A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2024. július 29.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – EUMSZ 157. cikk – A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód a foglalkoztatás és munkavégzés területén – 2006/54/EK irányelv – A 2. cikk (1) bekezdésének b) pontja és a 4. cikk első bekezdése – A nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma – Részmunkaidőben végzett munka – 97/81/EK irányelv – A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás – 4. szakasz – A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak az összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban való részesítésére vonatkozó tilalom – Bérpótléknak kizárólag azon túlóra után való fizetése, amelyet a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára megállapított rendes munkaidőn felül teljesítenek”

A C-184/22. és C-185/22. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2022. március 10-én érkezett, 2021. október 28-i határozataival terjesztett elő az

IK (C-184/22),

CM (C-185/22)

és

a **KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V**.

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

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

főtanácsnok: A. Rantos,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

* Az eljárás nyelve: német.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– IK képviseletében J. Windhorst Rechtsanwältin,

– a KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. képviseletében K. M. Weber Rechtsanwalt,

– a dán kormány képviseletében J. F. Kronborg, C. Maertens és V. Pasternak Jørgensen, meghatalmazotti minőségben,

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,

– a norvég kormány képviseletében T. Hostvedt Aarthun és I. Thue, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében D. Recchia, E. Schmidt és A. Szmytkowska, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2023. november 16-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek az EUMSZ 157. cikknek, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2006. L 204., 23. o.; helyesbítés: HL 2019. L 191., 45. o.) 2. cikke (1) bekezdése b) pontjának és 4. cikke első bekezdésének, valamint az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. és 2. pontjának az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmeket az egyrészről IK (C-184/22) és CM (C-185/22), másrészről pedig a munkáltatójuk, a KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V. között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a munkaszerződésükben rögzített rendes munkaidőn felül teljesített túlóra után járó bérpótlék megfizetése.

Jogi háttér

Az uniós jog

A 2006/54 irányelv

3 A 2006/54 irányelv (30) preambulumbekezdése szerint:

„[…] Lényeges […] annak tisztázása, hogy a közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre [helyesen: hátrányos megkülönböztetésre] utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően továbbra is az illetékes nemzeti szerv feladata. […]”

4 A 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) és e) pontja szerint:

„Ezen irányelv alkalmazásában:

[…]

b) »közvetett megkülönböztetés [helyesen: közvetett hátrányos megkülönböztetés]«: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;

[…]

e) »díjazás«: az a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény és minden egyéb olyan ellátás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap”.

5 Az említett irányelvnek „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalma” címet viselő 4. cikkének első bekezdése a következőket írja elő:

„Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést [helyesen: hátrányos megkülönböztetést].”

A keretmegállapodás

6 A keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontja értelmében annak célja „a részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének [helyesen: hátrányos megkülönböztetésének] kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása”.

7 A keretmegállapodás 2. szakaszának 1. pontja a következőket írja elő:

„Ez a megállapodás olyan részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozik, akik törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.”

8 A keretmegállapodás 3. szakasza értelmében:

„E megállapodás alkalmazásában:

1. Részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló: olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított 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 olyan szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek.

[…]”

9 A keretmegállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. és 4. pontja a következőt írja elő:

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

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

A német jog

10 A 2006. augusztus 14-i Allgemeines Gleichbehandlungsgesetznek (az egyenlő bánásmódról szóló általános törvény; BGBl. 2006. I, 1897. o.) az alapügyre alkalmazandó változatának (a továbbiakban: AGG) „A törvény célja” című 1. §-a szerint:

„A jelen törvény célja a faji vagy etnikai hovatartozáson, nemen, valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megakadályozása, illetve kiküszöbölése.”

11 Az AGG 7. §-a szerint a munkavállalók nem részesülhetnek hátrányos megkülönböztetésben az e törvény 1. §-ában felsorolt okok – köztük a nem – alapján.

12 Az említett törvény „Kártalanítás és kártérítés” című 15. §-ának szövege a következő:

„(1) A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megsértésével okozott kárt a munkáltató köteles megtéríteni. […]

(2) A munkavállaló a nem vagyoni kárért megfelelő pénzbeli kártérítést követelhet. […]”

13 A 2017. június 30-i Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männernnek (Entgelttransparenzgesetz) (a díjazás nők és férfiak közötti átláthatóságának előmozdításáról szóló törvény; BGBl. 2017. I, 2152. o.) az alapügyben alkalmazandó változata „A nemen alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma a díjazás területén” című 3. §-ának (1) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„Az ugyanolyan vagy azonos értékű munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében tilos a nemi alapon történő közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés.”

14 Az említett törvénynek „Az egyenlőség követelménye a díjazás vonatkozásában” című 7. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A munkaviszonyokban ugyanazon vagy azonos értékű munkáért nem köthető ki vagy fizethető a munkavállaló neme alapján alacsonyabb díjazás, mint a másik nemhez tartozó munkavállaló esetében.”

15 A 2000. december 21-i Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträgének (a részmunkaidőről és a határozott idejű munkaszerződésekről szóló törvény) (BGBl. 2000. I, 1966. o.) az alapügyben alkalmazandó változata „A hátrányos megkülönböztetés tilalma” címet viselő 4. §-ának (1) bekezdésében a következőket írja elő:

„A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló a részmunkaidős foglalkoztatás miatt nem részesülhet kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a vele hasonló helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló, kivéve, ha az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak olyan díjazásban, illetve egyéb, osztható nem pénzbeli juttatásban kell részesülnie, amely megfelel legalább a munkaidejének a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaidejéhez viszonyított hányadrésznek.”

16 A Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di) – a szolgáltatási ágazat egységes szakszervezete – és az alapeljárások alperese között kötött Manteltarifvertrag (általános kollektív szerződés) (a továbbiakban: MTV) 10. §-a, amelynek címe „Munkaidő”, a következőképpen rendelkezik:

„1. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló szokásos heti munkaideje a szünetek nélkül átlagosan 38,5 óra.

[…]

A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló szokásos napi munkaideje 7 óra 42 perc.

[…]

6. Ha az elvégzendő munkamennyiség túlórát igényel, akkor azt főszabály szerint el kell rendelni. […] A túlórát sürgős esetekre kell korlátozni, és a lehető legegyenletesebben kell elosztani az összes munkavállaló között.

7. A túlóra az 1. pont első és harmadik mondata szerinti rendes munkaidő keretében ledolgozott munkaórákat meghaladóan a cég szolgálati beosztásának vagy a cégnél kialakult gyakorlatnak megfelelően utasításra ledolgozott munkaóra. A 13. § 1. pontja alapján bérpótlékot kell fizetni a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló naptári havi munkaidejét meghaladóan

ledolgozott és a munkavégzés naptári hónapjában szabadidő biztosításával nem kompenzálható túlórák után.

[…]”

17 Az MTV „Túlóradíj, bérpótlékok és az előnytelen időszakban végzett munkáért járó kompenzáció” című 13. §-a az 1. pontjában a következőket írja elő:

„1. Az MTV 10. §-a 7. pontjának megfelelően a túlórákat túlóránként a kollektív szerződés szerinti havi munkabér 1/167-ed részével kell pénzben megváltani. A 10. § 7. pontjának második mondata szerinti túlórapótlék mértéke 30%.

[…]”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

18 Az alapeljárások alperese a Németországi Szövetségi Köztársaság egész területén működő, járóbetegek számára dialízist nyújtó szolgáltató.

19 IK és CM, akiket a KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation eV részmunkaidős segédápolókként foglalkoztat, a munkaszerződésük értelmében a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rendes heti munkaidejének – amelyet az MTV 10. §-a 38,5 órában határoz meg – a 40%-át, illetve a 80%-át kötelesek ledolgozni.

20 Az alapeljárások felperesei, mivel úgy vélték, hogy az alapeljárások alperese az MTV 10. §-ának 7. pontja értelmében köteles a számukra a teljesített túlórák után bérpótlékot fizetni, vagy köteles a munkaidőszámlájukon az őket megillető bérpótléknak megfelelő munkaidőt jóváírni, keresetet indítottak az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) előtt a fizetendő bérpótléknak megfelelő munkaidő-jóváírás, valamint az AGG 15. §-ának (2) bekezdése szerinti kártérítés iránt.

21 Keresetük alátámasztása érdekében az alapeljárások felperesei arra hivatkoztak, hogy az alapeljárások alperese azáltal, hogy a munkaszerződésükben rögzített munkaidőn felül teljesített túlóra után nem fizetett a számukra bérpótlékot, és a munkaidőszámlájukon nem írta jóvá az őket megillető bérpótlékuknak megfelelő munkaidőt, a teljes munkaidőben foglalkoztatottakhoz képest kedvezőtlenebb bánásmódot alkalmazott velük szemben, mivel részmunkaidőben dolgoznak. Ezenkívül a nemük alapján közvetett hátrányos megkülönböztetést szenvedtek el, mivel az alapeljárások alperese többnyire nőket foglalkoztat részmunkaidőben.

22 Mivel az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) elutasította e kereseteket, az alapeljárások felperesei e bíróság ítéleteivel szemben fellebbezést nyújtottak be a Landesarbeitsgericht Hessenhez (hesseni munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország), amely arra kötelezte az alapeljárások alperesét, hogy az alapeljárások felpereseinek a munkaidőszámláján írja jóvá az általuk teljesített túlóra után járó bérpótléknak megfelelő munkaidőt, de elutasította az említett felpereseknek az AGG 15. §-ának (2) bekezdése szerinti kártérítés iránti kérelmét.

23 Az alapeljárások felperesei az említett kártérítés kifizetése érdekében felülvizsgálati kérelmet nyújtottak be a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország), azaz, a kérdést előterjesztő bírósághoz. Az alapeljárások alperese e bírósághoz csatlakozó felülvizsgálati kérelmet nyújtott be az alapeljárások felpereseinek munkaidőszámláján végrehajtandó munkaidő-jóváírásra való kötelezése ellen.

24 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy az alapeljárások felpereseinek az AGG 15. §-a értelmében vett kártérítéshez való jogára vonatkozó döntéshez azt kell tudni, hogy nemen alapuló, az AGG 7. §-ába ütköző hátrányos megkülönböztetést alkalmaztak-e velük szemben.

25 Úgy véli továbbá, hogy az alapeljárások alperese által benyújtott, az alapeljárások felpereseinek a munkaidőszámláján végrehajtandó munkaidő-jóváírásra való kötelezése elleni csatlakozó felülvizsgálati kérelem elbírálása szempontjából meghatározó az a kérdés, hogy hátrányos megkülönböztetés érte-e e felpereseket amiatt, hogy részmunkaidőben foglalkoztatják őket.

26 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő, a C-184/22. és C-185/22. sz. egyesített ügyekben azonos módon megfogalmazott kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 157. cikket, valamint a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját és 4. cikkének első [bekezdését], hogy az olyan nemzeti kollektív szerződési rendelkezés, amely szerint csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rendes munkaidejét meghaladóan ledolgozott munkaórák után fizetendő túlórapótlék, a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot tartalmaz?

2) A Bíróság által az 1. kérdésre adandó igenlő válasz esetén:
   a) Úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 157. cikket, valamint a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját és 4. cikkének első [bekezdését], hogy ilyen esetben annak megállapításához, hogy az eltérő bánásmód jóval több nőt érint, mint férfit, nem elegendő, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között jóval több nő van, mint férfi, hanem ezenfelül a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók között jóval több férfinak kell lennie, illetve a férfiak arányának jelentősen nagyobbnak kell lennie?
   b) Vagy az EUMSZ 157. cikk és a [2006/54] irányelv tekintetében is valami más következik a Bíróságnak a 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet (C-16/19, EU:C:2021:64) 25–36. pontjában tett megállapításaiból, amelyek szerint egy, fogyatékossággal élő személyek csoportján belül megvalósuló eltérő bánásmód is [a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.)] 2. cikkében említett »hátrányos megkülönböztetés« fogalmába tartozhat?

3) Abban az esetben, ha a Bíróság az első kérdésre igenlő választ, a 2) a) és 2) b) kérdésre pedig azt a választ adja, hogy olyan helyzetben, mint amilyen az alapeljárásokban szerepel, megállapítható, hogy a díjazás vonatkozásában megvalósuló eltérő bánásmód jóval több nőt érint, mint férfit: úgy kell-e értelmezni az EUMSZ 157. cikket, valamint a [2006/54] irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját és 4. cikkének első [bekezdését], hogy jogszerű cél lehet, ha a kollektív szerződés felei egy olyan rendelkezéssel, mint amilyen az első kérdésben szerepel, egyrészt azt kívánják ugyan elérni, hogy a munkáltató ne rendeljen el túlórát, és

túlórapótlékkal díjazza a munkavállalók megállapodás szerinti mértéket meghaladó munkavégzését, másrészt azonban azt a célkitűzést is követik, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók ne részesüljenek hátrányosabb bánásmódban, mint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, és ezért előírják, hogy bérpótlék csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló naptári havi munkaidejét meghaladóan ledolgozott túlórák után fizetendő?

4) Úgy kell-e értelmezni a [97/81] irányelv mellékletében szereplő [keretmegállapodás] 4. szakaszának 1. pontját, hogy az olyan nemzeti kollektív szerződési rendelkezés, amely szerint csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló rendes munkaidejét meghaladóan ledolgozott munkaórák után fizetendő túlórapótlék, a teljes és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti eltérő bánásmódot tartalmaz?

5) A Bíróság által a negyedik kérdésre adandó igenlő válasz esetén: A Bíróság által a negyedik kérdésre adandó igenlő válasz esetén: úgy kell-e értelmezni a [97/81 irányelv] mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontját, hogy objektív ok lehet, ha a kollektív szerződés felei egy olyan rendelkezéssel, mint amilyen a negyedik kérdésben szerepel, egyrészt azt kívánják ugyan elérni, hogy a munkáltató ne rendeljen el túlórát, és túlórapótlékkal díjazza a munkavállalók megállapodás szerinti mértéket meghaladó munkavégzését, másrészt azonban azt a célkitűzést is követik, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók ne részesüljenek hátrányosabb bánásmódban, mint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, és ezért előírják, hogy bérpótlék csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló naptári havi munkaidejét meghaladóan ledolgozott túlórák után fizetendő?”

27 A Bíróság elnöke a 2022. április 19-i határozatával az eljárás írásbeli és a szóbeli szakaszának lefolytatása, valamint az ítélet meghozatala céljából egyesítette a C-184/22. és C-185/22. sz. ügyeket.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A negyedik és az ötödik kérdésről

28 A kérdést előterjesztő bíróság a negyedik és az ötödik kérdésével, amelyeket együttesen, elsőként célszerű vizsgálni, lényegében arra vár választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében csak az olyan munkaórák tekintetében írja elő túlórapótlék fizetését, amelyeket az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára előírt rendes munkaidőn felül teljesítettek, e 4. szakasz 1. pontja értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni „kedvezőtlenebb” bánásmódnak minősül, és hogy az ilyen bánásmód igazolható-e egyrészt azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és másrészt az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

29 Előzetesen meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben nem vitatott, hogy az alapeljárások felperesei a keretmegállapodás 3. szakasza értelmében részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók. Az sem vitatott, hogy az MTV alkalmazandó a munkaszerződéseikre.

30 Ami a keretmegállapodás 4. szakaszának értelmezését illeti, mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a keretmegállapodás célja egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatás elősegítése, másrészt a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése, amint az a keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontjából kifejezetten kitűnik (lásd ebben az értelemben: 2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

31 E célokra tekintettel a keretmegállapodás 4. szakasza úgy értendő, hogy az az uniós szociális jog olyan elvét fejezi ki, amelyet nem lehet megszorítóan értelmezni (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

32 A részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésére irányuló, a keretmegállapodás 1. szakaszának a) pontjában előírt célnak megfelelően e keretmegállapodás 4. szakaszával továbbá – a munkafeltételeket illetően – ellentétes az, ha a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók csupán azért részesülnek „kedvezőtlenebb” bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív okokkal igazolható (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 Ezenfelül a Bíróság megállapította, hogy e szakasz célja a hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének a részmunkaidőben alkalmazott munkavállalókra történő alkalmazása annak érdekében, hogy megakadályozható legyen az, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyt a munkáltató arra használja, hogy megfossza e munkavállalókat azon jogoktól, amelyek a teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalóknak járnak (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

34 Így először is, ami azt a kérdést illeti, hogy a jelen ügyben a túlórapótlék a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja szerinti „foglalkoztatási feltételek” fogalmába tartozik-e, meg kell állapítani, hogy a Bíróság már megállapította, hogy e fogalom magában foglalja a díjazásra vonatkozó feltételeket is (2021. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 Másodszor, ami a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyek és az alapeljárások felpereseihez hasonló, részmunkaidőben foglalkoztatott személyek helyzetének összehasonlíthatóságát illeti, emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint annak értékelésekor, hogy a munkavállalók a keretmegállapodás 3. szakaszának 2. pontja értelmében vett azonos vagy hasonló munkát végeznek-e, azt kell vizsgálni, hogy bizonyos tényezők – mint például a munka jellege, a képesítési feltételek és a munkafeltételek – összessége alapján lehet-e úgy tekinteni, hogy e személyek összehasonlítható helyzetben vannak (lásd: 2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 Ha bizonyítást nyert, hogy a részmunkaidőben dolgozó munkavállalók a foglalkoztatásuk során ugyanazon feladatokat látták el, mint az ugyanazon munkáltató által teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, vagy ugyanazon álláshelyeket töltik be, mint ők, főszabály szerint e két munkavállalói kategória helyzetét összehasonlíthatónak kell tekinteni (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 E tekintetben azonban emlékeztetni kell arra, hogy a tények értékelésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróságnak kell meghatároznia, hogy az érintett munkavállalók által végzett tevékenységek konkrét jellegére tekintettel e tevékenységek egyenlő értékűnek tekinthetők-e (2021. június 3-i Tesco Stores ítélet, C-624/19, EU:C:2021:429, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

38 A jelen ügyben – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül – úgy tűnik, hogy az alapeljárások alperese nem vitatja, hogy az alapeljárások felperesei által nyújtott szolgáltatások összehasonlíthatók az általa teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által végzett szolgáltatásokkal.

39 Harmadszor, ami azt a kérdést illeti, hogy eltérő bánásmód áll-e fenn az alapeljárások felpereseihez hasonló, részmunkaidőben segédápolóként dolgozó személyek és a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyek között, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból kitűnik, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott segédápolók csak a teljes munkaidőben dolgozó segédápolók rendes heti munkaidején felül teljesített munkaórák után kapnak túlórapótlékot, amely heti munkaidő a jelen esetben az MTV 10. §-ának (1) bekezdése szerint 38,5 óra.

40 Így a részmunkaidőben segédápolóként dolgozó személyeknek ahhoz, hogy túlórapótlékban részesüljenek, ugyanolyan számú munkaórát kell teljesíteniük, mint a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyeknek, tekintet nélkül a részmunkaidőben dolgozó személyek munkaszerződésében egyedileg meghatározott rendes munkaidőre, így az utóbbi személyek nem, vagy jóval kisebb valószínűséggel érik el az említett túlórapótlék kifizetéséhez szükséges munkaórák számát, mint a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyek.

41 Bár – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság kifejti – a túlóra után járó díjazás a részmunkaidőben segédápolóként dolgozó személyek és a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyek esetében egyenlőnek tűnik, mivel az ilyen pótlékhoz való jog mindkét esetben csak a heti 38,5 munkaórás küszöbön felül keletkezik, meg kell állapítani, hogy ezen egységes küszöb, amely mind a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyek, mind pedig a részmunkaidőben segédápolóként dolgozó személyek esetében egyenlően van meghatározva, ezen utóbbiak esetében a munkaszerződéseikben rögzített rendes munkaidőre tekintettel nagyobb terhet jelent, mivel az ezen rendes munkaidőn felül ledolgozott munkaóráknak legalább egy része – bár díjazott –, nem jogosít fel bérpótlékra. A teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyek ugyanis a rájuk vonatkozó rendes munkaidőn felül – azaz a heti 38,5 órát meghaladóan – ledolgozott legelső munkaórától túlórapótlékban részesülnek, míg a részmunkaidőben segédápolóként dolgozó személyek nem részesülnek bérpótlékban az olyan munkaórák után, amelyek a munkaszerződésükben rögzített rendes munkaidőt meghaladják, de a teljes munkaidőben segédápolóként foglalkoztatott személyek tekintetében meghatározott rendes munkaidő küszöbét nem érik el.

42 Így a részmunkaidőben segédápolóként munkát végző személyek, akik a munkaszerződésükben rögzített rendes munkaidőn felül olyan munkaórákat teljesítenek, amelyek után nem részesülnek bérpótlékban, egyenlőtlen bánásmódban részesülnek a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó azon személyekhez képest, akik a heti 38,5 munkaórán felüli munkaidejük után pótlékban részesülnek (lásd ebben az értelemben: 2004. május 27-i Elsner-Lakeberg ítélet, C-285/02, EU:C:2004:320, 17. pont).

43 Márpedig emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók díjazásának a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók díjazásával azonosnak kell lennie, a keretmegállapodás 4. szakaszának 2. pontjában előírt időarányossági elv alkalmazásának sérelme nélkül (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Következésképpen – a kérdést előterjesztő bíróság által elvégzendő vizsgálat sérelme nélkül –, amennyiben az alapeljárások felpereseihez hasonló, részmunkaidőben foglalkoztatott személyek esetében azon munkaórák száma, amelyek felett bérpótlékban részesülnek, nem csökken időarányosan a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidő alapján, úgy tűnik, hogy e személyek „kedvezőtlenebb” bánásmódban részesülnek a teljes munkaidőben segédápolóként dolgozó személyekhez képest, amit a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja tilt, kivéve ha ezt az eltérő bánásmódot az e szakasz értelmében vett „objektív ok” igazolja (lásd ebben az értelemben: 2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróságnak kell valamennyi releváns tényező figyelembevételével meghatároznia, hogy az alapügyek tárgyát képező, általa megállapított eltérő bánásmód igazolható-e „objektív okkal”.

46 Ebből a szempontból emlékeztetni kell arra, hogy bár az EUMSZ 267. cikk keretében a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel arra, hogy a tényállást értékelje és az uniós szabályokat egy meghatározott ügyre alkalmazza, a kérdést előterjesztő bíróság számára meg kell adnia az e mérlegelés lefolytatásához szükséges valamennyi információt (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 55. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 E tekintetben meg kell állapítani, hogy az „objektív oknak” a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett fogalma azt követeli meg, hogy a megállapított eltérő bánásmódot az érintett munkafeltételt jellemző, pontos és konkrét tényezők igazolják az annak hátterét képező egyedi kontextusban, valamint objektív és átlátható szempontok alapján, annak biztosítása érdekében, hogy ezen eltérés valós igénynek felel meg, a kitűzött cél elérésére alkalmas, és ahhoz szükséges. E tényezők eredhetnek többek között azon feladatok különös jellegéből vagy sajátos jellemzőiből, amelyek ellátására a részmunkaidős szerződéseket megkötötték, illetve – adott esetben – a valamely tagállam által elérni kívánt jogszerű szociálpolitikai célból (2023. október 19-i Lufthansa CityLine ítélet, C-660/20, EU:C:2023:789, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

48 A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett „objektív oknak” minősülhet-e egyrészt az a cél, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és másrészt az annak elkerülésére irányuló cél, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

49 E célkitűzések közül az elsőt illetően meg kell állapítani, hogy az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozás alkalmazása azzal a következménnyel jár, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók által ledolgozott, a munkaszerződésükben rögzített rendes munkaidőt meghaladó, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra vonatkozóan meghatározott rendes munkaidőt, azaz a heti 38,5 órát meg nem haladó munkaórák a munkáltató számára csekélyebb

anyagi terhet jelentenek, mint ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló dolgozna le ugyanennyi munkaórát, mivel e munkaórák után nem kell pótlékot fizetni. E szabályozás tehát a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében az elérni kívánttal ellentétes hatással jár, mivel – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutat – valójában arra ösztönzi a munkáltatót, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók helyett inkább a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat kötelezze túlórázásra.

50 Következésképpen az, ha a túlórapótlék fizetését érintően a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra egységes küszöbértéket határoznak meg, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében nem alkalmas arra, hogy visszatartsa a munkáltatót attól, hogy a munkavállalókat túlórázásra kötelezze.

51 A jelen ítélet 48. pontjában említett második célt illetően meg kell állapítani, hogy e cél annak elkerülésére irányul, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest. Az e célt alátámasztó érvelés azon az előfeltevésen alapul, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalót túlórázásra kérő munkáltató arra való kötelezése, hogy e munkavállaló számára az általa teljesített, a munkaszerződésében egyedileg rögzített munkaidőt meghaladó legelső munkaórától számítva túlórapótlékot fizessen, amint azt a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében teszi, ezen utóbbi munkavállalókkal szemben kedvezőtlenebb bánásmódot eredményezne. Márpedig ez az előfeltevés téves, mivel ebben az esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a túlóra tekintetében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szemben alkalmazottal azonos bánásmódban részesítenék, az időarányosság elvének alkalmazása mellett.

52 Ebből következik, hogy e második célkitűzés sem igazolhatja az alapeljárások tárgyát képező eltérő bánásmódot.

53 A fentiek összességére tekintettel a negyedik és az ötödik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját úgy kell értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében csak az olyan munkaórák tekintetében írja elő túlórapótlék fizetését, amelyeket az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára előírt rendes munkaidőn felül teljesítettek, e 4. szakasz 1. pontja értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni „kedvezőtlenebb” bánásmódnak minősül, amely nem igazolható egyrészt azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és másrészt az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

Az első, a második és a harmadik kérdésről

54 A kérdést előterjesztő bíróság az első, a második és a harmadik kérdésével, amelyeket együttesen és másodikként célszerű vizsgálni, lényegében arra vár választ, hogy az EUMSZ 157. cikket, valamint a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját és 4. cikkének első bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy egyrészt az olyan nemzeti szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében túlórapótlék fizetését csak az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében megállapított rendes munkaidőn felül teljesített munkaórák tekintetében írja elő, nemen alapuló közvetett hátrányos

megkülönböztetést valósít meg, még akkor is, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók jóval nagyobb hányadát alkotják a nők, mint a férfiak, és másrészt, hogy az ilyen hátrányos megkülönböztetés igazolható-e egyrészt azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és másrészt az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

55 Az EUMSZ 157. cikk (1) bekezdése azt írja elő, hogy „minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak”. A 2006/54 irányelv 4. cikkének első mondata ezenfelül azt írja elő, hogy „[u]gyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést”. Ezen irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja a „közvetett hátrányos megkülönböztetés” fogalmát úgy határozza meg, hogy az akkor áll fenn, „ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek”.

56 E tekintetben először is meg kell állapítani – a főtanácsnok által az indítványának a 33. pontjában kifejtettekkel egyetértve –, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügy tárgyát képezi, nem valósít meg közvetlen hátrányos megkülönböztetést, mivel különbségtétel nélkül alkalmazandó a férfi és a női munkavállalókra.

57 Másodszor, ami azt a kérdést illeti, hogy e szabályozás az EUMSZ 157. cikk és a 2006/54 irányelv értelmében vett közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg, először is emlékeztetni kell arra, hogy az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás, amint az a jelen ítélet 44. pontjában megállapításra került, hátrányos helyzetbe hozza a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest, mivel az általuk ledolgozott, a munkaszerződésükben rögzített munkaidőt meghaladó, de a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozóan meghatározott rendes munkaidőt, azaz a heti 38,5 órát meg nem haladó munkaórák után nem részesülnek bérpótlékban, míg ezen utóbbi munkavállalóknak az említett heti 38,5 órát meghaladó legelső munkaórától kezdve bérpótlék jár.

58 Másodszor egy látszólag semleges intézkedésnek ahhoz, hogy az e rendelkezések értelmében vett, közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősüljön, a gyakorlatban azt kell eredményeznie, hogy az egyik nemhez tartozó személyek számára a másik nemhez tartozó személyekhez képest különös hátrányt okoz. E tekintetben a 2006/54 irányelv (30) preambulumbekezdéséből, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlatából az következik, hogy azokat a tényeket, amelyekből közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti bíróságoknak kell elvégezniük a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban, amely jog vagy gyakorlat előírhatja többek között, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés minden eszközzel, akár statisztikai adatok alapján is megállapítható (2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 A statisztikai adatokat illetően először is emlékeztetni kell arra, hogy a nemzeti bíróságnak kell értékelnie, hogy az elé terjesztett, a munkaerő helyzetét jellemző ezen adatok mennyiben érvényesek, és azok figyelembe vehetők-e, azaz, – többek között – azok nem csupán véletlenszerű

vagy konjunkturális jelenségek kifejeződései-e, illetve általában véve jelentősnek tűnnek-e (2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 Ezenfelül, amennyiben a nemzeti bíróság rendelkezik ilyen adatokkal, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint egyrészt valamennyi munkavállalót figyelembe kell vennie, akire az eltérő bánásmódot eredményező nemzeti szabályozás hatálya kiterjed, és másrészt az összehasonlítás legjobb módszere az, ha összevetik azon munkavállalók arányát, akiket a férfi munkaerő körében a szóban forgó szabály érint, illetve nem érint, másfelől pedig ugyanezen arányokat a női munkaerő körében (2007. december 6-i Voß ítélet, C-300/06, EU:C:2007:757, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

61 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatokból – amelyek az alapeljárások alperese által szolgáltatott statisztikai adatokra hivatkoznak – kitűnik, hogy ezen alperes a telephelyei összességén több mint 5000 személyt foglalkoztat, amelyek 76,96%-a nő. E munkavállalók összességének 52,78%-a részmunkaidőben dolgozik. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók 84,74%-a nő és 15,26%-a férfi, míg a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók 68,20%-a nő és 31,80%-a férfi. Így a női munkavállalók többségben vannak mind az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozás által „kedvező” helyzetbe hozott csoportban, mind pedig az e szabályozás által „kedvezőtlen” helyzetbe hozott csoportban.

62 Ilyen helyzetben a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy megállapítható-e közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor is, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott, az említett kedvezőtlen helyzet által nem érintett munkavállalók csoportjában a férfiak nincsenek jelentősen magasabb számban a nőkhöz képest.

63 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy – amint azt a főtanácsnok az indítványának a 36–40. pontjában kifejti – a „közvetett hátrányos megkülönböztetés” fogalmának a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontjában szereplő meghatározása, amely egyébként a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2002. L 269., 15. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 255. o.) 1. cikke (2) bekezdésének második franciabekezdésében foglalt meghatározással azonosan került megfogalmazásra, nem hivatkozik mennyiségi tényezőkre a közvetett hátrányos megkülönböztetés vizsgálata keretében, és a 2006/54 irányelv egyéb rendelkezései sem. Az említett meghatározás ugyanis minőségi megközelítést alkalmaz, amely szerint meg kell vizsgálni, hogy a szóban forgó nemzeti intézkedés a jellegénél fogva alkalmas-e arra, hogy az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest különösen „hátrányosan” érintse. Ebből az következik, hogy a nemzeti bíróságnak az összes releváns minőségi tényezőt meg kell vizsgálnia annak meghatározása érdekében, hogy fennáll-e ilyen hátrány, figyelembe véve az érintett eltérő bánásmód alapját képező nemzeti szabályozás hatálya alá tartozó valamennyi munkavállalót.

64 Ennek keretében a statisztikai adatok csupán egyikét képezik azon tényezőknek, amelyeket e bíróság alapul vehet, és amelyekre – amennyiben léteznek – a Bíróság annak érdekében hivatkozik, hogy a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazása keretében jellemezze a közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállását. Így a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint ilyen különös hátrány fennállása többek között akkor állapítható meg, ha

bebizonyosodik, hogy a nemzeti szabályozás az egyik nemhez tartozó személyeket jelentősen nagyobb arányban érinti hátrányosan, mint a másik nemhez tartozó személyeket (2022. május 5-i BVAEB-ítélet, C-405/20, EU:C:2022:347, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

65 E tekintetben meg kell állapítani egyrészt, hogy magának a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdése b) pontjának a szövege szerint a közvetett hátrányos megkülönböztetés kizárólag olyan rendelkezésre, feltételre vagy gyakorlatra utal, amely az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest „hátrányosan érinti”. Így az említett rendelkezés szövegéből az következik, hogy a közvetett hátrányos megkülönböztetés önmagában azzal jellemezhető, hogy az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányos helyzetbe hozzák.

66 Másrészt, amint arra az Európai Bizottság rámutatott, az előzetes döntéshozatal iránti kérelemben szereplő statisztikai adatokból az tűnik ki, hogy az alapeljárás alperese által alkalmazott, az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás hatálya alá tartozó férfi munkavállalóknak csupán 35%-a dolgozik részmunkaidőben, és részesül ezáltal az e szabályozás által okozott hátrányban, míg az általa foglalkoztatott, részmunkaidőben dolgozó és az említett szabályozás által hátrányosan érintett női munkavállalók aránya jelentősen nagyobbnak tűnik, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

67 A fentiekből következik, hogy ahhoz, hogy az alapügyek tárgyát képezőkhöz hasonló körülmények között meg lehessen állapítani a nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést, nem szükséges, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók körében jóval több férfi legyen, mint nő, amennyiben a jelen ítélet 60. és 64. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból eredő feltételek teljesülnek.

68 A kérdést előterjesztő bíróság ebben a kontextusban azt kérdezi, hogy a 2021. január 26-i Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie ítélet (C-16/19, EU:C:2021:64, 25–36. pont), amelyből az következik, hogy az egyenlő bánásmód elvének, amelyet a 2000/78 irányelv ír elő, az ezen irányelv értelmében vett fogyatékossággal élő munkavállalót az e fogyatékosságon alapuló minden hátrányos megkülönböztetéssel szemben nemcsak a nem fogyatékossággal élő munkavállalókhoz képest kell védenie, hanem a fogyatékossággal élő többi munkavállalóhoz képest is, releváns-e a jelen ügyben.

69 E tekintetben elegendő megállapítani, hogy az előző pontban hivatkozott ítélet alapjául szolgáló ügyben az eltérő bánásmód csak a 2000/78 irányelv értelmében védett ugyanazon csoport tagjait, azaz a fogyatékossággal élő munkavállalókat érintette, míg az alapügyekben ezen eltérő bánásmód a női munkavállalókat érinti a férfi munkavállalókhoz képest. Az említett ítélet tehát nem releváns az első, a második és a harmadik kérdésre adandó válasz szempontjából.

70 Ezt az értelmezést a Bíróságnak a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelvre (HL 1979. L 6., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet 215. o.) vonatkozó ítélkezési gyakorlata is alátámasztja. A Bíróság ugyanis megállapította, hogy a „nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek” az ezen irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében szereplő fogalma csak az egyrészről a férfi munkavállalók, és másrészről a női munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés eseteire vonatkozhat, és e rendelkezés nem tekinthető olyan uniós

jogi rendelkezésnek, amely a tág értelemben vett egyenlő bánásmódot garantálja, azaz, az ugyanazon nemhez tartozó személyek közötti egyenlő bánásmódot (2021. május 12-i INSS [Anyák nyugdíj-kiegészítése – II] ítélet, C-130/20, EU:C:2021:381, 21. és 22. pont).

71 Harmadszor, amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság az alapeljárások alperese által szolgáltatott statisztikai adatok és adott esetben más releváns ténybeli elemek alapján arra a következtetésre jutna, hogy az alapügyek tárgyát képező nemzeti szabályozás különösen hátrányosan érinti a nőket a férfiakhoz képest, az ilyen szabályozás ellentétes a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontjával, kivéve ha az jogszerű céllal objektív módon igazolható, és ha e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek (2019. október 3-i Schuch-Ghannadan ítélet, C-274/18, EU:C:2019:828, 49. pont).

72 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a jelen ítélet 44–52. pontjából az következik, hogy az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozásból eredő, a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni, a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest „kedvezőtlenebb” bánásmód nem igazolható egyrészt azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és másrészt az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest. Márpedig ez az értelmezés *mutatis mutandis* érvényes a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja és 4. cikkének első bekezdése szerinti, az említett szabályozásból eredő, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés igazolására is.

73 A fentiekből következik, hogy az első, a második és a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 157. cikket, valamint a 2006/54 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját és 4. cikkének első bekezdését úgy kell értelmezni, hogy egyrészt az olyan nemzeti szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében túlórapótlék fizetését csak az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében megállapított rendes munkaidőn felül teljesített munkaórák tekintetében írja elő, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, ha bebizonyosodik, hogy e szabályozás a nőket jelentősen nagyobb arányban hozza hátrányos helyzetbe a férfiakhoz képest, anélkül hogy ennek megvalósulásához az is szükséges lenne, hogy az említett szabályozás által hátrányos helyzetbe nem hozott munkavállalók csoportját – azaz, a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat – jelentősen nagyobb számú férfi alkossa, mint nő, és másrészt az ilyen hátrányos megkülönböztetés nem igazolható azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

A költségekről

74 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

1) **Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját**

   a következőképpen kell értelmezni:

   az olyan nemzeti szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében csak az olyan munkaórák tekintetében írja elő túlórapótlék fizetését, amelyeket az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók számára előírt rendes munkaidőn felül teljesítettek, e 4. szakasz 1. pontja értelmében a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni „kedvezőtlenebb" bánásmódnak minősül, amely nem igazolható egyrészt azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és másrészt az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

2) **Az EUMSZ 157. cikket, valamint a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54 európai parlamenti és tanácsi irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontját és 4. cikkének első bekezdését**

   a következőképpen kell értelmezni:

   egyrészt az olyan nemzeti szabályozás, amely a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében túlórapótlék fizetését csak az összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetében megállapított rendes munkaidőn felül teljesített munkaórák tekintetében írja elő, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg, ha bebizonyosodik, hogy e szabályozás a nőket jelentősen nagyobb arányban hozza hátrányos helyzetbe a férfiakhoz képest, anélkül hogy ennek megvalósulásához az is szükséges lenne, hogy az említett szabályozás által hátrányos helyzetbe nem hozott munkavállalók csoportját – azaz, a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat – jelentősen nagyobb számú férfi alkossa, mint nő, és másrészt az ilyen hátrányos megkülönböztetés nem igazolható azzal a céllal, hogy a munkáltatót visszatartsák attól, hogy a munkavállalókat a munkaszerződésükben egyedileg rögzített munkaidőn felüli túlórázásra kötelezze, és az annak elkerülésére irányuló céllal, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókhoz képest.

Aláírások