WAHL
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2014. május 22.[1]

C-221/13. sz. ügy

Teresa Mascellani
kontra
Ministero della Giustizia

(a Tribunale ordinario di Trento [Olaszország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Szociálpolitika — 97/81/EK irányelv — Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás — A részmunkaidős munkaviszonynak a munkavállaló akarata ellenére történő teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítása”

1. Megfelel-e a 97/81/EK irányelvnek[2], ha egy tagállam olyan szabályokat fogad el, melyek lehetővé teszik, hogy a munkaadó a részmunkaidős munkaviszonyt egyoldalúan módosítsa, és ezáltal a munkavállalónak akarata ellenére részmunkaidős foglalkoztatásról teljes munkaidőre kelljen áttérnie? Lényegében ez az a kérdés, amelyet a Bíróságnak a jelen ügyben tisztáznia kell.

I – **Jogi keretek**

A – *Az uniós jog*

2. A 97/81 irányelv beemeli az Európai Unió jogába az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodást (a továbbiakban: keretmegállapodás). Maga a keretmegállapodás a 97/81 irányelv mellékletében található.

3. Ahogy azt a 97/81 irányelv (5) preambulumbekezdése is megismétli, az Essenben ülésező Európai Tanácson hangsúlyozták annak szükségességét, hogy intézkedéseket hozzanak a férfiak és a nők foglalkoztatásának, valamint egyenlő lehetőségeinek támogatása érdekében, és intézkedésekre szólítottak fel a gazdasági növekedés foglalkoztatás-hatékonyságának növelése céljából – különösen rugalmasabb munkaszervezés útján – oly módon, hogy az kielégítse mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit.

4. A 97/81 irányelv (11) preambulumbekezdése a következőképpen rendelkezik:

„[…] az aláíró felek a részmunkaidőről szóló olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a részmunkaidős foglalkoztatás általános elveit és minimumkövetelményeit; kinyilvánították azt az óhajukat, hogy egy általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés tilalmáról [helyesen: általános keretet

1 — Eredeti nyelv: angol.

2 — 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.).

hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetés felszámolására], és hogy hozzájáruljanak a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható.”

5. A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése szerint:

„Felismerve a tagállami viszonyok sokféleségét, és tudomásul véve azt, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás bizonyos ágazatok és tevékenységek jellemzője, ez a megállapodás általános elveket és minimumkövetelményeket határoz meg a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében. A megállapodás a szociális partnerek az iránti hajlandóságát mutatja, hogy egy általános keretet hozzanak létre a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók elleni megkülönböztetés kiküszöbölése céljából és azért, hogy elősegítsék a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődését olyan alapon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható.”

6. A keretmegállapodás általános szempontjainak (5) bekezdése szerint a megállapodásban részt vevő felek lényegesnek tartják azokat az intézkedéseket, amelyek elősegíthetik a férfiak és a nők részmunkaidős foglalkoztatását, tekintettel a nyugdíjba vonulás előkészítésére, a szakmai és a családi élet összehangolására, továbbá a továbbtanulásra vagy szakképzésre készségeik és előmeneteli lehetőségeik fejlesztése érdekében, a munkáltatók és a munkavállalók kölcsönös előnyére, és olyan módon, amely elősegítheti a vállalkozások fejlődését is.

7. A keretmegállapodás 1. szakasza, amely a „Cél” címet viseli, a következőképpen rendelkezik:

„E keretmegállapodás célja:

a) a részmunkaidőben foglalkoztatottak 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.”

8. A keretmegállapodás 3. szakaszának 2. bekezdése, amely a „Meghatározások” címet viseli, meghatározza az „összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló” fogalmát. Ez a fogalom olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót jelöl, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb olyan szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek. A 3. szakasz 2. bekezdése azzal folytatja, hogy ahol nincs összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.

9. A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. bekezdése, amely „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viseli, a következőképpen rendelkezik:

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

10. A keretmegállapodás 5. szakasza, amely „A részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségei” címet viseli, a következőképpen rendelkezik:

„1. A megállapodás 1. szakaszának, valamint a részmunkaidős és a teljes munkaidős foglalkoztatás közötti megkülönböztetés tilalmának elvével összefüggésben:

a) a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlattal összhangban a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamoknak meg kell határozniuk és felül kell vizsgálniuk azokat a jogi vagy közigazgatási természetű akadályokat, amelyek korlátozhatják a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit, és – ahol ez megfelelő – fel kell ezeket számolni;

b) a szociális partnerek saját hatáskörükben és a kollektív megállapodásokban rögzített eljárást követve meghatározzák és felülvizsgálják azokat az akadályokat, amelyek korlátozhatják a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit, és – ahol ez megfelelő – fel kell ezeket számolni.

2. A teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról a részmunkaidős foglalkoztatásra történő áttérés (vagy fordítva) munkavállaló által történő visszautasítása önmagában nem jelent elegendő jogalapot a foglalkoztatás megszüntetésére, a nemzeti jogszabályokkal, kollektív megállapodásokkal és gyakorlattal összhangban történt megszűnés sérelme nélkül, olyan egyéb indokokból, mint az érintett vállalat működési nehézségei.

3 Lehetőség szerint a munkaadóknak figyelembe kell venniük a következőket:

a) a munkavállaló arra vonatkozó kérését, hogy teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra helyezzék át, amennyiben erre lehetőség nyílik a vállalkozásnál;

[…]

d) azokat az intézkedéseket, amelyek elősegítik a részmunkaidős foglalkoztatást a vállalkozás minden szintjén, beleértve az alkalmazotti és a vezetői beosztásokat is, és – ahol ez megfelelő – segítsék elő a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára a szakképzéshez történő hozzájutást azért, hogy javítsák előmeneteli lehetőségeiket és foglalkoztatási mobilitásukat;

[…]”

11. A keretmegállapodás 6. szakasza, amely „A végrehajtásról szóló rendelkezések” címet viseli, megállapít bizonyos szabályokat. A 6. szakasz 1. bekezdése értelmében a tagállamok az ebben a megállapodásban rögzítetteknél előnyösebb rendelkezéseket is bevezethetnek. Ezenfelül a 6. szakasz 2. bekezdése értelmében:

„A megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére. Ez nem befolyásolja a tagállamok... arra vonatkozó jogát, hogy különböző törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg a változások fényében, és nem befolyásolja az 5. szakasz 1. bekezdésének alkalmazását addig, amíg a 4. szakasz 1. bekezdésében meghatározott megkülönböztetés tilalmának elve teljesül.”

B – *Az olasz jog*

12. A 2010. november 4-i 183. sz. olasz törvény [3] 16. cikke (a továbbiakban: 2010. évi 183. sz. törvény) értelmében a 2008. június 25-i 112. sz. törvényrendelettel [4] (a továbbiakban: 2008. évi 112. sz. törvényrendelet) bevezetett rendelkezések első alkalmazása során bizonyos közigazgatási hatóságok ismételten megvizsgálhatják az olyan intézkedéseket, amelyek teljes munkaidős munkaviszonynak részmunkaidős munkaviszonnyá történő átalakításáról rendelkeztek, és amelyeket a 2008. évi 112. sz. törvényrendelet hatálybalépését megelőzően fogadtak el. Ennek az ismételt vizsgálatnak a 2010. évi 183. sz. törvény hatálybalépésétől számított 180 napon belül a méltányosság és a jóhiszeműség elvének tiszteletben tartásával kell megtörténnie.

13. Az olasz közszolgálati igazgatóság többek között a 2010. évi 183. sz. törvény 16. cikkének alkalmazásához történő iránymutatásra miniszteri körlevelet készített. [5] A körlevél szerint ezt a rendelkezést a világméretű pénzügyi válság miatt alkalmazandó költségvetési megszorítások indokolják. A körlevél szerint továbbá a közfoglalkoztatóknak az arra vonatkozó egyoldalú hatásköre, hogy az alkalmazottat a teljes munkaidős munkavégzésre való visszatérésre utasítsa, kivételesnek tekintendő, és a fenti 12. pontban hivatkozott korlátok között gyakorolható.

14. A 2010. évi 183. sz. törvény 16. cikkének a miniszteri körlevélben rögzített értelmezését azóta a Corte costituzionale (az olasz alkotmánybíróság) megerősítette. [6]

II – **A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

15. T. Mascellani az olasz igazságügyi minisztérium tisztviselője, és keresetet nyújtott be a kérdést előterjesztő bírósághoz. T. Mascellani 2000. augusztus 28. óta részmunkaidőben dolgozik 50%-os mértékűre csökkentett és heti három napra szóló munkavégzés formájában (a továbbiakban: vertikális részmunkaidős munkaviszony).

16. A 2010. évi 183. sz. törvény hatálybalépését követően az igazságügyi minisztérium a trentói bíróság igazgatási ügyekért felelős igazgatója útján meghozta a 2011. február 8-i 20384. és a 2011. március 21-i 1882. számú határozatot (a továbbiakban: megtámadott határozatok). A megtámadott határozatok a 2010. évi 183. sz. törvény 16. cikke alapján egyoldalúan átértékelte és visszavonta T. Mascellani részmunkaidős foglalkoztatását, és 2011. április 1-jei hatállyal heti hat napra szétosztva teljes munkaidőben történő munkavégzésre utasította őt.

17. Mivel T. Mascellani nem értett egyet munkaszerződésének átalakításával, a kérdést előterjesztő bíróság munkaügyi tanácsához fordult a megtámadott határozat megsemmisítését és annak megállapítását kérve, hogy részmunkaidős munkaviszonya akarata ellenére nem alakítható át teljes munkaidős munkaviszonnyá. Véleménye szerint a munkaviszony átalakítása a 97/81 irányelv értelmében jogellenes.

3 — A GURI 2010. november 9-i 262. száma, 243. rendes különszám.

4 — Lásd a 2008. augusztus 6-i 133. sz. törvény (a GURI 2008. augusztus 21-i 195. száma, 196. rendes különszám) által törvénnyé alakított 2008. június 25-i 112. sz. törvényrendelet 73. cikkét (a GURI 2008. június 25-i 147. száma, 152/L. rendes különszám).

5 — A 2011. június 30-i 9/2011. sz. körlevél.

6 — A 2013. július 16-i 224/2013 sz. ítélet. Ítéletében a Corte Costituzionale elemezte a rendelkezés és a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése közötti kapcsolatot.

18. T. Mascellani elmondta, hogy a részmunkaidőnek köszönhetően a családja gondozásán túl saját továbbképzésének szentelhette idejét. Felvették a trentói ügyvédi kamarába, elvégzett egy jogi szakmai képzést, valamint beiratkozott az Università di Padova (padovai egyetem) által biztosított hároméves munkahelyi oktatói képzésre. Emellett – részmunkaidejének köszönhetően – nagyobb mértékben tudta segíteni jelenleg már több mint 90 éves, egyedülálló, vele együtt élő özvegy szülőjét, akinek egyetlen más rokona, hozzátartozója sem él a közelben.

19. A Ministero della Giustizia ellenzi T. Mascellani kérelmét. A Ministero úgy véli, hogy a 2010. évi 183. sz. törvény 16. cikke a munkavállaló akarata ellenére is lehetővé teszi számára a részmunkaidős munkaviszony megszüntetését és a teljes munkaidő előírását. A Ministero szerint a 97/81 irányelv az ilyen rendelkezést nem zárja ki.

20. Mivel a kérdést előterjesztő bíróságnak a 97/81 irányelv értelmezését illetően kétségei voltak, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1. Az irányelvvel átültetett megállapodás 5. szakaszának 2. bekezdését (amely úgy rendelkezik, hogy »a teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról a részmunkaidős foglalkoztatásra történő áttérés [vagy fordítva] munkavállaló által történő visszautasítása önmagában nem jelent elegendő jogalapot a foglalkoztatás megszüntetésére, a nemzeti jogszabályokkal, kollektív megállapodásokkal és gyakorlattal összhangban történt megszűnés sérelme nélkül, olyan egyéb indokokból, mint az érintett vállalat működési nehézségei«) úgy kell-e értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé, hogy a tagállamok nemzeti jogszabályai biztosítsák a munkáltató részére a részmunkaidős munkaviszonynak akár a munkavállaló akarata ellenére történő teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását?

2. Ugyanezen irányelvvel ellentétes-e az olyan nemzeti rendelkezés (mint amilyen a 2010. évi 183. sz. törvény 16. cikke), amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a részmunkaidős munkaviszonyt akár a munkavállaló akarata ellenére is teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítsa?”

21. Az olasz és a cseh kormány, valamint a Bizottság írásbeli észrevételeket terjesztett elő. A 2014. március 20-án tartott tárgyaláson T. Mascellani, az osztrák kormány és a Bizottság szóbeli észrevételeket terjesztett elő.

III – **A Bírósághoz benyújtott észrevételek**

22. T. Mascellani szerint a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkaadó – függetlenül attól, hogy magán- vagy közszférabeli-e – nem változtathatja meg a munkaviszonyt a munkavállaló kifejezett beleegyezése nélkül. Tekintettel arra, hogy a keretmegállapodás célja a részmunkaidőben foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozása, ez a rendelkezés egyetlen megfelelő értelmezése.

23. Az olasz kormány a 2010. évi 183. sz. törvény átmeneti jellegére helyezi a hangsúlyt. Megjegyzi, hogy a közszférára korábban alkalmazandó rendszer[7] alapján a munkavállalóknak szinte korlátlan joguk volt munkaidő-csökkentéshez jutni. A jelenlegi, a 2008. évi 112. sz. törvényrendelet szerinti rendszer ugyanakkor arra törekszik, hogy megfelelő egyensúlyt hozzon létre egyfelől a munkaadó jogai, másfelől pedig a munkavállaló jogai között. A közszféra munkaadói jelenleg visszautasíthatják a csökkentett munkaidő iránti kérelmet, ha e kérelem helybenhagyása hátrányosan érintené többek között a közigazgatási szerv működését. Ennek megfelelően a 2010. évi 183. törvény 16. cikke

7 — Korábban az 1996. december 23-i 662. sz. törvény 1. cikkének (58) bekezdése szabályozta, a GURI 1996. december 28-i 303. száma, 233. rendes különszám.

szabályozza a korábbi rendszerről a jelenleg hatályos rendszerre való átállást. A 2010. évi 183. törvény 16. cikkének célja, hogy kiegyensúlyozza a közszféra munkaadóinak és a közszféra munkavállalóinak eltérő érdekeit. Másik célja, hogy azon munkavállalókat, akik a korábbi rendszerben igényeltek részmunkaidős foglalkoztatást, azonos helyzetbe hozza a jelen rendszerben ilyen kérést előterjesztő munkavállalókkal.

24. Az olasz kormány szerint a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdését nem lehet úgy értelmezni, hogy a részmunkaidős foglalkoztatás teljes munkaidőben történő foglalkoztatássá alakításának mindenképpen megegyezésen kell alapulnia. Ez a rendelkezés csupán korlátozni kívánja a felmondás lehetőségét abban az esetben, ha a munkavállaló nem ért egyet az ilyen átalakítással, ám nem tiltja meg a munkaadónak kevésbé kedvezőtlen intézkedések meghozatalát. Továbbá a hivatkozott rendelkezés jogilag nem kötelező érvényű, ezért nem ruházza fel a munkavállalót bíróság előtt érvényesíthető joggal.

25. Az olasz kormány továbbá úgy véli, hogy a 97/81 irányelv nem értelmezhető úgy, hogy az általánosan megkövetelné a munkavállaló beleegyezésének megszerzését a munkaidő változtatása esetén. A beleegyezés szükségességének hiánya nem jelenti a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatottak közötti, 4. szakasz szerinti hátrányos megkülönböztetést; ugyancsak nem korlátozza a részmunkaidőben való munkavégzés lehetőségét. Sőt, a megállapodás 1. szakaszának b) pontja értelmében az olasz kormány számára úgy tűnik, hogy csak a teljes munkaidőről részmunkaidőre való átállásnak kell önkéntes alapon történnie, mivel az a munkavállaló számára gazdasági hátrányt jelent.

26. A cseh kormány véleménye szerint a korábban részmunkaidős munkaviszony a munkavállaló akarata ellenére nem változtatható meg egyoldalúan. Ez ugyanis akadályozná a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődését, figyelmen kívül hagyva a munkavállaló akaratát, ellentétben a keretmegállapodás 1. szakaszának b) pontjában foglalt, és az általános szempontok (5) bekezdésében meghatározott céljával. A cseh kormány szerint továbbá, ellentétben a megállapodásnak az 1. szakasz a) pontjában foglalt másik céljával, az ilyen lehetőség indokolatlan hátrányos megkülönböztetést teremt a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval szemben, mivel a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak nem kell szembenéznie ezzel a kockázattal. Általánosabban a cseh kormány a szerződési szabadság elvére és kényszermunkának az Európai Unió Alapjogi Chartája 5. cikke (2) bekezdésében foglalt tilalmára [8] hivatkozik, és határozottan azt állítja, hogy a közszféra munkaadói nem élvezhetnek másoknál több jogot.

27. A Bizottság, amely együttes választ javasol a két kérdésre, úgy véli, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése és 3. bekezdésének a) pontja általánosan került megfogalmazásra. Ezután megállapítja, hogy a keretmegállapodás nem biztosítja a munkavállalónak azt a jogot, hogy továbbra is részmunkaidőben foglalkoztassák. Az 5. szakasz 2. bekezdése különösen nem zárja ki, hogy elbocsássák azt a munkavállalót, aki visszautasítja munkaviszonyának teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását, ha az érintett vállalat működési nehézségei miatt erre szükség van. Ezt megerősíti a keretmegállapodás célja is, amely – ahogy az az 1. szakasz b) pontjában szerepel – nem más, mint hogy hozzájáruljon a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók és a munkavállalók igényeit.

28. Ugyanakkor a Bizottság szerint a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdésével együtt értelmezett 1. szakaszának b) pontjából következik, hogy a munkaadó köteles egyeztetni a munkavállalóval, és igényeit figyelembe venni, az egyéb lehetőségeket értékelni, valamint időt biztosítani a munkavállaló részére az új rendszerhez való alkalmazkodáshoz. Az elbocsátás csak akkor

8 — Az Alapjogi Charta 5. cikkének (2) bekezdése előírja, hogy „[*s*]*enkit sem lehet kényszermunkára vagy kötelező munkára igénybe venni*”.

jöhet szóba, ha az érintett vállalat működési nehézségei miatt erre szükség van. A Bizottság álláspontja szerint azzal, hogy nem írja elő, hogy a visszautasítás automatikus következménye az elbocsátás, valamint azzal, hogy a munkaviszony átalakításának feltételéül szabja a méltányosság és a jóhiszeműség elvének való megfelelést, az olasz jog megfelel a keretmegállapodás követelményeinek.

29. Végezetül a 97/81 irányelv (5) és (11) preambulumbekezdésére, illetve az annak mellékletében foglalt keretmegállapodás preambulumára, általános szempontjainak (5) bekezdésére, valamint 1., 4. és 5. szakaszára hivatkozva a kérdést előterjesztő bíróság a 2010. évi 183. törvény 16. cikkét a 97/81 irányelvvel összeegyeztethetetlennek tartja. Véleménye szerint a 2010. évi 183. sz. törvény 16. cikke megengedi a hátrányos megkülönböztetést a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval szemben, aki a teljes munkaidőben foglalkoztatottól eltérően ki van téve annak a veszélynek, hogy munkaideje megváltozhat. Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság szerint a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdéséből következik, hogy a részmunkaidős munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonnyá (vagy fordítva) alakítására kizárólag a munkavállaló egyetértésével kerülhet sor. Ha a fenti szakasz szerint a foglalkoztatás megszüntetését jogellenesnek kell tekinteni, ez azt jelenti, hogy az átalakítás munkavállaló általi visszautasítása jogszerű, és ennek megfelelően a munkavállaló beleegyezését meg kell szerezni.

IV – **Elemzés**

A – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések átfogalmazása*

30. A trentói bíróság által feltett két kérdés egyértelműen összefügg. Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt kívánja megtudni, a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése kizárja-e, hogy a munkaadó a részmunkaidős munkaviszonyt egyoldalúan teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítsa át. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság alapvetően ugyanennek a tisztázását várja, ám anélkül, hogy a 97/81 irányelv vagy a keretmegállapodás valamely konkrét rendelkezésére hivatkozna. Így a második kérdés gyakorlatilag ugyanarra vonatkozik, mint az első, ugyanakkor kisegítő jellegű arra az esetre tekintettel, ha az első kérdésre nemleges válasz adandó.

31. Egyetértek a Bizottsággal abban, hogy a Bíróságnak a két kérdést együttesen kell megválaszolnia. Ugyanakkor – a Bizottságtól eltérően – úgy gondolom, a megválaszolás során hasznos lenne a kérdést előterjesztő bíróság számára, ha általánosabban is foglalkoznánk azzal, hogy a kérdéses szabályok megfelelnek-e a keretmegállapodásnak, mivel a második kérdés elsősorban ezt a problémát veti fel. A jelen indítvány utolsó részében fogom ezt tenni.

32. Ezért a kérdéseket a következőképpen fogalmazom át:

„A 97/81 irányelvvel – és különösen a mellékletében foglalt keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdésével – ellentétes-e az olyan nemzeti jogi rendelkezést, mint a 2010. évi 183. törvény 16. cikke, amely szerint a munkaadó a részmunkaidős munkaviszonyt egyoldalúan teljes munkaidős munkaviszonnyá alakíthatja át?”

B – *Az átfogalmazott kérdés tárgyalása*

33. Az így átfogalmazott kérdésre adandó válasz a munkavállalóknak a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése szerinti megfelelő védelmétől függ. Ezt fogom értékelni az adott rendelkezés szövegének, kontextusának és céljának vizsgálatával.

34. Ami a szöveget illeti, kiindulásképpen – az olasz kormányhoz és a Bizottsághoz hasonlóan – megjegyezném, hogy a megállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése úgy került megfogalmazásra, hogy az elködösíti tényleges, valódi jelentését.

35. Először is a keretmegállapodás 5. szakasza 2. bekezdésének nyelvezete mintha szándékosan homályos lenne. A fenti rendelkezés szerint „[a] teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról a részmunkaidős foglalkoztatásra történő áttérés (vagy fordítva) munkavállaló által történő visszautasítása önmagában *nem jelent* elegendő jogalapot a foglalkoztatás megszüntetésére” (kiemelés tőlem). Egyfelől azt a benyomást kelti, hogy a fenti rendelkezés szerint az ilyen visszautasítás első látásra nem indokolja azon munkavállaló elbocsátását, aki nem szeretné, ha munkaviszonyát átalakítanák. Másfelől viszont a „nem jelent” kifejezés nem utal arra, hogy kötelező beszerezni a munkavállaló beleegyezését a munkaideje megváltoztatásához.

36. Másodszor a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése azt is előírja, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról teljes munkaidős foglalkoztatásra való átalakítás visszautasítása akár a munkaszerződés megszüntetésének érvényes indoka is lehet „a nemzeti jogszabályokkal, kollektív megállapodásokkal és gyakorlattal összhangban [...] *olyan egyéb indokokból, mint az érintett vállalat működési nehézségei*” (kiemelés tőlem). Véleményem szerint, ha az idézett bekezdés kiemelt részét a jogok szempontjából vizsgáljuk, megint csak nehéz biztonsággal arra a következtetésre jutni, hogy a munkavállalókat vitathatatlan joggal ruházza fel a munkaviszony átalakításának visszautasítására. Ugyanis a munkaviszony megszüntetésére való jog a munkahely folyton változó működési nehézségei miatt már eleve ellentétes azzal a gondolattal, hogy az 5. szakasz 2. bekezdése bármiféle anyagi jogi védelmet nyújtana.

37. *Rendszertani* megközelítésből ezt az elgondolást támasztja alá először is az 5. szakasz további részének szövege. Az 5. szakasz 1. bekezdésnek a) és b) pontja megemlíti, hogy a tagállamoknak a szociális partnerekkel együtt „meg kell határozniuk” azokat az akadályokat, amelyek korlátozhatják a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségeit, és „ahol ez megfelelő”, fel kell ezeket számolni; az 5. szakasz 3. bekezdése előírja, hogy „*lehetőség szerint* a munkaadóknak *figyelembe kell venniük*” egy sor különböző intézkedést, melyek némelyike még általánosabban van megfogalmazva (valamennyi idézetben a kiemelés tőlem). [9]

38. Másrészt nem szabad átsiklanunk afelett, hogy az EUMSZ 288. cikk értelmében a keretmegállapodás, csakúgy mint a 97/81 irányelv melléklete, a tagállamokra hagyja annak meghatározását, hogy hogyan valósítják meg e jogforrás céljait. A keretmegállapodás 6. szakaszának 1. bekezdése szerint a megállapodás csak minimális harmonizációt ír elő. Továbbá az irányelv és a keretmegállapodás bizonyos rendelkezései kifejezetten felruházzák a tagállamokat bizonyos szabályozási jogkörrel. [10] Az a tény, hogy ennyi megoldatlan kérdés marad a tagállamok mérlegelési jogkörében, azt az elgondolást támasztja alá, hogy a megállapodás 5. szakaszában használt nyelvezet jogilag nem kötelező jellegű.

9 — Lásd az 5. szakasz 3. bekezdésének b) pontját, amely megint csak a „kell” szót használja, az 5. szakasz 3. bekezdésének d) pontját, amely az „ahol ez megfelelő” fordulatot használja, valamint az 5. szakasz 3. bekezdésének e) pontját, amely a „megfelelő” szót is használja.

10 — Lásd például a 97/81 irányelv (16) preambulumbekezdését, amely szerint „a keretmegállapodásban használt kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve hogy az említett meghatározások összeegyeztethetők a keretmegállapodással”; lásd még a keretmegállapodás 2. szakaszának 2. bekezdését; 3. szakasza 2. bekezdésének második mondatát; 4. szakaszának 3. bekezdését; valamint 6. szakaszának 5. bekezdését.

39. Ami a *célját* illeti, a keretmegállapodás 5. szakaszának átfogó célja az 1. szakasz b) pontjában kifejezetten szerepel, vagyis „a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése önkéntes alapon, és hozzájárulás a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók és a munkavállalók igényeit". Az itt hivatkozott rugalmasság kétpólusú, mivel felöleli mind a „kínálati oldal" rugalmasságát a munkaadók felé, mind a „keresleti oldal" rugalmasságát a munkavállalók felé,[11] *miközben egyik irányba sem részrehajló.*[12]

40. Ezen elemek fényében néhányan azon a véleményen vannak, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszával ellentétben az 5. szakasz (és/vagy bizonyos bekezdései) deklaratív jellegű, bizonytalan kifejezések használatával került megfogalmazásra,[13] míg mások azon, hogy részmunkaidős foglalkoztatáshoz való jog egyszerűen nem létezik.[14] Ugyanakkor el kell ismerni, hogy nem minden kommentátor osztja azt a nézetet, hogy az 5. szakasz nem határoz meg semmiféle jogi kötelezettséget.[15]

41. Én egyáltalán nem ellenzem azt a nézetet, hogy elbocsátásra csak akkor kerüljön sor, ha az érintett vállalat működési nehézségei ezt szükségessé teszik. Ugyanakkor kétlem, hogy uniós jogi szempontból lenne ilyen jogi követelmény az 5. szakasz 2. bekezdése értelmében. Számomra inkább úgy tűnik, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése túlságosan homályos ahhoz, hogy arra a bíróságok előtt hivatkozni lehessen. A fenti 34–39. pontban tett észrevételeken túl úgy látom, több elem is alátámasztja ezt az értelmezést, mégpedig a keretmegállapodás jogalkotási története és háttere.

42. Amikor az Európai Parlament az irányelvre vonatkozó bizottsági javaslatot tárgyalta, az Európai Parlament Foglalkoztatási és Szociális Bizottsága jelentést adott ki róla. Ebben a jelentésben a bizottság kijelentette, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza jogilag egyetlen pontján „sem kötelező erejű".[16] A fenti jelentés nyomán a bizottsági javaslatról szóló parlamenti állásfoglalás magáévá tette a jelentésben foglalt kritikát.[17] A keretmegállapodás tartalmán a javasoltak szerint mégsem változtattak.

11 — Lásd többek között Deakin, S. és Reed, H.: The Contested Meaning of Labour Market Flexibility IN: Shaw, J. (szerk.): *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford: 2000., 75. o.

12 — A 97/81 irányelv (11) preambulumbekezdése és a keretmegállapodás preambulumának második bekezdése is megemlíti, hogy az utóbbi célja, hogy hozzájáruljanak a részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek fejlesztéséhez oly módon, amely mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára elfogadható. Hasonlóképpen, az irányelv (5) preambulumbekezdése olyan rugalmasabb munkaszervezésre utal, amely kielégíti mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit.

13 — Lásd többek között Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, L. G. D. J., Paris, 2002. (második kiadás), aki szerint „[*e*]*n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnelle*"; Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012. (negyedik kiadás), 437. o., aki szerint *a 97/81 irányelv többi részének a java inkább tűnik biztató állásfoglalásnak, mint kemény jogi (hard law) intézkedésnek*; Jeffery, M.: Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, 'Atypical Work' and Attempts to Regulate It, 3(27) 1998 *Industrial Law Journal* 193., a 198. és a 203. oldalon, ahol azt állítja, hogy *az 5. szakasz 2. bekezdésének megfogalmazása homályos, és így az általános szabály alkalmazása erősen bizonytalan marad*.

14 — E tekintetben lásd Hepple, B. és Barnard, C.: Substantive Equality 3(59) 2000., *Cambridge Law Journal* 562., 582. oldalát, akik szerint *nem áll fenn kötelezettség részmunkaidős munkahelyek vagy megosztott állások (job-share) létrehozására*; Nielsen, R., *European Labour Law*, DJØF, Koppenhága, 2000., 152. o., ahol azt állítja, hogy *a 97/81 irányelv nem állapít meg jogot azon munkavállalók számára, akik azt szeretnék, hogy részmunkaidőben dolgozhassanak*.

15 — Lásd Kilpatrick, C. és Freedland, M.: The United Kingdom: how is EU governance transformative? In: Sciarra, S., Davies, P. és Freedland, M. (szerk.): *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge, 2004., 329. o. és az ezt követő oldalak, ahol az 5. szakasz 2. bekezdésére utalva azt írják, hogy *az 5. szakaszt nem lehet rögtön figyelmen kívül hagyni azzal, hogy az egy tisztán puha jogi (soft law) rendelkezés, mely csak óhajtott szociális védelmi és a foglalkoztatást előmozdító célokat tartalmaz*.

16 — 1997. november 6-i jelentés az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló tanácsi irányelvről (A4–0352/97, 16. o.). A vonatkozó bekezdések szerint: „A keretmegállapodás 5. szakasza jogilag a fenti pontok egyikének tekintetében sem kötelező erejű. A »kell« szó használata a tagállamok, a szociális partnerek, és különösen a munkaadók számára valójában nem teremt konkrét kötelezettséget. A rendelkezés csupán egy kijelentés vagy szándéknyilatkozat marad, így a megállapodás tényleges megfogalmazása nem tudja elérni a preambulumban meghatározott második célkitűzést, nevezetesen, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást vonzóbbá tegye, és ezáltal elősegítse a részmunkaidő fejlődését."

17 — Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó bizottsági javaslatról szóló európai parlamenti állásfoglalás (HL 1997. C 371., 41. o.), 62. o., 7–9. pontja: „Az Európai Parlament: [...] 7. Döntő fontosságúnak tartja, hogy a munkavállalókat ne kötelezzék a »részmunkaidős foglalkoztatásra« való áttérésre; 8. Sajnálatosnak tartja azt a tényt, hogy a szociális partnerek által kötött európai (keret)megállapodás nem követi a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 1994. évi (ILO) egyezményt azzal, hogy a kivételek benne foglalt fokozatos csökkentését kifejezetten előírja; 9. Úgy találja, hogy a deklaratív elemek eltávolítása után a megállapodás tényleges tartalma nem mindig felel meg a kinyilvánított céljának, mivel a megállapodás nem számolja fel a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetést, és nem járul hozzá a részmunkaidő vonzóbbá tételéhez."

43. Úgy tűnik továbbá, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszát a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 175. egyezményének (a továbbiakban: ILO egyezmény) 9. és 10. cikke inspirálta.[18] Az uniós jogalkotó valóban elismerte, hogy figyelembe kell venni az ILO egyezmény alapelveit.[19] Továbbá az ILO egyezmény kiegészítéseként elfogadott ajánlás[20] – amely 1. pontja értelmében az egyezmény rendelkezéseihez kapcsolódóan alkalmazandó – 17. és 19. pontja a keretmegállapodáséihoz nagyon hasonló rendelkezéseket tartalmaz.

44. E tekintetben – véleményem szerint meggyőző – érvként elhangzott, hogy a 97/81 irányelv által a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára biztosított védelem általános szintje alacsonyabb, mint amit az ILO egyezmény és az ahhoz kapcsolódó ajánlás biztosít.[21] Ha így van, még nehezebben tudom elképzelni, hogyan biztosíthatná a keretmegállapodás 5. cikkének 2. bekezdése azt a jogot az olyan munkavállalónak, aki korábban részmunkaidőben dolgozott, hogy visszautasítsa a teljes munkaidőre történő átalakítást, amikor a keretmegállapodást ihlető nemzetközi jogi jogforrás megfelelő rendelkezésének szövege sem biztosít kifejezetten ilyen jogot.

45. Mindezek mellett tisztában vagyok azzal, hogy a Bíróság a Michaeler és társai ügyben hozott ítéletében azon a véleményen volt, hogy a keretmegállapodás 5. szakasza 1. bekezdésének a) pontjával ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely azt a kötelezettséget írja elő, hogy a részmunkaidős szerződés megkötésétől számított 30 napon belül arról fénymásolatot kell küldeni az illetékes hatóság részére.[22] A Bíróság ezzel implicit módon elismerte, hogy az ilyen jellegű rendelkezésnek olyan alapvető tartalma van, amelyet a nemzeti jogalkotásnak tiszteletben kell tartania.[23] Ugyanakkor, jóllehet egyet lehet érteni azzal, hogy az ügyben felmerült bürokratikus szabályok megnehezítették a részmunkaidős foglalkoztatást, be kell vallanom, hogy nem teljesen értem, hogy az 5. szakasz 1. bekezdésének a) pontjában szereplő „kell” szó – még ha a 97/81 irányelv célját szem előtt tartva olvassuk is – hogyan értelmezhető úgy, mint ami jogilag kötelező erejű kötelezettséget teremt.[24] Mindenesetre a Michaeler és társai ügy nem érintette a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdését. Továbbá jelen ügy szempontjából ez nem jelent megfelelő precedenst, mivel az alapeljárás itt nem „a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését visszatartó közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok” előírásával foglalkozik.[25] Sokkal inkább arról van szó, hogy ha a Bíróság a Michaeler és társai ügy indokolását jelen ügyben alkalmazná, és a munkavállaló formális beleegyezését követelné meg a munkaviszony átalakításához, pontosan ilyen korlátokat hozna ezzel létre.

46. Ezen az alapon arra a következtetésre jutok, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdésével nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, amely lehetővé teszi a munkaadó számára, hogy a részmunkaidős munkaviszonyt akár a munkavállaló akarata ellenére is teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítsa.

47. Eldöntésre vár még, hogy ezt a következtetést érinti-e valamiképpen a 97/81 irányelv egyéb rendelkezése.

18 — Az indítvány születésének idején az ILO egyezményt a 28 tagállamból kilenc írta alá (Ciprus, Finnország, Magyarország, Olaszország, Luxemburg, Hollandia, Portugália, Szlovénia és Svédország).

19 — Lásd az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló tanácsi irányelvre vonatkozó 1997. július 23-i bizottsági javaslat, COM(97) 392 végleges, 5. pontját. Lásd még az Európai Parlament fent említett állásfoglalásának 8. pontját.

20 — Az ILO részmunkaidős foglalkoztatásról szóló 182. sz. ajánlása (a továbbiakban: ajánlás).

21 — Lásd Hepple, B. és Barnard, C.: i. m. 580. o., és Jeffery, M.: i. m.. 200. o. Lásd még az Európai Parlament fent említett állásfoglalásának 8. pontját.

22 — Lásd a C-55/07. és C-56/07. sz., Michaeler és társai egyesített ügyekben 2008. április 24-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-3135. o.) rendelkező részét.

23 — Érdekes módon a Michaeler és társai ügyben érintett olasz szabályokat a 97/81 irányelv végrehajtása végett fogadták el, és az olasz kormány állítása szerint azok elősegítették a részmunkaidős foglalkoztatás védelmét és ösztönzését; lásd az ítélet 6., 7. és 22. pontját.

24 — Lásd a Michaeler és társai ügyben hozott ítélet 21. pontját.

25 — Lásd a Michaeler és társai ügyben hozott ítélet 22. pontját, amely az Európai Közösséget létrehozó szerződés szociálpolitikáról szóló 14. jegyzőkönyvéhez csatolt, Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága kivételével az Európai Közösségek tagállamai között létrejött szociálpolitikáról szóló megállapodásra (HL 1992. C 191., 91. o.) hivatkozik.

C – *További megfontolások*

48. Kiindulásképpen rámutatnék, hogy a 97/81 irányelvben egyedül a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdése az a rendelkezés, mely konkrétan foglalkozik a kérdést előterjesztő bíróság által felvetett problémával, nevezetesen a részmunkaidő teljes munkaidős foglalkoztatásra történő átalakítása visszautasításának következményeivel. Véleményem szerint a *lex specialis derogat legi generali* elv értelmében az előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé terjesztett kérdés egyedül e szakasz alapján válaszolandó meg, és így nem szükséges tovább keresni. Amennyiben a Bíróság mégis hasznosnak tartaná ezt, a következő nézeteket tudom megosztani.

49. Számomra az a tény, hogy csak a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók vannak kitéve annak a veszélynek, hogy munkaviszonyukat teljes munkaidős foglalkoztatásra alakítsák át, nem valósítja meg a keretmegállapodás 4. szakasza által tiltott hátrányos megkülönböztetést. Tulajdonképpen a kérdéses szabályok a foglalkoztatási feltételeket tekintve nem jelentenek kevésbé kedvező elbánást a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók részére, összehasonlítva a teljes munkaidőben foglalkoztatottakkal.

50. A releváns összehasonlítandó elem itt nem a díjazás, a nyugdíjak vagy más „hagyományos” foglalkoztatási feltétel, amelyet a foglalkoztatási kritérium alapján határoztak meg (vagyis a munkavállaló és a foglalkoztatója közötti munkaviszony).[26] Az összehasonlítandó elem, amellyel a kérdést előterjesztő bíróság szeretné, ha a Bíróság foglalkozna, itt sokkal inkább a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló azon kockázata, hogy a napi munkára szánt idejét akarata ellenére megváltoztatják. Ugyanakkor a szóban forgó szakasz alapján nem lehet ellenőrizni, hogy megvalósul-e hátrányos megkülönböztetés. A keretmegállapodás 3. szakaszának 2. bekezdésében szereplő fogalommeghatározást szem előtt tartva nem lehetséges összehasonlítani a részmunkaidőben foglalkoztatott által viselt azon kockázatot, hogy munkaviszonyát teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítják át, annak a kockázatával, hogy ugyanez egy összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóval megtörténhet, mivel ez utóbbi már eleve teljes munkaidőben dolgozik.[27]

51. A vita kedvéért végiggondolva, mindenképp kétséges, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott helyzete, akinél fennáll a kockázat, hogy akarata ellenére teljes munkaidőben kell dolgoznia, összehasonlítható-e azzal, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott kockáztatja, hogy részmunkaidőben kelljen dolgoznia. Ha a munkavállalónak azt írják elő, hogy dolgozzon többet, az nem ugyanaz, mint ha azt írnák elő, hogy dolgozzon kevesebbet, legalábbis a munkavállaló megélhetése szempontjából. Ezért vitatható, hogy létezik-e összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló.[28]

52. A Michaeler és társai ügyben hozott ítéleten kívül a Bíróság a Bruno és társai ügyben hozott ítéletében azon a véleményen volt, hogy ha a nemzeti szabályozás nem egyeztethető össze a keretmegállapodás 4. szakaszával, akkor a keretmegállapodás 5. szakaszának 1. bekezdésével ugyancsak ellentétes az ilyen szabályozás.[29] Nehéz vitába szállni ezzel a véleménnyel, mivel a rendelkezés bevezető

26 — A keretmegállapodás 4. szakaszának 1. bekezdése szerinti „foglalkoztatási feltételek” fogalma tekintetében lásd a 2013. december 12-i Carratùn-ítélet, C-361/12, EU:C:2013:830, 34. és 35. pontját. A Bíróság megállapította, hogy a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra irányuló szerződés a munkafeltételek fogalmának hatálya alá tartozik; lásd a 2004. október 12-i Wippel-ítélet, C-313/02, EU:C:2004:607, 30. és 32. pontját.

27 — A Wippel-ügyben (EU:C:2004:607) a Bíróság azon a véleményen volt, hogy a munkaidő mennyiségi felső határa, amely nyilvánvalóan a teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára bír leginkább jelentőséggel, nem vezetett ahhoz, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnének az összehasonlítható teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest. Lásd az ítélet 49. és 50. pontját.

28 — E tekintetben lásd a Wippel-ügyben hozott ítélet (EU:C:2004:607) 57–62. pontját, ahol is a Bíróság kifejtette, hogy a tipikus teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaviszonya – tárgya és jogalapja szempontjából – nem hasonlítható össze a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatottéval. Lásd analógia útján a Carratù-ügyben hozott ítélet (EU:C:2013:830) 41–45. pontját, ahol is a Bíróság azon a véleményen volt, hogy a határozott idő munkaszerződésben való jogellenes kikötése, valamint a határozatlan ideig tartó munkaszerződés jogellenes felmondása esetén fizetett kártérítés összeg nem hasonlítható össze.

29 — Lásd a Bruno és társai egyesített ügyekben hozott ítéletet (C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 81. pont). Lásd még: Dai Cugini végzés (C-151/10, EU:C:2011:223, 56. pont) és Yangwei-végzés (C-349/11, EU:C:2011:826, 37. pont).

része kifejezetten utal – többek között – a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére.[30] Ugyanakkor, ahogy már kifejtettem, véleményem szerint ebben az ügyben nem merül fel a hátrányos megkülönböztetés esete. Továbbá, ahogy korábban már utaltunk rá, a fenti ítélkezési gyakorlat olyan adminisztratív jellegű akadályokra vonatkozott, melyek a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét korlátozhatják, a kérdést előterjesztő bíróság által tárgyalt ügyben viszont nem ez a helyzet.

53. Másfelől a Cseh Köztársaságnak igaza van, amikor arra a tényre hivatkozik, hogy a Bíróság szerint a szerződéseket az önálló akaratnyilvánítás elve jellemzi.[31] Ugyanakkor ez az elv nem jelenti azt, hogy a kérdést igenlően kell megválaszolni, ahogy a cseh kormány javasolja. Jogszabályi rendelkezések, mint amilyen a 2010. évi 183. sz. törvény 18. cikke, beavatkozhatnak a szerződési szabadságba. Ez a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. bekezdésében kifejezetten látszik. Ezen túlmenően a munkavállalónak mindig szabadságában áll a munkaviszonyt megszüntetni, ha nem kíván teljes munkaidőben dolgozni. Emiatt meglehetősen furcsának tartom, hogy a cseh kormány a helyzetet a kényszermunkához hasonlítja.

54. Ezenkívül felhívnám a figyelmet a keretmegállapodás 6. szakaszának 2. bekezdésében foglalt „csökkentést kizáró rendelkezésre”. Ez a rendelkezés kifejezetten feljogosítja a tagállamokat arra, hogy „különböző törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg a változások fényében, és nem befolyásolja az 5. szakasz 1. bekezdésének alkalmazását addig, amíg a 4. szakasz 1. bekezdésében meghatározott megkülönböztetés tilalmának elve teljesül.” Számomra úgy tűnik, hogy a szóban forgó rendelkezés azért került bele a szövegbe, hogy lehetővé tegye a tagállamoknak, hogy zűrzavaros időkben módosíthassák, vagy szükség esetén akár csökkenthessék a részmunkaidőre vonatkozó szabályok biztosította védelem szintjét. Legalábbis ez a rendelkezés egyértelművé teszi, hogy az ilyen szabályok nem megváltoztathatatlanok. Ebben az összefüggésben nem kerülte el figyelmemet az a tény, hogy a 2008-tól alkalmazandó olasz szabályozás időben egybeesik a világméretű gazdasági válsághullámmal.

55. Értékelem azt a tényt, hogy az olasz jog értelmében az a lehetőség, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottat teljes munkaidőbe való visszatérésre utasítsák, kivételes jellegű és a méltányosság és a jóhiszeműség elve alapján korlátozott. Ugyanakkor a Bizottságtól eltérően én nem találok a keretmegállapodásban semmilyen jogi alapot, amely kötelezné a munkaadót a fenti 28. pontban említett biztosítékok betartására. A Bizottság szerint ez a megközelítés a keretmegállapodás célját meghatározó, és az 5. szakasz 2. bekezdésével összefüggésben értelmezett 1. szakaszának b) pontjából következik. Ugyanakkor az 5. szakasz 2. bekezdésének megfelelő önálló értelmezése maga is megkívánja ennek a célnak az elemzését (lásd a fenti 39. pontot). Ennek megfelelően az 1. szakasz b) pontja ehhez az elemzéshez nem tehet már semmit hozzá.

30 — A Bruno és társai ügyre vonatkozó indítványának (EU:C:2010:28) 112. pontjában Sharpston főtanácsnok kifejti, hogy „számomra úgy tűnik, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszában foglalt kötelezettség egy különös alkalmazása a hátrányos megkülönböztetés 4. szakaszban foglalt tilalmának.” Jóllehet az ügy tényállásából úgy tűnhet, hogy az „5. szakaszra” történő általános hivatkozást a megállapodás 5. szakaszának 1. bekezdéseként kell értelmezni, én magam nem értek egyet ezzel a nézettel.

31 — Lásd a Werhof-ítéletet (C-499/04, EU:C:2006:168, 23. pont).

56. Ezen az alapon számomra úgy tűnik, hogy ilyen irányú harmonizáció nélkül [32] a tagállamok hatáskörébe tartozik, hogy a 97/81 irányelv által biztosított mérlegelési jogkörüknél fogva ilyen biztosítékokról rendelkezzenek, feltéve hogy az irányelv végrehajtása során tiszteletben tartják az egyenértékűség és tényleges érvényesülés elvét, valamint a többi uniós jogi alapelvet. [33] Olaszországban az ilyen biztosíték nem pusztán elméleti lehetőség, hanem a Corte costituzionale ítélkezési gyakorlata értelmében jogi kérdés. [34]

57. Ugyanakkor ugyanilyen egyértelmű, hogy a munkaidő bármely változása – és különösen annak csökkentése –, amikor teljes munkaidős foglalkoztatásról részmunkaidős foglalkoztatásra térnek át, nem korlátozhatja a *már* a munkavállaló teljes munkaidős foglalkoztatása során *megszerzett* jogot. [35]

V – **Végkövetkeztetések**

58. A fentiekre tekintettel tehát azt javaslom, hogy a Bíróság a Tribunale ordinario di Trento (Olaszország) által feltett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvet úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes a kérdést előterjesztő bíróság által tárgyalt ügyben szereplő körülmények között az a nemzeti jogszabály, amely alapján a munkaadó akár a munkavállaló akarata ellenére is elrendelheti a részmunkaidős munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását.

32 — Ami a munkaadó azon kötelezettségét illeti, hogy a szerződéses feltételekről tájékoztassa a munkavállalót, ez a kérdéskör valójában harmonizálva van; lásd a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatási kötelezettségéről szóló, 1991. október 14-i 91/533/EGK tanácsi irányelvet (HL 1991. L 288., 32. o., magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 3–6. o.)

33 — E tekintetben lásd:az O'Brien-ítéletet (C-393/10, EU:C:2012:110, 34. pont). Ebben az értelemben a keretmegállapodásban vagy máshol foglalt megfelelő (pozitív) rendelkezés hiján – nem úgy, mint Kokott főtanácsnok a Wippel-ügyre (EU:C:2004:308) vonatkozó indítványának 108. és 109. pontjában – képtelen vagyok az EUMSZ 151. cikk (1) bekezdésben említett megfelelő szociális védelem célkitűzését úgy értelmezni, mint amely jogi kötelezettséget ír elő a munkaadóknak arra, hogy a munkavállalókkal szemben bizonyos lépéseket megtegyenek.

34 — Lásd a fenti 14. pontban hivatkozott ítélet 3.3 pontját.

35 — E tekintetben lásd: Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols ítélet (C-486/08, EU:C:2010:215, 32. pont), és Heimann és Toltschin ítélet (C-229/11. és C-230/11, EU:C:2012:693, 35. pont).