követőnek«;

b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak [helyesen: b) határozatlan időre szólónak].”

A 2003/88 irányelv

8 Ezen irányelv „Éves szabadság” címet viselő 7. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

(2) Az éves szabadság [helyesen: A fizetett éves szabadság] minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással [helyesen: pénzbeli megváltással], a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

Az olasz jog

9 Az alkotmány 106. cikke a bírói hivatal betöltésére vonatkozó alapvető rendelkezéseket tartalmaz:

„A bírók kinevezése versenyvizsgához kötött.

Az igazságszolgáltatási rendszerről szóló törvény az egyesbírók által ellátott összes feladatra tiszteletbeli bírák – akár választás útján – történő kinevezését is lehetővé teheti.

[…]”

10 Az 1991. november 21-i legge n. 374 – Istituzione del giudice di pace (a békebíróság intézményéről szóló 374. sz. törvény, a GURI 1991. november 27-i 278. számának rendes melléklete, 5. o.) alapügy tényállására alkalmazandó változata (a továbbiakban: 374/1991. sz. törvény) a következőképpen rendelkezik:

„1. cikk

A békebíróság intézménye és feladatai

1. Békebíróság jön létre, amely e törvény rendelkezései szerint polgári és büntetőügyekben igazságszolgáltatási funkciót gyakorol, valamint polgári ügyekben a jogvita peren kívüli rendezésének feladatát látja el.

2. A békebíró hivatalát a bírói karhoz tartozó »tiszteletbeli« bíró tölti be.

[…]

4. cikk

Kinevezés

1. A békebírói tisztséget betöltő »tiszteletbeli« bírákat köztársasági elnöki rendelettel nevezik ki a fellebbviteli bíróságok területén működő ügyvédi és ügyészi kamara tanácsai által közös megegyezéssel kijelölt öt képviselő részvételével eljáró illetékes bírói tanács javaslatára, a legfelsőbb igazságszolgáltatási tanács tanácskozását követően.

[…]

10. cikk

A békebírák feladatai

1. A békebíráknak be kell tartaniuk a rendes bírák vonatkozásában előírt kötelezettségeket. […]

[…]

11. cikk

A békebíráknak járó illetmények

1. A békebírák a feladataikat »tiszteletbeli« alapon látják el.

2. A békebírói tisztséget betöltő tiszteletbeli bírák 70 000 [olasz líra (ITL) (hozzávetőleg 35 euró)] illetményt kapnak minden polgári vagy büntetőjogi tárgyalásért, függetlenül attól, hogy a tárgyalás szóbeli volt-e, valamint a pecsétek elhelyezéséért, továbbá 110 000 ITL-t [hozzávetőleg 55 euró] a rájuk osztott, a lezárt vagy a jegyzékből törölt minden más eljárásért.

3. Ezen túlmenően 500 000 ITL [hozzávetőleg 250 euró] juttatásban részesülnek a tényleges szolgálatban eltöltött minden egyes hónapban a képzési költségek és az átképzési költségek megtérítése, valamint általános intézményi költségtérítés címén.

[…]

4 bis. Az e cikkben előírt illetmények halmozhatók a nyugellátásokkal, azok elnevezésétől függetlenül.

4 ter. Az e cikkben előírt illetmények semmi esetre sem haladhatják meg az évi bruttó 72 000 eurót.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

11 PG 2002. július 3. és 2016. május 31. között megszakítás nélkül *Giudice di pace* (békebíró) tisztséget töltött be.

12 Az alapeljárás keretében PG a békebírák és a rendes bírák által ellátott feladatok állítólagos azonos jellegére hivatkozva azt kérte, hogy a bíróság állapítsa meg a teljes vagy részmunkaidős közszolgálati jogálláshoz való jogát. PG azt is kérte, hogy a gazdasági és szociális jogaiba, valamint a nyugdíjbiztosítással kapcsolatos jogaiba visszahelyezzék.

13 A kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozza, hogy a nemzeti szabályozás szerint a rendes bírák helyzetével ellentétben a békebírák munkaviszonya nem rendelkezik a közszolgálati jogviszony jellemzőivel. Ebből következik, hogy a békebírák ki vannak zárva a társadalombiztosítási és szociális védelem valamennyi formájából, beleértve az egészség, az anyaság és a család, valamint a szabadsághoz való jog területét.

14 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyanakkor a békebírák a rendes bírákéhoz, de mindenképpen a közigazgatás más munkavállalóiéhoz hasonló igazságszolgáltatási feladatokat látnak el. Az a tény, hogy a békebíráknak fizetett díjazás formálisan „illetménynek” minősül, nem

releváns. A határozott időre szóló munkaviszonyok jogalap nélküli és indokolatlan megújítása, valamint a békebírák megbízatásának rendszeres meghosszabbítása az olasz törvény által tiszteletbelinek minősített munkaviszony „állandósulásához” vezet, amitől semmilyen hatékony szankció nem tud visszatartani.

15 E körülmények között a Tribunale amministrativo regionale per l’Emilia Romagna (Emilia Romagna tartományi közigazgatási bírósága, Olaszország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Ellentétes-e [a Charta] 20., 21., 31., 33. és 34. cikkével, [a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 2. és 4. szakaszával], [a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, az 97/81 irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás 4. szakaszával], a [2003/88 irányelv 7. cikkével], valamint [a 2000/78 irányelv 1. cikkével, 2. cikke (2) bekezdésének a) pontjával] [a 374/1991. sz. törvényben] és az ítélkezési gyakorlat folyamatos értelmezése szerinti 92/2016. sz. törvényerejű rendeletben szereplő olasz szabályozáshoz hasonló azon nemzeti szabályozás alkalmazása, amely szabályozás szerint a békebírák – mint tiszteletbeli bírák – nemcsak, hogy nem részesülnek a hivatásos bírák esetében alkalmazotthoz hasonló díjazásban, jóléti és társadalombiztosítási bánásmódban, hanem amely szerint teljes mértékben kizárják őket a közszférabeli munkavállalók számára biztosított társadalombiztosítási védelem és szociális védelem valamennyi formájából?

2) Ellentétes-e az igazságszolgáltatási autonómia és az igazságszolgáltatási függetlenség közösségi elvével, és különösen [a Charta] 47. cikkével az olasz szabályozáshoz hasonló azon nemzeti szabályozás alkalmazása, amely szabályozás szerint a békebírák – mint tiszteletbeli bírák – nemcsak, hogy nem részesülnek a hivatásos bírák esetében alkalmazotthoz hasonló díjazásban, jóléti és társadalombiztosítási bánásmódban, hanem amely szerint teljes mértékben kizárják őket a közszférabeli munkavállalók számára biztosított társadalombiztosítási védelem és szociális védelem valamennyi formájából?

3) Ellentétes-e [a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás] 5. szakaszával az olasz szabályozáshoz hasonló azon nemzeti szabályozás alkalmazása, amely szabályozás szerint a békebírák – mint tiszteletbeli bírák – határozott időre szóló, eredetileg 8 (négy plusz négy) évben rögzített kinevezése anélkül hosszabbítható meg szisztematikusan további négy évvel, hogy ez a szabályozás – a határozatlan idejű munkaviszonnyá való átalakítás alternatívájaként – bármiféle hatékony és visszatartó erejű szankciót írna elő?”

16 A 2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana (Az olasz békebírák jogállása) ítélet (C-658/18, EU:C:2020:572) kihirdetését követően a Bíróság azt kérdezte a Tribunale amministrativo regionale per l’Emilia Romagnától (Emilia Romagna tartományi közigazgatási bíróság), hogy ezen ítéletre tekintettel fenn kívánja-e tartani előzetes döntéshozatal iránti kérelmét.

17 2020. október 28-án a kérdést előterjesztő bíróság közölte, hogy fenntartja e kérelmet, mivel a Bíróság nem foglalt állást az uniós jog és a szóban forgó belső szabályozás közötti valamennyi összeegyeztethetetlenségről. E bíróság pontosította annak fontosságát, hogy a Bíróság alaposan megvizsgálja a békebírák által az olasz jogrendben ellátott feladatokat, mivel az ilyen vizsgálat hiánya azzal a veszéllyel jár, hogy a nemzeti bíróság túl széles mérlegelési mozgástérrel rendelkezik.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A kérdések elfogadhatóságáról

18 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikk alapján létrehozott együttműködés keretében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szükségességét az ügydöntő határozat meghozatala szempontjából, mind a Bíróság elé terjesztett kérdések relevanciáját. Következésképpen, amennyiben az előterjesztett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2020. szeptember 17-i Burgo Group ítélet, C-92/19, EU:C:2020:733, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

19 Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor tagadhatja meg a nemzeti bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés megválaszolását, ha az uniós jog kért értelmezése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az elé terjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2020. szeptember 17-i Burgo Group ítélet, C-92/19, EU:C:2020:733, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

20 E tekintetben annak lehetővé tétele érdekében, hogy a Bíróság az uniós jognak a nemzeti bíróság részére hasznos értelmezését nyújtsa, a Bíróság eljárási szabályzata 94. cikkének c) pontja megköveteli többek között, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tartalmazza azon okok ismertetését, amelyek miatt a kérdést előterjesztő bíróságban kérdés merült fel egyes uniós jogi rendelkezések értelmezésére vagy érvényességére vonatkozóan, valamint azt a kapcsolatot, amelyet e bíróság e rendelkezések és az alapeljárásban alkalmazandó nemzeti jog között felállít.

21 Az első kérdést illetően az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem felel meg ezeknek a követelményeknek.

22 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat ugyanis nem teszi lehetővé azon okok megértését, amelyek miatt a Charta 33. és 34. cikkével, valamint a 2000/78 irányelv rendelkezéseivel ellentétes a nemzeti ítélkezési gyakorlatban értelmezett olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a békebírák – mint tiszteletbeli bírák – nem részesülnek a rendes bírák esetében alkalmazottal megegyező díjazásban, jóléti és társadalombiztosítási bánásmódban, és így teljes mértékben kizárják őket a közszférabeli munkavállalók számára biztosított társadalombiztosítási és szociális védelem valamennyi formájából.

23 A második kérdést illetően az előterjesztő bíróság nem fejti ki azokat az okokat, amelyek miatt kérdések merülhettek fel benne a szóban forgó szabályozásnak az igazságszolgáltatási autonómia és a békebírák igazságszolgáltatási függetlenségének elvével való összeegyeztethetőségét illetően. A kérdést előterjesztő bíróság ugyanis annak kijelentésére szorítkozik, hogy a bíró pártatlansága és függetlensége megköveteli, hogy valamennyi bíró számára elismerjék az olyan alapvető jogokat, mint a szolgálat folytonossága, a megfelelő díjazás, valamint a védelemhez való jog tiszteletben tartása a fegyelmi és kvázi fegyelmi eljárásokban.

24 Ebből következik, hogy nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az első kérdés egy részére és a második kérdésre hasznos választ adhasson.

25 A fentiekből következik, hogy elfogadhatatlannak kell nyilvánítani egyrészt az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdést, amennyiben az a Charta 33. és 34. cikkének, valamint a 2000/78 irányelvnek az értelmezésére vonatkozik, másrészt pedig az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdést teljes egészében.

Az első kérdésről

26 Elöljáróban meg kell jegyezni, hogy úgy kell érteni, hogy az előterjesztő bíróság az első kérdésével nem kéri a Charta 20., 21. és 31. cikkének önálló értelmezését, mivel azokra kizárólag a 2003/88 irányelv, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás, valamint a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmezésére irányuló kérelem alátámasztása érdekében hivatkoztak.

27 Így e kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely nem írja elő, hogy a békebírák jogosultak a rendes bírák vonatkozásában előírthoz hasonló 30 nap fizetett éves szabadságra, vagy munkaviszony függvényében jóléti és társadalombiztosítási bánásmódra.

28 Amint az a jelen ítélet 13. pontjában már megállapításra került, a kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a rendes bírák munkaviszonya közszolgálati jogviszony, de a szóban forgó szabályozásban „tiszteletbelinek” minősített békebírák esetében nem ez a helyzet. Ilyen körülmények között a békebírák – PG-hez hasonlóan – ki vannak zárva a fizetett szabadsághoz való jogból, valamint a társadalombiztosítási és szociális védelem valamennyi formájából, az egészség, az anyaság és a család tekintetében is.

29 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló iratanyagból kitűnik, hogy a békebírák munkaviszonya több alapvető tényezőben különbözik a rendes bírák munkaviszonyától, nevezetesen a felvétel, a közigazgatás szervezeti rendszerében elfoglalt hely, a szolgáltatás összeférhetetlenségének és kizárólagosságának rendszere, a díjazás, a jogviszony időtartama, valamint a feladatok teljes és kizárólagos jellege.

30 Először is emlékeztetni kell arra, hogy a 2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana (Az olasz békebírák jogállása) ítéletében, C-658/18, EU:C:2020:572, a Bíróság lényegében kimondta, hogy a „határozott időre alkalmazott munkavállaló[nak]” a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontjában szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, mint amely magában foglalja azt a korlátozott időszakra kinevezett békebírót, aki feladatkörében olyan nem pusztán kiegészítő és járulékos, hanem valóságos és tényleges munkát végez, amelyért díjazás jellegű juttatásokban részesül, amit azonban a kérdést előterjesztő bíróságnak kell vizsgálnia.

31 Ebből következik, hogy a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata végső soron annak meghatározása, hogy PG a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállaló” és/vagy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás értelmében vett „részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmába tartozik-e.

32 Emlékeztetni kell arra, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tiltja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre alkalmazott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek, mint a velük összehasonlítható, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 136. pont).

33 Hasonlóképpen, a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésére irányuló célkitűzésnek megfelelően a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza tiltja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható.

34 Mivel a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. és 2. pontjának, valamint a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. és 2. pontjának szövege lényegében azonos, meg kell állapítani, hogy az e rendelkezések egyikével kapcsolatban kifejtett megfontolások *mutatis mutandis* érvényesek a másikra is.

35 A Bíróság megállapította, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a határozott időre alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalóknak járnak (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 137. pont).

36 Az ugyanezen keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” magukban foglalják a díjazásokra, valamint a munkaviszonytól függő nyugellátásokra vonatkozó feltételeket, a törvényen alapuló társadalombiztosítási rendszerből folyósított nyugellátásokra vonatkozó feltételek kivételével (2008. április 15-i Impact ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 134. pont).

37 A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak meghatározása, hogy az alapügyben szóban forgó jóléti és társadalombiztosítási bánásmód az említett keretmegállapodás 4. szakaszának hatálya alá tartozik-e.

38 Egyébiránt, mivel a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakasza 1. pontjának értelmében vett „foglalkoztatási feltételek” a díjazás alkotóelemeire, ezen elemek szintjére, a fizetett éves szabadsághoz való jogra, valamint a munkaviszonytól függő, öregségi nyugdíjra vonatkozó feltételekre vonatkoznak, a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy figyelembe véve az olyan tényezők összességét, mint a munka jellege, a képesítési

feltételek és a munkafeltételek, PG igazságszolgáltatási tevékenysége a békebírói feladatok gyakorlása során összehasonlítható volt-e egy rendes bíró igazságszolgáltatási tevékenységével (lásd ebben az értelemben: 2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana (Az olasz békebírák jogállása) ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 143–147. pont).

39 Ha megállapítást nyer, hogy az olyan békebíró, mint PG, helyzete a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszára tekintettel összehasonlítható a rendes bírák helyzetével, azt is meg kell vizsgálni, hogy van-e olyan objektív ok, amely igazolja az eltérő bánásmód fennállását.

40 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az „objektív okoknak” e keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontjában szereplő fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé a határozott időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók közötti eltérő bánásmódnak azon az alapon történő igazolását, hogy ezt az eltérő bánásmódot törvényhez vagy kollektív szerződéshez hasonló, általános és absztrakt norma írja elő (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 150. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 Az említett fogalom a szintén állandó ítélkezési gyakorlat szerint azt követeli meg, hogy ezt az egyenlőtlen bánásmódot a szóban forgó foglalkoztatási feltételt jellemző, pontosan meghatározott és konkrét tényezők megléte igazolja, abban az egyedi kontextusban, amelyben az felmerül, objektív és átlátható szempontokon alapulva, annak megvizsgálása érdekében, hogy ezen egyenlőtlenség valós igényeknek felel-e meg, alkalmas-e a kitűzött cél elérésére, és ahhoz szükséges-e. Az említett tényezők eredhetnek például azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a határozott időre szóló szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 151. pont).

42 A Bíróság a 2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana (Az olasz békebírák jogállása) ítéletének (C-658/18, EU:C:2020:572) 156. pontjában a bírói hivatal betöltése céljából kifejezetten a rendes bírák vonatkozásában kialakított – és a békebírák kinevezésével összefüggésben nem alkalmazandó – eredeti versenyvizsga meglétéhez kapcsolódó igazolást illetően kimondta, hogy a tagállamok – arra a mérlegelési mozgástérre tekintettel, amellyel a saját közigazgatási rendszerük kialakítását illetően rendelkeznek – főszabály szerint az 1999/70 irányelv és a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás megsértése nélkül előírhatnak a bírói álláshelyek betöltésére vonatkozó feltételeket, valamint a mind a rendes, mind a békebírákra alkalmazandó foglalkoztatási feltételeket.

43 Mindazonáltal, e mérlegelési mozgástér ellenére a tagállamoknak átlátható módon kell alkalmazniuk az általuk meghatározott kritériumokat, és e kritériumoknak ellenőrizhetőeknek kell lenniük annak érdekében, hogy megakadályozzák, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók kizárólag a szolgálati idejüket és a szakmai tapasztalatukat igazoló munkaszerződés vagy munkaviszony tartama alapján részesüljenek kedvezőtlen bánásmódban (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 157. pont).

44 Ha az ilyen eltérő bánásmód abból ered, hogy figyelembe kell venni a felvételi eljárással betölteni kívánt állásra vonatkozó, a munkavállaló és a munkáltatója közötti munkaviszony határozott időtartamán kívüli objektív követelményeket, az említett eltérő bánásmód igazolható lehet a

határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja értelmében. E tekintetben meg kell állapítani, hogy a versenyvizsga lefolytatását követően toborzott, határozatlan időre alkalmazott munkavállalók és a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók vonatkozásában előírttól eltérő eljárást követően toborzott, határozott időre alkalmazott munkavállalók közötti bizonyos eltérő bánásmódot főszabály szerint igazolhatnak a szükséges képesítések, valamint a felelősségi körükbe tartozó feladatok jellege közötti különbségek (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 158. és 159. pont).

45 A Bíróság ily módon kimondta, hogy a békebírák és a rendes bírák közötti szakmai tapasztalatbeli különbségek tükrözésére irányuló, az olasz kormány által állított célkitűzések tehát a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja és/vagy 4. pontja szerinti „objektív oknak” tekinthetők, amennyiben azok valós igénynek felelnek meg, alkalmasak a kitűzött cél elérésére és ahhoz szükségesek (2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 160. pont).

46 A Bíróság e tekintetben úgy ítélte meg, hogy a békebírák és a rendes bírák toborzására irányuló eljárások közötti különbségek, és különösen a nemzeti jogrendben, konkrétabban pedig az olasz alkotmány 106. cikkének (1) bekezdésében a kifejezetten a rendes bírák toborzása céljából kialakított versenyvizsgáknak tulajdonított különös jelentőség az utóbbiak felelősségi körébe tartozó feladatok különös jellegére és az e feladatok teljesítése céljából megkövetelt eltérő szintű képesítésekre utal. Mindenesetre a kérdést előterjesztő bíróságnak kell e célból értékelnie a békebírák és a rendes bírák által ellátott feladatok vonatkozásában rendelkezésre álló minőségi és mennyiségi tényezőket, az előre meghatározott munkaidőt, a rájuk vonatkozó bírságok, valamint általánosságban az összes releváns körülményt és tényállási elemet (lásd ebben az értelemben: 2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana [Az olasz békebírák jogállása] ítélet, C-658/18, EU:C:2020:572, 161. pont).

47 Így ezen ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a bírói hivatal betöltése céljából kifejezetten a rendes bírák vonatkozásában kialakított – és a békebírák kinevezésével összefüggésben nem alkalmazandó – eredeti versenyvizsga megléte alapján kizárható, hogy a békebírák teljes mértékben rendelkeznének a rendes bírák jogaival.

48 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy figyelembe véve az említett ítélkezési gyakorlatot, és különösen – a 2020. július 16-i Governo della Repubblica italiana (Az olasz békebírák jogállása) ítélet (C-658/18, EU:C:2020:572, 161. pont) értelmében – a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe tartozó és a jelen ítélet 46. pontjában felidézett vizsgálatokat, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében rámutatott arra, hogy a munkavállalók e két kategóriájára alkalmazandó, a bírói hivatal betöltésének módjai közötti különbség nem igazolhatja a tiszteletbeli bírák kizárását az összehasonlítható helyzetben lévő rendes bírákat megillető fizetett éves szabadságból, valamint a jóléti és társadalombiztosítási bánásmódból.

49 Ami különösen a szabadsághoz való jogot illeti, emlékeztetni kell arra, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikke (1) bekezdésének megfelelően „[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét fizetett éves szabadság illessen meg”.

50 Ezenkívül a 2003/88 irányelv szövegéből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy jóllehet a tagállamoknak kell meghatározniuk a fizetett éves szabadsághoz való jog gyakorlásának és érvényesítésének feltételeit, tartózkodniuk kell attól, hogy e jog keletkezését, amely közvetlenül

ezen irányelvből következik, bármely feltételnek alávessék (2020. június 25-i Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria és Iccrea Banca ítélet, C-762/18 és C-37/19, EU:C:2020:504, 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

51 Végezetül emlékeztetni kell arra, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontja értelmében adott esetben az időarányosság elvét *(pro rata temporis)* kell alkalmazni.

52 Így a Bíróság megállapította, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás esetén az uniós joggal nem ellentétes sem az öregségi nyugdíj *pro rata temporis* elv alapján történő számítása (lásd ebben az értelemben: 2003. október 23-i Schönheit és Becker ítélet, C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 90. és 91. pont), sem pedig az, hogy a fizetett éves szabadságot ugyanezen elv alapján számítsák ki (lásd ebben az értelemben: 2010. április 22-i Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet, C-486/08, EU:C:2010:215, 33. pont; 2012. november 8-i Heimann és Toltschin ítélet, C-229/11 és C-230/11, EU:C:2012:693, 36. pont). Ugyanis az említett ítéletek alapjául szolgáló ügyekben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejéhez képest csökkentett munkaidő figyelembevétele olyan objektív kritériumnak minősült, amely lehetővé tette az érintett munkavállalók jogosultságainak arányos csökkentését (2014. november 5-i Österreichischer Gewerkschaftsbund ítélet, C-476/12, EU:C:2014:2332, 23. és 24. pont).

53 Következésképpen – a kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe tartozó vizsgálatokra is figyelemmel – meg kell állapítani, hogy bár bizonyos eltérő bánásmódot igazolhatnak a rendes bírák esetében szükséges képesítések, valamint a felelősségi körükbe tartozó feladatok jellege közötti különbségek, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszára vagy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszára tekintettel nem engedhető meg a békebíráknak a fizetett szabadsághoz való jogból, valamint a társadalombiztosítási és szociális védelem valamennyi formájából való kizárása.

54 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2003/88 irányelv 7. cikkét, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely a békebírák esetében nem írja elő, hogy jogosultak a rendes bírák vonatkozásában előírthoz hasonló 30 nap fizetett éves szabadságra, vagy munkaviszony függvényében jóléti és társadalombiztosítási bánásmódra, abban az esetben, ha a békebírák a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás értelmében vett „részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmába és/vagy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállaló” fogalmába tartoznak, továbbá ha a rendes bírákéval összehasonlítható helyzetben vannak.

A harmadik kérdésről

55 Harmadik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy úgy kell-e értelmezni a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszát, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a határozott ideig tartó munkaviszony legfeljebb három egymást követő alkalommal, egyenként négy évre, összesen legfeljebb tizenhat év időtartamra hosszabbítható meg, és amely szabályozás a munkaviszonyok visszaélésszerű megújítása hatékony és visszatartó erejű szankcionálásának a lehetőségét nem biztosítja.

56 Először is emlékeztetni kell arra, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza előírja, hogy a tagállamok intézkedéseket fogadnak el az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok megújításának száma és/vagy az ilyen munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama vonatkozásában.

57 Márpedig meg kell állapítani, hogy az alapügyben alkalmazandó olasz szabályozás ténylegesen előírta az egymást követő megújítások számának, valamint e határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamának korlátozását.

58 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint bár a tagállamok mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a visszaélések megelőzésére irányuló intézkedéseket illetően, nem veszélyeztethetik a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás célját vagy hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2021. február 11-i M. V. és társai (Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában) ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 56. pont).

59 Másodszor meg kell vizsgálni, hogy az esetleges visszaélés szankcionálása megfelel-e a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszában foglalt követelményeknek abban az esetben, ha az olasz szabályozás nem teszi lehetővé a munkaviszony határozatlan idejű szerződéssé való átalakítását.

60 Az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza nem írja elő a tagállamok számára kötelezettségként a határozott időre szóló munkaszerződések határozatlan időre szóló szerződéssé való átalakítását (2013. december 12-i Papalia végzés, C-50/13, nem tették közzé, EU:C:2013:873, 16. pont), továbbá nem ír elő konkrét szankciókat arra az esetre, ha visszaélést állapítanak meg (2021. február 11-i M. V. és társai (Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában) ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 57. pont).

61 Tehát a nemzeti hatóságok feladata olyan intézkedéseket elfogadni, amelyek arányosak, kellően hatékonyak és visszatartóak, hogy biztosítsák a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás alapján hozott normák teljes érvényesülését, amelyek e tekintetben lehetővé tehetik a határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé való átalakítását. Mindazonáltal, ha egymást követő, határozott idejű munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazására került sor, alkalmazhatónak kell lennie egy olyan intézkedésnek, amely megfelelően szankcionálja ezt a visszaélést, és megszünteti a jogsértésből származó következményeket (2021. február 11-i M. V. és társai (Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában) ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 57–59. pont).

62 Ahhoz, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely kizárólag a közszférában tiltja az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé alakítását, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodással összeegyeztethetőnek legyen tekinthető, az érintett tagállam belső jogrendjének tartalmaznia kell az említett szektorban valamely más hatékony intézkedést az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések visszaélésszerű alkalmazásának elkerülésére és adott esetben szankcionálására (2018. március 7-i Santoro ítélet, C-494/16, EU:C:2018:166, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

63 Mivel nem a Bíróság feladata a belső jogi rendelkezések értelmezése, a kérdést előterjesztő bíróságnak kell értékelnie, hogy a belső jog releváns rendelkezései alkalmazásának feltételei és hatékony végrehajtása alapján e rendelkezések megfelelő intézkedésnek tekinthetők-e az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazásának megakadályozásához vagy adott esetben szankcionálásához (2021. február 11-i M. V. és társai (Egymást követő, határozott idejű munkaszerződések a közszférában) ítélet, C-760/18, EU:C:2021:113, 61. pont).

64 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információkból kitűnik, hogy az olasz jogrend hatálya alá tartozó egyetlen rendelkezés sem teszi lehetővé a határozott ideig tartó munkaviszonynak a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakasza értelmében vett visszaélésszerű megújításának hatékony és visszatartó erejű szankcionálását.

65 Márpedig a szankciók hiánya nem tűnik olyan jellegűnek, amely megelőzné, illetve adott esetben szankcionálná az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok visszaélésszerű alkalmazását.

66 A fenti megfontolásokra tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a határozott időre létrejött munkaviszony legfeljebb három egymást követő alkalommal, egyenként négy évre, összesen legfeljebb tizenhat év időtartamra hosszabbítható meg, és amely szabályozás a munkaviszonyok visszaélésszerű megújítása hatékony és visszatartó erejű szankcionálásának a lehetőségét nem biztosítja.

A költségekről

67 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 munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikkét, 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 szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint 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 szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely a békebírák esetében nem írja elő, hogy jogosultak a rendes bírák vonatkozásában előírthoz hasonló 30 nap fizetett éves szabadságra, vagy munkaviszony függvényében jóléti és társadalombiztosítási bánásmódra, abban az esetben, ha a békebírák a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás értelmében vett „részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmába és/vagy a határozott ideig tartó

munkaviszonyról szóló keretmegállapodás értelmében vett „határozott időre alkalmazott munkavállaló” fogalmába tartoznak, továbbá ha a rendes bírákéval összehasonlítható helyzetben vannak.

2) **Az 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló, 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkaviszony legfeljebb három egymást követő alkalommal, egyenként négy évre, összesen legfeljebb tizenhat év időtartamra hosszabbítható meg, és amely szabályozás a munkaviszonyok visszaélésszerű megújítása hatékony és visszatartó erejű szankcionálásának a lehetőségét nem biztosítja.**

Aláírások