A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2004. október 12. *

A C-313/02. sz. ügyben,

a Bírósághoz az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában,

amelyet az Oberster Gerichtshof (Ausztria) a Bírósághoz 2002. szeptember 5-én érkezett 2002. augusztus 8-i végzésével terjesztett elő az előtte

Nicole Wippel

és

a **Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG**

* Az eljárás nyelve: német.

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

Tagjai: V. Skouris elnök, P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta és K. Lenaerts tanácselnökök, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, F. Macken (előadó), J. N. Cunha Rodrigues és K. Schiemann bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,
hivatalvezető: M.-F. Contet főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. március 23-i tárgyalásra,

tekintettel a következők által benyújtott írásbeli észrevételekre:

— N. Wippel képviseletében A. Obereder Rechtsanwalt,

— a Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG képviseletében T. Zottl Rechtsanwalt és T. Eilmansberger Wissenschaftlicher Berater,

— az osztrák kormány képviseletében E. Riedl és G. Hesse, meghatalmazotti minőségben,

— az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében J. Collins, meghatalmazotti minőségben, segítője: K. Smith barrister,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében N. Yerell, S. Fries és F. Hoffmeister, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának 2004. május 18-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EK 141. cikknek, valamint a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv (HL L 45., 19. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 179. o.) 1. cikkének, továbbá a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv (HL L 39., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 187. o.) 5. cikkének és az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelvnek (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) az értelmezésére irányul.

2 A kérelmet a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra irányuló keret-munkaszerződés alapján részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, N. Wippel és munkaadója, a Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG (a továbbiakban: P&C) között folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő, a munkaidő tartamáról és beosztásáról való megegyezés munkaszerződésbeli hiányának tárgyában.

Jogi háttér

A közösségi szabályozás

A 76/207 irányelv

3 A 76/207 irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből következik, hogy ezen irányelv célja az, hogy a tagállamokban a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve érvényesüljön az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás, szakképzés, munkakörülmények valamint — a (2) bekezdésben említett feltételek esetén — a szociális biztonság tekintetében.

4 A 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése szerint:

„A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés [helyes fordítás: nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés] nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással."

5 Az irányelv 5. cikke így rendelkezik:

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

(2) E célból a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy:

a) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezést hatályon kívül helyezzenek;

b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezést, amelyet kollektív szerződés, egyéni munkaszerződés, a vállalkozások belső szabályzata, illetve a szabadfoglalkozásúakra vonatkozó szabályok tartalmaznak, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthassanak, illetve módosíthassanak;

c) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket felülvizsgálják, ha az azokat eredetileg ösztönző, védelmet biztosító szándék már nem áll fenn, és ha a kollektív szerződésekben ilyen rendelkezések vannak, a szociális partnereket felkérjék a kívánt felülvizsgálat elvégzésére."

A 93/104 irányelv

6 A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv (HL L 307., 18. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 197. o.) 1. cikke szerint az irányelv a munkaidő-szervezés tekintetében megállapítja a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket, és az irányelvet valamennyi köz- és magántevékenységi ágazatban alkalmazni kell, a légi, a vasúti, a közúti, a tengeri, a folyami és tavi szállítás, a tengeri halászat, a tengeren végzett egyéb munkavégzés, valamint az orvosok gyakornoki tevékenységének kivételével.

7 Az irányelv II. szakasza meghatározza azokat az intézkedéseket, amelyeket a tagállamok kötelesek meghozni annak érdekében, hogy minden munkavállaló részesüljön a minimális napi, valamint heti pihenőidőben, és rendezi a heti munkaidő maximális tartamát is.

8 A fenti irányelv „Napi pihenőidő" című 3. cikke szerint:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót 24 órás időtartamonként 11 összefüggő órából álló minimális napi pihenőidő illessen meg."

9 A maximális heti munkaidő tartalmát illetően az irányelv 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmével összhangban:

[...]

2. hétnapos időtartamokban az átlagos munkaidő, a túlórát is beleértve, ne haladja meg a 48 órát."

A 97/81 irányelv

10 A 97/81 irányelv 1. cikke szerint az irányelv célja a részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó — a mellékletben szereplő — keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást az általános iparági szervezetek (az UNICE, a CEEP és az ESZSZ) 1997. június 6-án kötötték meg.

11 A fenti keretmegállapodás 2. szakasza kimondja, hogy:

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

2. A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően, és/vagy a megfelelő szinten a szociális partnerek a nemzeti munkaügyi kapcsolatok alapján objektív okokból ezen megállapodás hatálya alól részben vagy egészben kizárhatják azokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, akik alkalmi munkát végeznek. Az ilyen kizárásokat időszakonként felül kell vizsgálni, hogy a fenntartásukat megalapozó objektív okok fennállnak-e még."

12 A fenti keretmegállapodás „Meghatározások" című 3. szakasza előírja, hogy:

„E megállapodás alkalmazásában:

1. részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló: olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje [helyes fordítás: a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje] kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.

2. összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló: olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek.

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."

13 A fenti keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése szerint:

„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."

A nemzeti szabályozás

14 A Gleichbehandlungsgesetz (az egyenlő bánásmódról szóló törvény; a továbbiakban: GlBG.) 2. §-ának (1) bekezdése szerint valamennyi nemen alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés tiltott, különösen — e rendelkezés 1. pontja szerint — a munkaszerződés megkötése során, valamint — ugyanezen rendelkezés 2. pontja szerint — a díjazás megállapítása során, továbbá — e rendelkezés 6. pontja szerint — az egyéb munkafeltételek tekintetében. A GlBG. 2a. §-ának (2) bekezdéséből következik, hogy a díjazás megállapítása során elkövetett hátrányos megkülönböztetés esetén a munkavállalónak joga van a különbözet munkaadó által történő megfizetéséhez.

15 A munkaidő tartamára és beosztására vonatkozóan az Arbeitszeitgesetz (a munkaidőről szóló törvény; a továbbiakban: AZG.) 3. §-a a rendes munkaidőt fő szabály szerint heti 40 órában és napi 8 órában állapítja meg.

16 A teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan az AZG. 19c. §-a a következőképpen rendelkezik:

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

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

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

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

3. a beosztás nem ellentétes a munkavállaló méltányolandó érdekeivel, és

4. a módosítás semmilyen megállapodással nem ellentétes.

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

17 A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan az AZG. 19d. §-a következőket írja elő:

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

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

(3) A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók csak akkor kötelesek a megállapodás szerinti munkaidő tartamát meghaladóan dolgozni (túlmunka), ha

1. ezt a törvény, a kollektív tárgyalások során elfogadott rendelkezés vagy munkaszerződésük előírja,

2. megnövekedett munkaerő-szükséglet lép fel, vagy a túlmunka előkészítő vagy befejező feladatok végrehajtása érdekében szükséges (8. §), és

3. a túlmunka nem ellentétes a munkavállaló méltányolandó érdekeivel.

[...]

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

[...]"

18 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy a kereskedelemben teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozókra irányadó osztrák kollektív szerződés a rendes heti munkaidőt 38,5 órában állapítja meg.

Az alapügy és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

19 1998. szeptember 28-án N. Wippel és a P&C „a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra irányuló keret-munkaszerződés" formájában munkaszerződést kötött, amely szerint a munkaidő tartamát és beosztását eseti alapon, a felek közötti közös egyetértéssel határozzák meg. A P&C az elvégzendő munka mennyisége függvényében igényelte N. Wippel szolgáltatásait, aki a felkínált munkát bármikor visszautasíthatta anélkül, hogy a visszautasítást indokolnia kellett volna. A munkaszerződés melléklete kimondta, hogy N. Wippel számára nem biztosítanak állandó jövedelmet, és a két fél kifejezetten lemond a meghatározott munkamennyiség rögzítéséről. Az ügy irataiból kiderül, hogy ebben az összefüggésben a P&C azt helyezte kilátásba N. Wippel számára, hogy hetente három napot és havonta két szombatot lesz lehetősége dolgozni. Díjazása óránként 6,54 euró volt, valamint az esetleges forgalmi jutalék.

20 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat szerint N. Wippel a foglalkoztatás hónapjai során, azaz 1998 októberétől 2000 júniusáig szabálytalan időközönként dolgozott, és jövedelme is ennek megfelelően alakult. Ezen időszak folyamán az egy hónapban teljesített munkaóráinak legnagyobb száma 1999 októberében 123,32 óra volt. Az ügy irataiból kiderül, hogy több alkalommal jelezte, hogy bizonyos napokon nem tud, vagy nem kíván dolgozni.

21 2000 júniusában N. Wippel az Arbeits- und Sozialgericht Wiennél (Bécsi Munkaügyi és Társadalombiztosítási Bíróság) (Ausztria) keresetet nyújtott be a P&C ellen, azt kérve, hogy az fizessen neki 11 929,23 eurót, továbbá fizesse meg a költségeket és a járulékos költségeket. Előadta, hogy a P&C köteles megfizetni a tőle megkövetelhető maximális munkaidőre járó összeg és a havonta ténylegesen teljesített munkaórákért járó összeg közötti különbséget. Állítása szerint minden olyan hónapban, amikor a P&C számára dolgozott, a maximális havi munkaidőnek kell képeznie a díjazás alapját.

22 A felperes szerint mivel a munkaerő-szükséglet függvényében foglalkoztatott munkavállalók hozzájárulása arra szorítkozik, hogy a konkrétan felajánlott munkára igent vagy nemet mondjanak, megegyezésről nem lehet beszélni, és a P&C-vel kötött munkaszerződés a jó erkölcsbe ütközik. Amennyiben a munkaerő-szükséglet függvényében alkalmazott munkavállalót hosszabb ideig nem foglalkoztatják, akkor a munkaadónak — a P&C-nek — gyakorlatilag semmilyen bért nem kell fizetnie a szabadság és a betegség idejére, és végkielégítést sem kell folyósítania. N. Wippel azzal érvelt továbbá, hogy a munkaidő tartamára és beosztására vonatkozó rendelkezések munkaszerződésbeli hiánya nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg.

23 Az Arbeits- und Sozialgericht Wien az AZG 19d. §-ának (2) bekezdésére hivatkozva elutasította a felperes keresetét. Eszerint a részmunkaidős foglakoztatás keretében a munkaidő tartamáról és beosztásáról a munkaadónak és a munkavállalónak kell megállapodnia; jelen esetben pedig amúgy is minden egyes alkalommal a felek közös megegyezéssel határoztak az egyes munkákról.

24 Az Oberlandesgericht Wien (a Bécsi Fellebbviteli Bíróság) (Ausztria) hatályon kívül helyezte az elsőfokú bíróság határozatát, és a konkrét munkaviszony tényleges lefolyásának megvizsgálása céljából visszautalta az ügyet ugyanehhez a bírósághoz, valamint helybenhagyta az Oberster Gerichtshofhoz (Legfelsőbb Bíróság) benyújtott fellebbezést, amely elé az alapügy ezt követően került.

25 A kérdést előterjesztő bíróság úgy ítélte meg, hogy az osztrák jog szerint érvénytelen és ennek következtében semmis az olyan kikötés, mint amilyen a jelen ügyben szerepel, amely ahhoz vezet, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a munkaadóval fennálló munkaviszony során lemondjon az AZG 19d. §-ának (2) bekezdése által számára biztosított azon jogáról, hogy munkaidejét szerződésben rögzítsék.

26 A teljes munkaidőben foglalkoztatottakat illetően a fenti bíróság másrészt úgy ítélte meg, hogy az AZG nemcsak azt írja elő a 19d. §-ában, hogy a rendes munkaidőhöz kapcsolódó munkabeosztást a munkaadó és a munkavállaló közti megállapodásban állapítsák meg, kivéve ha ezt a kollektív tárgyalások során elfogadott rendelkezésekben meghatározták, hanem 3. §-ában azt is meghatározza, hogy a rendes munkaidő fő szabály szerint heti 40 óra és napi 8 óra. Ezzel szemben — bár az AZG 19d. §-ának (2) bekezdése is úgy rendelkezik, hogy a munkaidőről és a munkaidő beosztásáról meg kell állapodni, amennyiben ezeket a kollektív tárgyalások során elfogadott rendelkezések nem határoznák meg — a részmunkaidőben foglalkoztatottak munkaidejének tartamára és beosztására vonatkozóan nem tartalmaz más törvényi rendelkezést. A kérdést előterjesztő bíróság továbbá megállapítja, hogy a rendelkezésre álló statisztikák szerint a részmunkaidőben foglalkoztatottak több mint 90%-a nő.

27 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az alapügyben felmerül a közvetett hátrányos megkülönböztetés kérdése, mivel a részmunkaidőben foglalkoztatottaknak az elvégzendő munka mennyisége szerinti munkavégzésére irányuló munkaszerződésében a munkaidő tartamára és beosztására vonatkozó megállapodás hiánya százalékosan több nőt érint kedvezőtlenül, mint férfit. A kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy az érintett munkaszerződés kikötésének a közösségi joggal összhangban való értelmezése, valamint a N. Wippel számára nyújtandó megfelelő kártérítés meghatározása érdekében néhány kérdés megválaszolása szükséges.

28 E körülmények között az Oberster Gerichtshof felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) a) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás

2. szakaszát, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló, 1989. december 9-i közösségi charta 9. pontját (a munkavállaló fogalma) úgy kell-e értelmezni, hogy azok a személyek is — mint a jelen esetben a felperes — teljes védelemben részesülnek, akik átfogó keret-munkaszerződésben állapodnak meg a díjazásról, a felmondási feltételekről stb., azonban azt is kikötik, hogy a munkaidő tartama és beosztása az elvégzendő munka mennyiségének függvényében alakul, és ezeket csak eseti alapon, a felek közötti közös egyetértéssel állapítják meg?

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

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

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

2) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, a 76/207 irányelv 5. cikkét és a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát úgy

kell-e értelmezni, hogy objektív alapon nem igazolható egyenlőtlen bánásmódról van szó, ha a törvény vagy a kollektív szerződés nemcsak a munkaidő tartamára vonatkozóan határozza meg a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra (akiknek körülbelül 60%-a férfi és 40%-a nő) alkalmazandó szabályokat, hanem részben a munkaidő-beosztásra vonatkozóan is, amelynek betartására a teljes munkaidőben foglalkoztatott még szerződéses megegyezés hiányában is igényt tarthat, azonban a részmunkaidőben foglalkoztatottakra vonatkozóan, akiknek túlnyomó része nő (körülbelül 90%-uk nő és 10%-uk férfi), nincs ilyen szabályozás, még arra az esetre sem, ha szerződő felek között nem jön létre — a törvény által megkövetelt — szerződéses megegyezés e kérdésben?

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

4) Az EK 141. cikket, a 75/117 irányelv 1. cikkét, a 76/207 irányelv 5. cikkét és a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint 1. szakaszának b) pontját (a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének

elősegítése) úgy kell-e értelmezni, hogy az objektív alapon nem igazolható egyenlőtlen bánásmód ellentételezése érdekében szükséges és megengedett

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

— a rendes munkaidőt vagy

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

— a munkaszerződés megkötésének időpontjában megállapítandó munkaerő-szükségletet vagy

— az átlagos heti munkaidőt alapul venni, illetve

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

— a konkrét esetben meghatározandó, „megfelelő" órabérpótlékot vagy

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

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

— aa) 14 napon vagy

— bb) ésszerű határidőn belül történik?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Előzetes észrevételek

29 A kérdést előterjesztő bíróság számára adandó hasznos válasz érdekében elsőként azt kell megvizsgálni, hogy az olyan munkaszerződés, mint amilyenről a jelen ügyben van szó, amely kimondja, hogy a munkaidő tartama és beosztása a munkaerő-szükséglet függvényében alakul, és amelyet eseti alapon, a felek közötti közös egyetértéssel határoznak meg, a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik-e, amely kimondja a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvét különösen a munkafeltételek tekintetében, vagy — ezzel ellentétben — az ilyen szerződés a férfiak és nők egyenlő díjazásának elvére vonatkozó EK 141. cikk és a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik-e.

30 Az olyan munkaszerződés, mint amilyenről a jelen ügyben van szó, nem rögzíti sem a heti munkaidő tartamát, sem a munkaidő beosztását; ezek a munkaerő-szükséglet függvényében alakulnak, és eseti alapon, a felek közötti közös megegyezéssel

kerülnek meghatározásra. Így a fenti szerződés — azzal, hogy munkaidejüket az elvégzendő munkamennyiség szerint alakítja — a munkavállalók kereső tevékenységének gyakorlását érinti.

31 Ezért meg kell állapítani, hogy az ilyen szerződés — különösen a 76/207 irányelv 5. cikkének (1) bekezdése értelmében vett — munkafeltételekre vonatkozó szabályokat állapít meg.

32 A munka feltételeire vonatkozó fenti szabályok a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdése értelmében egyébiránt a munkafeltételek fogalmának hatálya is tartoznak.

33 Az a tény, hogy az ilyen típusú szerződésnek pénzügyi kihatásai lehetnek az érintett munkavállalóra nézve, nem jelenti azt, hogy e szerződés automatikusan az EK 141. cikk vagy a 75/117 irányelv hatálya alá tartozik, mivel e rendelkezések a munkavégzés jellege és a munkavállaló díjazásának összege között fennálló szoros kapcsolaton alapulnak (lásd e tekintetben a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-9027. o.] 51. pontját).

34 E megfontolásokból az következik, hogy az alapeljárás vonatkozásában sem az EK 141. cikket, sem a 75/117 irányelvet nem szükséges értelmezni.

Az első kérdésről

35 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az a munkavállaló, akinek a munkaszerződése szerint a munkaidő tartama és beosztása

az elvégzendő munka mennyiségének függvényében alakul, és ezeket eseti alapon, a felek közötti közös egyetértéssel határozzák meg — mint ahogyan az alapügyben —, a 76/207 irányelv és a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás hatálya alá tartozik-e.

36 A 76/207 irányelvet illetően — amint azt a Bíróság a jelen ítélet 31. pontjában már megállapította — az ilyen szerződés ennek az irányelvnek a hatálya alá tartozik. Következésképpen az ilyen munkaszerződéssel rendelkező munkavállaló is az irányelv hatálya alá tartozik.

37 A 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 2. szakaszának (1) bekezdése szerint ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik a tagállam jogszabályai, kollektív szerződései vagy kialakult gyakorlata szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek. A fenti keretmegállapodás 3. szakaszának (1) bekezdése értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló olyan munkavállaló, akinek a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje.

38 Ugyanezen keretmegállapodás 2. szakaszának (2) bekezdése szerint „a tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően, és/vagy a megfelelő szinten a szociális partnerek a nemzeti munkaügyi kapcsolatok alapján objektív okokból ezen megállapodás hatálya alól részben vagy egészben kizárhatják azokat a részmunkaidőben foglalkoztatottakat, akik alkalmi munkát végeznek".

39 Amint arra az Egyesült Királyság Kormánya jogosan rámutatott, a kérdést előterjesztő bíróság hatáskörébe annak vizsgálata, hogy az előtte folyamatban lévő ügyben erről van-e szó.

40 Az előző megfontolásokra tekintettel, az első kérdésre adandó válasz az, hogy az a munkavállaló, akinek a munkaszerződése szerint — miként az alapügyben — a munkaidő tartama és beosztása az elvégzendő munka mennyiségének függvényében alakul, és ezeket a felek közös megegyezéssel csak esetről esetre határozzák meg, a 76/207 irányelv hatálya alá tartozik.

Az ilyen munkavállaló a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás hatálya alá is tartozik, amennyiben:

— a tagállam jogszabályai, kollektív szerződései vagy kialakult gyakorlata szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik;

— a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje kevesebb, mint az említett keretmegállapodás 3. szakaszának (2) bekezdése szerinti összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje;

— a tagállam ezen keretmegállapodás 2. szakaszának (2) bekezdése alapján sem egészben, sem részben nem zárta ki az említett megállapodás rendelkezéseinek hatálya alól az alkalmi munkát végző, részmunkaidőben foglalkoztatottakat.

A második kérdésről

41 A második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy amennyiben maguk a nemzeti rendelkezések nem határozzák meg részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára sem a munkaidő tartamát, sem a beosztását, a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát és a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy ezekkel ellentétes az olyan rendelkezés, mint az AZG 3. §-a, amely a rendes munkaidőt fő szabály szerint heti 40 órában és napi 8 órában állapítja meg.

42 Először is, ami a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát illeti, e rendelkezés előírja, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak — csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak — nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

43 Másodszor, ami a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és 5. cikkének (1) bekezdését illeti, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely nemzeti szabályozás a női munkavállalókra nézve közvetett hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, ha az ugyan semleges formában van megfogalmazva, azonban ténylegesen a nőknek a férfiaknál sokkal nagyobb arányát érinti kedvezőtlenül, kivéve ha ezt az eltérő bánásmódot olyan objektív tényezők igazolják, amelyeknek semmi közük a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez (lásd különösen a C-226/98. sz. Jørgensen-ügyben 2000. április 6-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2447. o] 29. pontját, a C-322/98. sz. Kachelmann-ügyben 2000. szeptember 26-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-7505. o.] 23. pontját és a C-25/02. sz. Rinke-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-8349. o.] 33. pontját).

44 Ezért a kérdést előterjesztő bíróság számára adandó hasznos válasz érdekében meg kell vizsgálni, hogy az AZG 3. §-ának alkalmazása egyrészt a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakasza tekintetében az összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest a részmunkaidőben foglalkoztatottak kedvezőtlenebb bánásmódjához, másrészt a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 5. cikkének (1) bekezdése tekintetében a munkavállalók e két kategóriájával szembeni eltérő bánásmódhoz vezet-e.

45 E tekintetben a 93/104 irányelv rendelkezéseit a nemzeti jogba átültető AZG a 3. §-ában előírja, hogy a rendes munkaidő fő szabály szerint nem haladhatja meg a heti 40 órát és napi 8 órát. Az AZG 19d. §-a továbbá úgy határozza meg a részmunkaidő fogalmát, mint azt a helyzetet, amikor a megállapodás szerinti heti munkaidő átlaga kevesebb a fenti maximális munkaidő tartamánál.

46 Mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy amint az mind az EK-Szerződésnek a 93/104 irányelv jogalapját jelentő 118a. cikkéből (az EK-Szerződés 117–120. cikke helyébe az EK 136. – EK 143. cikk lépett), mind az irányelv első, negyedik, hetedik és nyolcadik preambulumbekezdéséből, illetve 1. cikkének (1) bekezdéséből következik, az irányelv célja az, hogy a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítása érdekében, a nemzeti jogszabályok munkaidő tartamát szabályozó rendelkezéseinek közelítésével megállapítsa a minimális követelményeket (lásd a C-173/99. sz. BECTU-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4881. o.] 37. pontját és a C-151/02. sz. Jaeger-ügyben 2003. szeptember 9-én hozott ítélet [EBHT 2003,. I-8389. o.] 45. pontját).

47 Továbbá ugyanezen rendelkezések szerint ennek a közösségi szintű, a munkaidőbeosztást érintő harmonizációnak az a célja, hogy biztosítsa a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmét azáltal, hogy minimális napi és heti pihenőidőt, valamint megfelelő szüneteket biztosít számukra, illetve megállapítja a

heti munkaidő maximális tartamát (lásd a C-303/98. sz. Simap-ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-7963. o.] 49. pontját; a BECTU-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 38. pontját és a Jaeger-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 46. pontját). Ez a védelem szociális jogot jelent, amelyet — mint a biztonságának és egészségének védelme érdekében szükséges minimális követelményt — valamennyi munkavállaló számára biztosítanak (lásd e tekintetben a BECTU-ügyben hozott, fent hivatkozott ítélet 47. pontját).

48 Végül lehetséges, hogy bizonyos esetekben a munkaidő maximális tartama és a munkaidő beosztása egybeesik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló által ténylegesen ledolgozott heti munkaórákkal, valamint ezen munkavállaló munkaidő-beosztásával. A 93/104 irányelv azonban különbségtétel nélkül alkalmazandó a teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra, ezért többek között a munkavállalók mindkét kategóriáját illetően szabályozza a munkaidő maximális tartamát és beosztását.

49 Következésképpen az AZG 3. §-a — amint azt az osztrák kormány jogosan megállapította — szabályozza a munkaidő maximális tartamát és a munkaidő beosztását mind a teljes, mind pedig a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában, amennyiben előírja a munkaidő beosztását és maximális tartamát, amely a fogalom jelentéséből következően magasabb kell, hogy legyen a részmunkaidő tartamánál.

50 Ezért az AZG 3. §-a a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát illetően nem vezet sem ahhoz, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatottak kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek az összehasonlítható teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest, sem pedig a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és az 5. cikkének (1) bekezdése vonatkozásában a munkavállalók e két kategóriája közötti egyenlőtlen bánásmódhoz.

51 A fentiekre figyelemmel a második kérdésre adandó válasz az, hogy a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és az 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy e rendelkezésekkel nem ellentétes egy olyan rendelkezés, mint az AZG 3. §-a, amely a munkaidő maximális tartamát fő szabály szerint heti 40 órában és napi 8 órában állapítja meg, és amely ennélfogva mind a teljes, mind pedig a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában szabályozza a munkaidő maximális tartamát és a munkaidő beosztását.

A harmadik kérdésről

52 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy egyrészt a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát, másrészt a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és az 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan részmunkaidős munkaszerződés, mint amilyenről az alapügyben van szó, amely szerint nem határozzák meg a heti munkaidő tartamát és beosztását, hanem ezek eseti alapon, a munkaerőszükséglet függvényében alakulnak, és az érintett munkavállaló választhat, hogy elvállalja vagy visszautasítja a munkát.

53 Emlékeztetni kell arra, hogy ezt a kérdést az alapügy körülményei között tették fel, ahol — amint az ügy irataiból kiderül — N. Wippel szerint munkaszerződésének tartalmaznia kellett volna egy olyan kikötést, amely megállapítja a heti munkaidő rögzített tartamát és az ehhez járó, meghatározott fizetést, függetlenül attól, hogy ezen időtartam teljes egésze alatt ő dolgozott-e, vagy sem.

54 E tekintetben egyrészt, amint azt a Bíróság a jelen ítélet 42. pontjában már megállapította, a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszával ellentétes az, hogy a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben

foglalkoztatottak — csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak — kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatottak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

55 Másrészt a jelen ítélet 43. pontjában hivatkozott, a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdésére és 5. cikkének (1) bekezdésére vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely nemzeti jogszabály közvetett hátrányos megkülönböztetést tartalmaz, ha az ugyan semleges formában van megfogalmazva, azonban ténylegesen a nőknek a férfiaknál sokkal nagyobb arányát érinti kedvezőtlenül, kivéve ha ezt az eltérő bánásmódot olyan objektív tényezők igazolják, amelyeknek semmi közük a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéshez. Ugyanez vonatkozik az olyan munkaszerződésre is, mint amilyen az alapügyben szerepel.

56 A fenti rendelkezésekben kimondott hátrányos megkülönböztetés tilalma az egyenlőség általános elvének — a közösségi jog egyik alapvető elvének — sajátos kifejezése, amely elv szerint a hasonló helyzetek nem kezelhetők eltérő módon, kivéve ha az egyenlőtlen bánásmód objektív alapon igazolható (lásd a C-381/99. sz. Brunnhofer-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4961. o.] 28. pontját és a C-320/00. sz. Lawrence és társai ügyben 2002. szeptember 17-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-7325. o.] 12. pontját). Ez az elv tehát csak azon személyekre alkalmazható, akik összehasonlítható helyzetben vannak (a C-122/99. P. és C-125/99. P. sz., D és Svédország kontra Tanács ügyben 2001. május 31-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-4319. o.] 48. pontja).

57 Elsőként meg kell tehát vizsgálni, hogy az olyan, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra irányuló munkaszerződés, mint amilyenről az alapügyben szó van, azt eredményezi-e, hogy egy olyan munkavállaló, mint N. Wippel, a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakasza értelmében kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók.

58 E tekintetben a fenti keretmegállapodás 3. szakasza kritériumokkal szolgál annak meghatározásához, hogy létezik-e „összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló". Az összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a meghatározás szerint „olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek". Ugyanezen szakasz szerint 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.

59 Az olyan, munkaerő-szükséglet szerint foglalkoztatott részmunkaidős munkavállaló, mint N. Wippel, olyan szerződés alapján dolgozik, amely nem határozza meg sem a munkaidő heti tartamát, sem a munkaidő beosztását, hanem választást biztosít számára, hogy elvállalja-e, vagy visszautasítja a P&C által ajánlott munkát. Órabér alapján, de kizárólag a ténylegesen ledolgozott órákért díjazzák.

60 Ezzel szemben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló olyan munkaszerződés alapján dolgozik, amely meghatározza a heti munkaidő tartamát (38,5 óra), a munkaidő beosztását, a fizetést, és arra kötelezi a munkavállalót, hogy az így meghatározott teljes munkaidő alatt a P&C számára dolgozzék anélkül, hogy lehetősége lenne visszautasítani a munkát, még akkor is, ha nem tudja, vagy nem kívánja elvégezni.

61 Eszerint a jelen ítélet előző pontjában leírt munkaviszony tárgya és jogalapja különbözik attól a munkaviszonytól, amelyben az olyan munkavállaló található, mint N. Wippel. Ebből az következik, hogy ugyanannál a vállalkozásnál nincs olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki N. Wippelével összehasonlítható munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezne. Az ügy irataiból kiderül, hogy az alapügy körülményei között ugyanez vonatkozik minden teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra is, akiknek az irányadó kollektív szerződés a heti munkaidő tartamát 38,5 órában állapítja meg.

62 Az alapügy körülményei között nincsen, olyan, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, aki a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás értelmében összehasonlítható Wippel asszonnyal. Ebből következik, hogy a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra irányuló részmunkaidős munkaszerződés, amely nem határozza meg sem a heti munkaidő tartamát, sem a munkaidő beosztását, nem jelent a keretmegállapodás 4. szakasza értelmében vett kedvezőtlenebb bánásmódot.

63 Másodsorban, ami a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és 5. cikkének (1) bekezdését illeti, az ügy irataiból kiderül, hogy N. Wippel szerint összehasonlítható egymással a P&C azon munkavállalóinak helyzete, akiket a munkaerő-szükséglet szerint részmunkaidőben foglalkoztatnak, és akiknek a munkaszerződése nem határozza meg sem a heti munkaidő tartamát, sem a munkaidő beosztását, valamint a P&C valamennyi, akár rész-, akár teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalójának helyzete, akiknek a munkaszerződése meghatározza a heti munkaidő tartamát és beosztását.

64 Mivel a munkavállalók utóbbi kategóriájára az jellemző, hogy e munkavállalók kötelesek a meghatározott heti munkaidő tartama alatt munkát végezni a P&C számára anélkül, hogy visszautasíthatnák a munkavégzést abban az esetben, ha nem tudnak, vagy nem kívánnak dolgozni, elegendő emlékeztetni arra, hogy a jelen ítélet 59–61. pontjában felsorolt okok miatt ezen munkavállalók helyzete nem hasonlítható össze a munkaerő-szükséglet szerint foglalkoztatott részmunkaidős munkavállalók helyzetével.

65 Következésképpen olyan körülmények között, mint az alapügyben, ahol a munkavállalók két csoportja nem hasonlítható össze, a munkaerő-szükséglet szerinti foglalkoztatásra irányuló részmunkaidős munkaszerződés, amely nem határozza meg sem a heti munkaidő tartamát, sem a munkaidő beosztását, nem minősül a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 5. cikkének (1) bekezdése értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetést megvalósító intézkedésnek.

66 A fentiekre tekintettel a harmadik kérdésre adandó válasz az, hogy a 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy olyan körülmények között, ahol a vállalkozás többi munkavállalójának a munkaszerződése meghatározza a heti munkaidő tartamát és a munkaidő beosztását, e rendelkezésekkel nem ellentétes ugyanazon vállalkozás munkavállalójának olyan részmunkaidős munkaszerződése, mint amilyenről az alapügyben van szó, amely szerint nem rögzítik a heti munkaidő tartamát és a munkaidő beosztását, hanem ezek eseti alapon, a munkaerő-szükséglet függvényében alakulnak, és az érintett munkavállaló választhat, hogy elvállalja vagy visszautasítja az adott munkát.

67 Tekintettel a második és a harmadik kérdésre adott válaszra, a negyedik kérdésre nem szükséges válaszolni.

A költségekről

68 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez utóbbi 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 (nagytanács) a következőképpen határozott:

1) **Az a munkavállaló, akinek a munkaszerződése szerint — miként az alapügyben — a munkaidő tartama és beosztása az elvégzendő munka**

mennyiségének függvényében alakul, és ezeket a felek közös megegyezéssel csak esetről esetre határozzák meg, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelv hatálya alá tartozik.

Az ilyen munkavállaló az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv hatálya alá is tartozik, amennyiben:

— a tagállam jogszabályai, kollektív szerződései vagy kialakult gyakorlata szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik;

— a heti alapon vagy a legfeljebb egy évig terjedő foglalkoztatási időszakra vonatkozóan átlagolva számított rendes munkaideje kevesebb, mint az említett keretmegállapodás 3. szakaszának (2) bekezdése szerinti összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje;

— a tagállam ezen keretmegállapodás 2. szakaszának (2) bekezdése alapján sem egészben, sem részben nem zárta ki az említett megállapodás rendelkezéseinek hatálya alól az alkalmi munkát végző, részmunkaidőben foglalkoztatottakat.

2) **A 97/81 irányelv mellékletét képező keretmegállapodás 4. szakaszát, valamint a 76/207 irányelv 2. cikkének (1) bekezdését és 5. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy:**

— **e rendelkezésekkel nem ellentétes egy olyan rendelkezés, mint az Arbeitszeitgesetz (a munkaidőről szóló törvény) 3. §-a, amely a munkaidő maximális tartamát fő szabály szerint heti 40 órában és napi 8 órában állapítja meg, és amely ennélfogva mind a teljes, mind pedig a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában szabályozza a munkaidő maximális tartamát és a munkaidő beosztását;**

— **olyan körülmények között, ahol a vállalkozás többi munkavállalójának a munkaszerződése meghatározza a heti munkaidő tartamát és a munkaidő beosztását, e rendelkezésekkel nem ellentétes ugyanezen vállalkozás munkavállalójának olyan részmunkaidős munkaszerződése, mint amilyenről az alapügyben van szó, amely szerint a heti munkaidő tartamát és a munkaidő beosztását nem rögzítik, hanem ezek eseti alapon, a munkaerő-szükséglet függvényében alakulnak, és az érintett munkavállaló választhat, hogy elvállalja vagy visszautasítja az adott munkát.**

Aláírások