A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2005. március 10. *

A C-196/02. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Eirinodikeio Athinon (Görögország) a Bírósághoz 2002. május 27-én érkezett 2002. május 13-i határozatával terjesztette elő az előtte

Vasiliki Nikoloudi

és

az **Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, A. Rosas (előadó), A. La Pergola, S. von Bahr és K. Schiemann bírák,

* Az eljárás nyelve: görög.

főtanácsnok: C. Stix-Hackl,
hivatalvezető: R. Grass,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

— Vasiliki Nikoloudi képviseletében N. Zelios dikigoros,

— az Organismos Tilepikoinonion Ellados AE képviseletében P. Vallis és A. Margariti dikigori,

— a görög kormány képviseletében S. A. Spyropoulos és E.-M. Mamouna, meghatalmazotti minőségben,

— az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. Patakia és N. Yerrell, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2004. április 29-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az EK-Szerződés 119. cikkének (az EK-Szerződés 117–120. cikkét az EK 136 — EK 143. cikk váltotta fel), 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.) és 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.) értelmezésére irányul.

2 E kérelmet a részmunkaidőben takarítóként dolgozó V. Nikoloudi és munkáltatója, a görög jog szerint létesült Organismos Tilepikoinonion Ellados AE társaság (nemzeti távközlési szervezet, a továbbiakban: OTE) közötti, V. Nikoloudi teljes jogú állományba való felvételének a kollektív szerződésben előírt lehetőségének kizárása miatt folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

A jogi háttér

A közösségi szabályozás

3 A Szerződés 119. cikke kimondja azt az elvet, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.

4 A 75/117 irányelv 1. cikkének első albekezdése szerint ez az elv azt jelenti, hogy a „díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] minden fajtáját".

5 A 76/207 irányelv célja a munkakörülmények és a munkavállalás tekintetében a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés minden fajtájának megszüntetése.

6 A nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelvet (HL 1998. L 14., 6. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 264. o.) a tagállamoknak legkésőbb 2001. január 1-jéig kellett átültetniük. Az irányelv többek között a Szerződés 119. cikkében, a 75/117 és a 76/207 irányelvben említett esetekben alkalmazandó.

7 A 97/80 irányelv 4. cikke értelmében a tagállamok „megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli

meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének [helyesen: elve] alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre [helyesen: közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre] lehet következtetni".

A nemzeti szabályozás

8 Az OTE általános személyzeti szabályzata 2. cikkének (1) bekezdése alapján e személyzet teljes jogú és ideiglenes alkalmazottakból áll. Az iratokból kitűnik, hogy a teljes jogú személyzet kizárólag teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókból áll.

9 Az ideiglenes személyzetet határozott idejű munkaviszonyban álló, valamint e szabályzat 24a. cikkének (2) bekezdése alapján kivételesen határozatlan idejű munkaviszonyban álló munkavállalók — úgymint egyrészt a részmunkaidőben foglalkoztatott takarítók a) pont), másrészt az elhunyt munkavállalóknak a haláleset miatti családi gazdasági nehézségekre tekintettel alkalmazott, korábban eltartott hozzátartozói c) pont) — alkotják.

10 Az OTE általános személyzeti szabályzata 3. cikke (v) bekezdésének d) pontja a takarítói munkakört nőknek tartja fenn.

11 Az OTE általános személyzeti szabályzata 5. cikke (9) bekezdésének 1996. január 1-jéig hatályban volt szövege a szolgálati idő számításánál a részmunkaidőben végzett munka időtartamát teljesen figyelmen kívül hagyta, majd az ekkor történt módosítás a részmunkaidős munkaviszony tartamának arányos beszámítását írta elő. Az ideiglenes személyzetbe tartozó takarítókról szólva e módosítás kifejti, hogy a részmunkaidőben dolgozók által elvégzett napi három óra munka a teljes munkaidő időtartamának felével egyenértékű.

12 Az OTE és az Omospondia Ergazomenon OTE (az OTE alkalmazottainak szövetsége) között létrejött 1987. november 2-i és 1991. május 10-i kollektív szerződések (a továbbiakban: a vitás szerződések) szabályozzák az OTE ideiglenes személyzetének — bizonyos feltételek fennállása esetén történő — teljes jogú állományba vételét. Az iratokból kitűnik, hogy e kollektív szerződések az OTE általános személyzeti szabályzata 66. cikkének (1) bekezdésén alapulnak, amely cikk a határozatlan időre kötött szerződéssel teljes munkaidőben dolgozó személyzet „végérvényes" felvételéről rendelkezik.

13 Mint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, az első vitás szerződés csupán a legalább két év folyamatos, teljes munkaidejű munkaviszonnyal rendelkező ideiglenes személyzet részére tette lehetővé a teljes jogú állományba vételi kérelem benyújtását. A második kollektív szerződést pedig, amely előzetes munkaviszonyt nem követelt meg, az OTE akként értelmezte és alkalmazta, hogy az csupán a teljes munkaidejű személyzetre vonatkozik.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

14 1978. szeptember 1-jén az OTE ideiglenes alkalmazottként alkalmazta V. Nikoloudit, határozatlan időre kötött munkaszerződéssel. V. Nikoloudi takarítóként dolgozott 1996. november 27-ig, részmunkaidőben. Munkaviszonyát 1996. november 28-án teljes munkaidőssé változtatták. A nyugdíjkorhatárt 1998. augusztus 17-én érte el, ekkor nyugdíjazták.

15 Az iratokból kitűnik, hogy V. Nikoloudi esetében azért nem alkalmazták nyugdíjazásáig a vitás szerződések egyikét sem, mert részmunkaidős munkaviszonyban állt.

16 Mivel a teljes jogú személyzetbe való felvétel lehetőségéből kizárták, V. Nikoloudi a kérdést előterjesztő bírósághoz fordult, azt állítva, hogy e kizárás nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, amit a közösségi jog tilt.

17 Álláspontja szerint az OTE általános személyzeti szabályzata 5. cikke (9) bekezdésének úgy az eredeti, mint az 1996. január 1-jével módosított szövege ellentétes a közösségi joggal, ezért nem alkalmazható.

18 Végül V. Nikoloudi álláspontja szerint részmunkaidős munkaviszonya egészének szolgálati időként való figyelembe vételével az 1996. november 28. és 1998. augusztus 17. közötti időszakra 5834,43 euró összegű munkabér-különbözet járna neki.

19 Keresetében V. Nikoloudi azt kérte, hogy kötelezzék az OTE-t ezen összeg, valamint az ez után járó kamatok megfizetésére.

20 Az OTE előadja: V. Nikoloudit azért nem vették teljes jogú állományba, mert a hátrányos megkülönböztetés nélkül és a személyzet speciális jellegétől függetlenül alkalmazott követelménynek megfelelően az ideiglenes személyzet teljes jogú

állományba vételének előfeltétele a teljes munkaidős munkaviszony. Továbbá az OTE általános személyzeti szabályzata 5. cikkének (9) bekezdése értelmében a részmunkaidős munkaviszony V. Nikoloudi szolgálati idejének számításánál csupán 1996. január 1-je óta vehető figyelembe.

21 E körülmények között az Eirinodikeio Athinon, úgy vélve, hogy az előtte folyamatban lévő jogvita eldöntéséhez közösségi rendelkezések értelmezése szükséges, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) [A Szerződés 119. cikkéből], valamint a 75/117 és a 76/207 irányelvből eredő követelményekkel összeegyeztethetőnek tekinthető-e az olyan rendeleti rendelkezés megléte, mint amilyen a jelen ügyben az OTE általános személyzeti szabályzata 24a. cikkének (2a) bekezdése, amely előírja, hogy takarítóként (csak) nőket lehet alkalmazni, határozatlan időre szóló szerződéssel, részmunkaidőben vagy időszaki munkára?

A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján és figyelemmel arra, hogy a részmunkaidős munkaviszonyhoz csökkentett munkabér tartozik, értelmezhető-e a vitatott rendelkezés akként, hogy az a nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, mivel a részmunkaidős munkaviszonyt közvetlenül a munkavállaló neméhez (nő) köti, és így kizárólag a nőket hozza kedvezőtlen helyzetbe?

2) Az a tény, hogy az OTE és az Omospondia Ergazomenon OTE (az OTE alkalmazottainak szövetsége) között létrejött 1987. november 2-i kollektív szerződés, mint a jelen ügyben is, a határozatlan időre kötött munkaszerződéssel részmunkaidős munkaviszonyra alkalmazott ideiglenes takarítókat

azért zárta ki a teljes jogú állományba vétel lehetőségéből (mégpedig függetlenül a részmunkaidős munkaszerződés időtartamától), mert e kollektív szerződés legalább két év teljes munkaidős munkaviszonyt kíván meg, ellentétes-e [a Szerződés 119. cikkével] és a fent hivatkozott irányelvekkel vagy a közösségi jog más szabályával, mint nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés, ha feltételezzük, hogy e rendelkezés (látszólag semleges jellege ellenére — ugyanis nem utal a munkavállaló nemére) csak és kizárólag a takarítónőket zárta ki, mivel férfiakat nem alkalmaztak határozatlan időre szóló munkaszerződéssel részmunkaidőben, sem az »általános szolgálat« ágazatban (ahova a takarítók tartoznak), sem az OTE személyi állományának más ágazatában?

3) Az OTE és az Omospondia Ergazomenon OTE között létrejött 1991. május 10-i kollektív szerződés alkalmazásakor az OTE az ideiglenes (próbaidős) alkalmazottak teljes jogú állományba vételéhez határozatlan időre szóló munkaszerződéssel létesített, teljes munkaidős munkaviszonyt követelt meg.

Tekintve, hogy a kollektív szerződés egyedül a takarítónőket zárta ki, ugyanis az OTE személyi állományának más ágazatában egyetlen férfi sem volt határozatlan idejű részmunkaidős munkaviszonyban, a részmunkaidőben foglalkoztatott takarítók kizárása (munkaszerződésük időtartamától függetlenül), mint a jelen ügyben is, nemen alapuló, meg nem engedett közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a közösségi jogi rendelkezések ([a Szerződés 119. cikke], valamint a 75/117 és a 76/207 irányelv) alapján?

4) Az OTE általános személyzeti szabályzata 5. cikke (9) bekezdésének 1996. január 1-jéig hatályos szövege alapján a részmunkaidős munkaviszonyt egyáltalán nem vették figyelembe szolgálati időként a jobb bérezési feltételek megállapításakor. E rendelkezést 1996. január 1-jével kezdődően kollektív szerződéssel akként

módosították, hogy a részmunkaidős munkaviszonyt az azonos ideje fennálló teljes munkaidős munkaviszony időtartamának felével egyenértékűnek kell tekinteni.

Feltételezve, hogy részmunkaidős munkaviszonyban kizárólag vagy főként nők állnak, a részmunkaidős munkaviszony figyelembevételének kizárása (1996. január 1-jéig) vagy a teljes munkaidejű munkaviszonyhoz képest történő »arányos figyelembevétele« (1996. január 1-je után) értelmezhető-e — a Bíróság ítélkezési gyakorlatának fényében is — nemen alapuló, (a közösségi jog szabályai szerint) tiltott, közvetett hátrányos megkülönböztetésként és így akként, hogy a részmunkaidős munkaviszony időtartamának egészét be kell számítani a szolgálati időbe?

5) Ha a Bíróság a fenti 1–4. kérdésre igenlő választ ad akként, hogy a szabályozásban és a kollektív szerződésekben írt vitatott rendelkezések ténylegesen ellentétesek a közösségi jogrenddel, kire hárul a bizonyítási teher, ha a munkavállaló arra hivatkozik, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértették az ő kárára?"

A Bíróság álláspontja

Előzetes észrevételek

22 Bevezetésképpen két szempontból is pontosítani kell a kérdéseket előterjesztő bíróság kérdéseit. Egyrészt meg kell állapítani, hogy az alapeljárásban az OTE határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkező ideiglenes személyzetének a kollektív szerződés alapján járó teljes jogú állományba vételi lehetősége a kérdéses. A

teljes jogú állományba vétel összefüggésében nyilvánvaló, hogy a határozott időre szóló munkaszerződés jellege alapvetően különbözik a határozatlan időre szóló munkaszerződés jellegétől, még inkább a teljes jogú munkakör jellegétől. Következésképpen a teljes jogú állományba vétel szempontjából a határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók helyzete nem hasonlítható a határozatlan idejű munkaviszonyban állók helyzetéhez. Ezért az előzetes kérdések vizsgálata csupán ez utóbbi körre vonatkozik.

23 Másrészt a látszólag egyedül a takarítókat részmunkaidős ideiglenes alkalmazottnak minősítő nemzeti szabályozás ellenére az OTE azt állítja, hogy határozatlan időre szóló munkaszerződéssel többször is alkalmazott férfiakat részmunkaidőben.

24 Ezért a közvetett hátrányos megkülönböztetést érintő második és harmadik kérdést akként kell érteni, hogy azok arra az esetre vonatkoznak, ha az OTE állításai helytállónak bizonyulnának, és a vitás kollektív szerződések alapján járó teljes jogú állományba vételi lehetőségből a férfiakat is kizárták volna. A közvetlen hátrányos megkülönböztetést érintő első kérdés viszont azon az előfeltevésen alapul, hogy e teljes jogú állományba vételi lehetőségből csak a takarítókat zárták ki. Mivel e két eset kölcsönösen kizárja egymást, a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy melyik vonatkozik az alapeljárásra.

Az első kérdésről

25 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy ellentétes-e a közösségi joggal az olyan rendelkezés, mint az OTE általános személyzeti szabályzata 24a. cikke (2) bekezdésének a) pontja, amely egyedül a takarítóknak, így a nőknek tartja fenn a határozatlan idejű, részmunkaidős

alkalmazást, és különösen arra, hogy az ilyen rendelkezés önmagában nemen alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, tekintettel arra, hogy a részmunkaidős foglalkoztatást a női nemhez köti, és így anyagilag hátrányos helyzetbe hozza a nőket.

26 Először is a V. Nikoloudiéval összehasonlítható helyzetek azonosítása végett meg kell vizsgálni, létezik-e egyenlő vagy egyenlő értékű munka, hogy így a jelen ügyre alkalmazni lehessen az egyenlő bánásmód elvét.

27 Szemben a Bizottság és a görög kormány állításával, ezen elv alkalmazásának nem akadálya az, hogy az OTE állományában nincsen férfi a V. Nikoloudi által betöltöttel azonos munkakörben.

28 A díjazás egyenlőségét érintően mind a Szerződés 119. cikkének szövege, mind az ítélkezési gyakorlat tekintetében meg kell állapítani, hogy az összehasonlítási alapul szolgáló munkának nem feltétlenül kell az egyenlő bánásmód elvére hivatkozó személy által végzett munkával azonosnak lennie (lásd többek között a C-236/98. sz. JämO-ügyben 2000. március 30-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-2189. o.] 49. pontját és a C-320/00. sz., Lawrence és társai ügyben 2002. szeptember 17-én hozott ítélet [EBHT 2002., I-7325. o.] 4. pontját). E következtetésen az sem változtat, ha a 76/207 irányelv alapján összehasonlítás készül.

29 A tények értékelésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata megállapítani, nem feltétlenül a munkavégzésre irányadó munkaidő figyelembevételével, hogy — figyelemmel az elvégzett munka jellegére és a munkavégzés körülményeire vonatkozó ténybeli adatokra — az OTE-nél létezik-e a V. Nikoloudi által végzettel egyenértékű munka, (erről lásd a C-400/93. sz., Royal Copenhagen ügyben 1995. május 31-én hozott ítélet [EBHT 1995., I-1275. o.] 43. pontját és a fent hivatkozott JämO-ítélet 20. és 49. pontját).

30 Ha ez a helyzet, azaz léteznek V. Nikoloudiéhoz hasonló helyzetek, akkor ezután az állítólagosan eltérő bánásmódot kell megvizsgálni annak megállapítása érdekében, hogy az közvetlenül a nemen alapul-e.

31 A jelen ügyben a határozatlan időre alkalmazott ideiglenes személyzetről van szó. Az iratokból kitűnik, hogy az OTE általános személyzeti szabályzata 24a. cikke (2) bekezdésének értelmében ilyen szerződést csupán a jelen ítélet 9. pontjában említett két esetben, azaz egyrészt a részmunkaidőben foglalkoztatott takarítók esetében, másrészt az elhunyt munkavállalók korábban eltartott, felvett hozzátartozói esetében lehet kötni. Így a jelen alapügyben az eltérő bánásmód abból ered, hogy a 24a. cikk a) pontján alapuló szerződés szerinti takarítói munkát részmunkaidőben végzik, míg az ugyanezen cikk c) pontja alapján kötött és egyébként a munkavállaló nemétől független szerződések ezt a részletet nem tartalmazzák.

32 Márpedig az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy az OTE általános személyzeti szabályzata törvény erejével bíró 3. cikke (v) bekezdésének d) pontja alapján az e szabályzat 24a. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerinti takarítói részmunkaidős munkára csak nőket lehet alkalmazni, azaz csak nőkkel lehet részmunkaidős munkára határozatlan időre szóló munkaszerződést kötni.

33 A jelen ügyben az OTE előadja: a részmunkaidős takarítói munkakört, amelynek indoka az, hogy a helyiségek takarítandó felülete kicsi, azért tartották fenn nőknek, hogy ezzel előnyben részesítsék őket, és megfeleljenek a nők különleges szükségleteinek.

34 Igaz ugyan, hogy többek között a 76/207 irányelv 2. cikkének (2) és (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy valamely munkavállalói kategóriába csak az egyik nem képviselői tartozzanak, és így a kizárólag nőkből álló munkavállalói kategória létesítése önmagában még nem minősül a nők hátrányos megkülönböztetésének, meg kell állapítani, hogy az e kategóriával szembeni kedvezőtlen bánásmód, vonatkozzék akár a bánásmód, akár a díjazás egyenlőségére, mégiscsak hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet.

35 Először is az egyenlő bánásmódról szólva: az alapügyben minden határozatlan időre kötött munkaszerződéssel rendelkező munkavállalót teljes jogú állományba vettek, kivéve a részmunkaidőben dolgozókat, vagyis a takarítókat.

36 Következésképpen a teljes munkaidős munkaviszony ismérve — mint a teljes jogú állományba vétel előfeltétele — ugyan látszólag független a munkavállaló nemétől, de mégis olyan csoportot zár ki, amelynek tagjai az OTE általános személyzeti szabályzata 3. cikke (v) bekezdésének d) pontját és 24a. cikkének (2) bekezdését együttesen olvasva csak nők lehetnek. Ha az ilyen ismérv a teljes jogú állományba vétel szempontjából nem teszi összehasonlíthatatlanná az egyébként összehasonlítható helyzeteket, az nemen alapuló, közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

37 Ezután a díjazás egyenlőségéről szólva először is meg kell állapítani, hogy az iratokban semmi nem támasztja alá, hogy a részmunkaidős munkavállalók díjazása arányában különbözne a teljes munkaidős munkavállalókétól.

38 Mindenképpen emlékeztetni kell arra, amit a főtanácsnoki indítvány 33. pontja is tartalmaz: az a tény, hogy a részmunkaidő esetében fizetett órabér összege kevesebb a teljes munkaidő esetén fizetendő órabér összegénél, önmagában nem eredményez

hátrányos megkülönböztetést, amennyiben a részmunkaidő és a teljes munkaidő különböző díjazását objektíven igazolt és a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéstől mentes körülmények indokolják (erről lásd a 96/80. sz. Jenkins-ügyben 1981. március 31-én hozott ítélet [EBHT 1981., 911. o.] 10. és 11. pontját). A Bíróság a jelen ügyben nem rendelkezik az ilyen vizsgálathoz szükséges adatokkal.

39 Másfelől, válaszul a kérdést előterjesztő bíróság által a kérdéséhez fűzött pontosításra, úgy tűnik, semmi nem akadályozza, hogy a nők teljes munkaidőben dolgozzanak. Ugyanis V. Nikoloudi 1996. november 28-tól nyugdíjazásáig teljes munkaidőben dolgozott. Ezért azon egyszerű tény, hogy a részmunkaidő lehetőségével élő nők díjazása annyival kevesebb, mint a teljes munkaidőben dolgozó munkatársaiké, amennyivel kevesebbet dolgoznak, önmagában nem minősül közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, még akkor sem, ha csak nők dolgoznak részmunkaidőben.

40 E megfontolásokra figyelemmel az első kérdésre az a válasz adandó, hogy a közösségi jogot, így különösen a Szerződés 119. cikkét és a 76/207 irányelvet akként kell értelmezni, hogy az OTE általános személyzeti szabályzata 24a. cikke (2) bekezdésének a) pontjához hasonló, a részmunkaidős munkakörben határozatlan időre szóló munkaszerződéssel történő alkalmazás lehetőségét kizárólag takarítóknak, azaz nőknek fenntartó rendelkezés léte és alkalmazása önmagában nem minősül a nők nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének. Azonban az ehhez kapcsolódó, látszólag a munkavállaló nemétől független utalással a teljes jogú állományba vételi lehetőségből történő, olyan munkavállalói csoportot érintő kizárás, amelynek tagjai a törvény erejével bíró nemzeti szabályozás értelmében kizárólag nők, a 76/207 irányelv értelmében nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében a kizárt munkavállaló csoportját jellemző ténynek olyannak kell lennie, hogy a teljes jogú állományba vétel szempontjából az arra jogosult munkavállalók helyzetétől objektíve különböző helyzetbe helyezze e munkavállalót.

A második és a harmadik kérdésről

41 Az egyszerre vizsgálandó második és harmadik kérdésével a kérdéseket előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a részmunkaidőben dolgozó ideiglenes alkalmazottak teljes jogú állományba vétele lehetőségének a vitás szerződésekkel történt kizárása nemen alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e.

42 E kérdések feltételekor a kérdéseket előterjesztő bíróság abból az előfeltevésből indul ki, hogy ez a kizárás egyedül a női alkalmazottakat érinti, mert e bíróság szerint az OTE egyetlen férfi munkavállalót sem alkalmaz határozatlan idejű, részmunkaidős munkaviszonyban. Ha ez a helyzet, akkor az első kérdésre adott válaszra figyelemmel a második és a harmadik kérdésre nem szükséges válaszolni.

43 Azonban az iratokból kitűnik, hogy az OTE azt állítja: többször alkalmazott ilyen szerződéssel férfiakat részmunkaidős munkára. Továbbá negyedik kérdésének szóhasználatával a kérdéseket előterjesztő bíróság is jelzi, hogy a részmunkaidő főként, de nem kizárólag a nőkre vonatkozott. Így e két kérdés megválaszolása mégis hasznos, mivel a teljes jogú állományba vétel lehetőségéből kizárt munkavállalói csoport éppúgy állhat férfiakból, mint nőkből.

44 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a nemzeti intézkedés közvetett hátrányos megkülönböztetést hordoz magában, ha megfogalmazása semleges ugyan, mégis a férfiakhoz képest a nők sokkal nagyobb hányadát érinti kedvezőtlenül (lásd a C-1/95. sz. Gerster-ügyben 1997. október 2-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-5253. o.] 30. pontját, a C-100/95. sz. Kording-ügyben 1997. október 2-án hozott ítélet [EBHT 1997., I-5289. o.] 16. pontját és a C-313/02. sz. Wippel-ügyben 2004. október 12-én hozott [EBHT 2004., I-9483. o.] ítélet 43. pontját).

45 A jelen ügyben az iratokból egyértelműen kitűnik, hogy a vitás szerződések a határozatlan tartamú munkaviszonyban álló ideiglenes alkalmazotti kategórián belül a részmunkaidős munkavállalókat hátrányosan érintik a teljes munkaidőben dolgozókhoz képest, mivel csak ez utóbbiak élhetnek a teljes jogú állományba vételnek az e szerződésekben biztosított lehetőségével.

46 A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az OTE ténylegesen alkalmazott-e férfiakat határozatlan időre szóló szerződéssel részmunkaidős munkára, valamint szükség szerint annak megállapítása, hogy a határozatlan időtartamú munkaviszonyban részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók hátrányosan érintett csoportján belül a férfiakhoz képest a nők sokkal nagyobb részét zárták-e ki a vitás szerződések rendelkezéseinek alkalmazásával a teljes jogú állományba vétel lehetőségéből.

47 Ilyen esetben meg kell állapítani, hogy az alapeljárásban szereplőkhöz hasonló rendelkezések a női munkavállalókat hátrányosan megkülönböztetik a férfi munkavállalókhoz képest, és e rendelkezéseket a 76/207 irányelv 3. cikkével ellentétesnek kell tekinteni, mert az irányelv 3. cikke értelmében a teljes jogú munkakörök betöltését érintik. Ettől csak akkor lehetne eltekinteni, ha a két munkavállalói csoporttal szembeni eltérő bánásmódot a nemen alapuló bármely hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők indokolnák (erről lásd a 171/88. sz. Rinner-Kühn-ügyben 1989. július 13-án hozott ítélet [EBHT 1989., 2743. o.] 12. pontját és a C-77/02. sz. Steinicke-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-9027. o.] 57. pontját).

48 A tényállás értékelésére és a nemzeti jogszabályok értelmezésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező nemzeti bíróság feladata meghatározni, hogy létezik-e ilyen indok. E téren a releváns tények összességének fényében és a kérdéses rendelkezések céljainak más eszközökkel való elérhetőségének a lehetőségére figyelemmel kell vizsgálni, hogy e célok a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függőnek tűnnek-e, és hogy e rendelkezések — mint bizonyos célok elérésének eszközei — e célok megvalósítására alkalmasak-e (erről lásd a fent hivatkozott Rinner-Kühn-ítélet 15. pontját és a fent hivatkozott Steinicke-ítélet 58. pontját).

49 Mindazonáltal bár az előzetes döntéshozatalra utalás keretében a nemzeti bíróság feladata, hogy az előtte folyamatban lévő konkrét ügyben megvizsgálja az ilyen objektív okokat, a nemzeti bíróság számára hasznos válaszokat adni hivatott Bíróság hatásköre kiterjed arra, hogy az alapeljárás iratai, valamint az előterjesztett írásbeli és esetlegesen szóbeli észrevételek alapján a döntést lehetővé tévő útmutatást adjon a nemzeti bíróságnak (lásd a C-328/91. sz., Thomas és társai ügyben 1993. március 30-án hozott ítélet [EBHT 1993., I-1247. o.] 13. pontját és a fent hivatkozott Steinicke-ítélet 59. pontját).

50 E tekintetben meg kell állapítani, hogy noha csak a részmunkaidős munkavállalók összességét zárták ki a teljes jogú állományba vétel lehetőségéből, e döntést illetően egyetlen indokot sem hoztak a Bíróság tudomására.

51 Az OTE írásbeli észrevételeit illetően ugyanis meg kell állapítani, hogy nem elfogadható az az indok, miszerint a részmunkaidős munkakör ténye az eltérő bánásmódot kellőképpen magyarázó, nemtől független oknak minősül. Ugyanez vonatkozik arra az indokra is, miszerint az eltérő bánásmód objektív, közérdekű és társadalmi okokon alapul, hogy a közhasznú nemzeti vállalkozás ne viseljen túlzott terheket.

52 Még ha feltételezhető is, hogy az OTE utóbbi érve a gazdaságfejlesztési és munkahely-teremtési politika körébe tartozó jogszerű célt nevez meg, akkor is csupán általános jellegű kijelentés, amely nem elegendő annak bizonyításához, hogy a kérdéses intézkedés célja semmiféle, nemen alapuló hátrányos megkülönböztetéssel nem függ össze (erről lásd a C-167/97. sz., Seymour-Smith és Perez ügyben 1999. február 9-én hozott ítélet [EBHT 1999., I-623. o.] 76. pontját).

53 Továbbá bár a költségvetési megfontolások szolgálhatnak valamely tagállam szociális politikájának alapjául, és befolyásolhatják az általa elfogadni kívánt szociális védelmi

intézkedések jellegét és terjedelmét, önmagukban nem minősülnek e politika céljainak, és így egyik nem hátrányos megkülönböztetését sem igazolhatják (lásd a C-343/92. sz. Roks-ügyben 1994. február 24-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-571. o.] 35. pontját és a fent hivatkozott Steinicke-ítélet 66. pontját).

54 Így ha a nemzeti bíróság álláspontja szerint az alapeljárásban vitatott rendelkezések nem indokoltak, akkor már csak azt a kérdést kell eldönteni, hogy V. Nikoloudira a teljes munkaidős munkakörben szerzett két év szolgálati időt megkövetelő első vitás szerződést kell-e alkalmazni, vagy a másodikat.

55 A negyedik kérdésre adandó válasz körében részletesebben értékelendő szolgálati idő tekintetében (lásd többek között a jelen ítélet 61–65. pontját) itt elegendő emlékeztetni: ha igaz is — mint azt indítványának 50. pontjában a főtanácsnok kifejti —, hogy a szolgálati idő egyet jelent a tapasztalattal és a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, e szempont objektivitása az eset összes körülményeitől függ (erről lásd a C-184/89. sz. Nimz-ügyben 1991. február 7-én hozott ítélet [EBHT 1991., I-297. o.] 14. pontját, a fent hivatkozott Gerster-ítélet 39. pontját és a fent hivatkozott Kording-ítélet 23. pontját).

56 Ebből az következik, hogy a nemzeti bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy az első vitás szerződésben mi célból kötötték a teljes jogú állományba vételt a kétéves teljes munkaidős munkaviszony feltételéhez. E célra tekintettel ugyanis a nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy e feltételt a részmunkaidős munkavállalókra is alkalmazni kellett volna-e, vagy hogy az alapügy körülményei indokolják-e e feltétel munkaidővel arányos alkalmazását. Vagyis a részmunkaidőben végzett munka esetén, mint például V. Nikoloudi esetében, e feltétel szerint négy év lenne a szolgálati idő. Úgy tűnik, e feltételnek V. Nikoloudi mindkét esetben megfelelne. Mindenesetre a második vitás szerződés a teljes jogú állományba vételt szolgálati időre vonatkozó feltétel nélkül írta elő, és így azt a részmunkaidős munkavállalókra is alkalmazni kellett volna.

57 Mindezek alapján a második és a harmadik kérdésre az a válasz adandó, hogy abban az esetben, ha az az előfeltevés, miszerint a részmunkaidőben dolgozó takarítók ki voltak zárva a teljes jogú állományba vétel lehetőségéből, hibásnak bizonyulna, és így a vitás szerződések rendelkezései a nők sokkal nagyobb arányát érintették, mint a férfiakét, akkor a részmunkaidőben dolgozó ideiglenes személyzetnek a teljes jogú állományba vételből történő, e szerződések általi kizárása közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Az ilyen helyzet ellentétes a 76/207 irányelv 3. cikkével, kivéve ha az e munkavállalókkal, illetve a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódot a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők indokolják. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy fennáll-e ez a helyzet.

A negyedik kérdésről

58 Negyedik kérdésével a kérdéseket előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a szolgálati idő számítása során a részmunkaidőben végzett munka teljes vagy részleges figyelmen kívül hagyása nemen alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e, mivel kizárólag vagy főként a női alkalmazottakat érinti. Következésképpen e számítás során figyelembe kell-e venni a részmunkaidős munkaviszony teljes időtartamát?

59 Bevezetésképpen pontosítani kell, hogy e kérdés a 76/207 irányelv, közelebbről az irányelv 5. cikkének alkalmazási körébe tartozik. Az eddigiekből ugyanis az következik, hogy az alapeljárás azokra a feltételekre vonatkozik, amelyek szerint a munkát végezni kell annak érdekében, hogy a munkavállaló javára bizonyos szolgálati időt elismerjenek. Így a munkavállaló többek között a vitás szerződésekben biztosított teljes jogú állományba vételi lehetőséggel, valamint, mint arra a nemzeti bíróság utal, jobb bérezési feltételekkel élhet.

60 Először is a részmunkaidős munkaviszonynak a szolgálati idő számításából — az OTE általános személyzeti szabályzata 5. cikkének (9) bekezdése általi, a 1996. január 1-je előtti szöveg szerinti megfogalmazásban — történt teljes kizárásáról szólva, meg kell állapítani, hogy — mint azt a jelen ítélet 44. és 47. pontja kifejti — közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha az egyébként semleges megfogalmazású nemzeti intézkedés a férfiakhoz képest a nők sokkal nagyobb hányadát érinti hátrányosan. E tekintetben maga a kérdés szövege jelzi, hogy „részmunkaidős munkaviszonyban kizárólag vagy főként nők állnak". Következésképpen a szolgálati idő kiszámításánál a részmunkaidős munkaviszony-időtartam kizárása ellentétesnek tűnik a 76/207 irányelvvel, hacsak az OTE nem bizonyítja, hogy a kérdéses rendelkezést objektíve indokolt, és a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők magyarázzák.

61 Ezután a részmunkaidős munkaviszonynak a szolgálati idő számítása során — az 5. cikk 1996. január 1-jén módosított szövege által — történt arányos beszámításáról szólva emlékeztetni kell arra, hogy bár a jelen ítélet 55. pontjában írtakhoz (és az ott idézett ítélkezési gyakorlathoz) hasonlóan igaz az, hogy a szolgálati idő egyet jelent a tapasztalattal, és a munkavállaló számára feladatainak jobb teljesítését teszi lehetővé, e szempont objektivitása az eset összes körülményeitől, így különösen a betöltött munkakör jellege és az e munkakör bizonyos számú munkaórán keresztüli betöltése során szerezhető tapasztalat közötti viszonytól függ.

62 Az alapügyben az OTE álláspontja szerint a szolgálati idő figyelembevétele a munkavállalók szakmai tapasztalatának értékelése iránti ügyvezetési szükségleten alapul. Meg kell állapítani, hogy e cél semmiben nem zárja ki a munkájukat részmunkaidőben végző munkavállalók értékelését. Az egyetlen kérdés, a jelen ítélet 56. pontjában szereplőhöz hasonlóan az, hogy a munkaidő csökkentésével arányosan ki kell-e terjeszteni ezen értékelés tartamát.

63 Márpedig, mint azt a főtanácsnoki indítvány 62. pontja is megállapítja, e közelítés helytállósága a szolgálati idő figyelembevételének céljától függ. E cél a vállalkozás iránti hűség jutalmazása vagy a megszerzett tapasztalatok elismerése lehet.

64 Azonban, mint arra a Bíróság már emlékeztetett, a tények értékelése a nemzeti bíróság kizárólagos hatásköre, és e bíróság feladata a körülmények összességére tekintettel annak meghatározása, hogy a kérdéses rendelkezést objektíve indokolt, és a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők indokolják-e, és ha igen, mennyiben.

65 Ha e bíróság azt állapítja meg, hogy a takarítók részmunkaidőben végzett munkája időtartamának arányos figyelembevételét ilyen okok igazolják, önmagában az a körülmény, hogy a nemzeti jogszabályok a férfi munkavállalókhoz képest a női munkavállalók sokkal nagyobb hányadát érintik, nem tekinthető a 76/207 irányelv 5. cikke megsértésének (erről lásd a fent hivatkozott Rinner-Kühn-ítélet 14. pontját, valamint a fent hivatkozott, Seymour-Smith és Perez ítélet 69. pontját).

66 Ezért a negyedik kérdésre adandó válasz az, hogy ha a részmunkaidőben végzett munkának a szolgálati idő számítása során történő teljes figyelmen kívül hagyása a női munkavállalók jóval nagyobb arányát érinti, mint a férfi munkavállalókét, az a 76/207 irányelvvel ellentétes, nemen alapuló, közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve, ha e kizárást objektíve indokolt, és a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők magyarázzák. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy fennáll-e ez a helyzet. A részmunkaidős munkaviszonynak a szolgálati idő számítása során történő arányos beszámítása szintén ellentétes ezen irányelvvel, kivéve ha a munkáltató bizonyítja, hogy azt olyan tényezők indokolják, amelyek objektivitása többek között a szolgálati

idő figyelembevételének céljától és — a megszerzett tapasztalat elismerése esetén — a munkakör jellege és az e munkakör bizonyos számú munkaórán keresztüli betöltése során szerezhető tapasztalat közötti viszonytól függ.

Az ötödik kérdésről

67 Ötödik kérdésével a kérdéseket előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, kire hárul a bizonyítási teher, ha a munkavállaló arra hivatkozik, hogy az ő kárára megsértették az egyenlő bánásmód elvét.

68 A Szerződés 119. cikkében, valamint a 75/117 és a 76/207 irányelvben írt esetekben alkalmazandó 97/80 irányelv 4. cikke kimondja: a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt sérelmet szenvedett, és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik, amelyekből közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni.

69 Ez az irányelv tehát a 76/207 irányelv szerinti egyenlő bánásmód elvét kifejezetten kiterjesztve azt a korábbi ítélkezési gyakorlatot kodifikálta, miszerint a főszabály szerint a munkavállalóra háruló bizonyítási teher megfordítható abban az esetben, ha ez annak érdekében mutatkozik szükségesnek, hogy az első ránézésre hátrányos megkülönböztetéssel sújtott munkavállalókat ne fosszák meg az egyenlő díjazás elvének hatásos eszközzel történő érvényesítésétől. Így például ha a munkavállalók között munkaidejük szerint különbséget tévő valamely intézkedés különösen nagy arányban érint hátrányosan ilyen vagy olyan nemű személyeket, akkor a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy léteznek a megállapított eltérő bánásmódot indokoló objektív okok (lásd a C-127/92. sz. Enderby-ügyben 1993. október 27-én hozott

ítélet [EBHT 1993., I-5535. o.] 13., 14. és 18. pontját, valamint a C-381/99. sz. Brunnhoffer-ügyben 2001. június 26-án hozott ítélet [EBHT 2001., I-4961. o.] 52., 53. és 60. pontját).

70 A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy a görög szabályozás összhangban áll-e a 97/80 irányelvvel. Ha a vizsgálat kétségeket ébreszt a szabályozás ezen irányelvvel való összhangját illetően, akkor arra kell elsősorban emlékeztetni, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, ha valamely irányelv rendelkezései tartalmi szempontból feltétlennek és elégségesen pontosnak tűnnek, akkor a magánszemélyek a nemzeti bíróság előtt hivatkozhatnak az állammal szemben e rendelkezésekre; ugyanez vonatkozik — jogi formájuktól függetlenül — az állam felügyelete vagy ellenőrzése alá tartozó, valamint a magánszemélyekkel szemben a magánszemélyek közötti kapcsolatokban alkalmazható szabályokból következőnél lényegesen nagyobb hatalommal rendelkező szervezetekre és jogalanyokra is (erről lásd a C-188/89. sz., Foster és társai ügyben 1990. július 12-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-3313. o.] 16., 18. és 20. pontját, valamint a C-187/00. sz. Kutz-Bauer-ügyben 2003. március 20-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-2741. o.] 69. pontját).

71 Azonban az irányelv önmagában nem keletkeztethet kötelezettséget magánszemély terhére, és magánszeméllyel szemben önmagában nem lehet hivatkozni az irányelvre (lásd többek között a C-91/92. sz. Faccini Dori-ügyben 1994. július 14-én hozott ítélet [EBHT 1994., I-3325. o.] 20. pontját és a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai egyesített ügyekben 2004. október 5-én hozott [EBHT 2004., I-8835. o.] ítélet 108. pontját).

72 Következésképpen a nemzeti bíróság feladata az OTE jogi természetének és belső szervezetének vizsgálata, és ügyelnie kell arra, hogy magánszeméllyel szemben ne hivatkozhassanak a 97/80 irányelvre.

73 Másodsorban emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a nemzeti jog alkalmazásakor az értelmezést végző nemzeti bíróságnak ezt, amennyire csak lehetséges, az irányelv szövegének és céljának fényében kell

megtennie, az irányelv által előírt eredmény elérése érdekében (lásd többek között a C-106/89. sz. Marleasing-ügyben 1990. november 13-án hozott ítélet [EBHT 1990., I-4135. o.] 8. pontját, a fent hivatkozott Faccini Dori-ítélet 26. pontját és a fent hivatkozott, Pfeiffer és társai ítélet 113. pontját).

74 E tekintetben fontos megállapítani, hogy a 97/80 irányelv tizenhetedik és tizennyolcadik preambulumbekezdésére tekintettel az irányelv célja többek között az egyenlő bánásmód elve érvényesítésének hatásosabbá tétele, mivel az első ránézésre hátrányos megkülönböztetés esetén a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem sértették meg ezt az elvet.

75 Az ötödik kérdésre adandó válasz tehát az, hogy ha a munkavállaló arra hivatkozik, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértették az ő kárára, és olyan tények fennállását valószínűsíti, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés vélelmezhető, akkor a közösségi jogot — így különösen a 97/80 irányelvet — akként kell értelmezni, hogy az alperesnek kell bizonyítania, hogy nem sértették meg ezt az elvet.

A költségekről

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

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

1) A közösségi jogot, így különösen az EK-Szerződés 119. cikkét (az EK-Szerződés 117–120. cikkét az EK 136 — EK 143. cikk váltotta fel) és 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 irányelvet akként kell értelmezni, hogy az Organismos Tilepikoinonion Ellados általános személyzeti szabályzata 24a. cikke (2) bekezdésének a) pontjához hasonló, a részmunkaidős munkakörben határozatlan időre szóló munkaszerződéssel történő alkalmazás lehetőségét kizárólag takarítóknak, azaz nőknek fenntartó rendelkezés léte és alkalmazása önmagában nem minősül a nők nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésének. Azonban az ehhez kapcsolódó, látszólag a munkavállaló nemétől független utalással a teljes jogú állományba vételi lehetőségből történő, olyan munkavállalói csoportot érintő kizárás, amelynek tagjai a törvény erejével bíró nemzeti szabályozás értelmében kizárólag nők, a 76/207 irányelv értelmében nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül. A nemen alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében a kizárt munkavállaló csoportját jellemző ténynek olyannak kell lennie, hogy a teljes jogú állományba vétel szempontjából az arra jogosult munkavállalók helyzetétől objektíve különböző helyzetbe helyezze e munkavállalót.

2) Abban az esetben, ha hibásnak bizonyulna az az előfeltevés, miszerint a részmunkaidőben dolgozó takarítók ki voltak zárva a teljes jogú állományba vétel lehetőségéből, és így az 1987. november 27-i és az 1991. május 10-i kollektív szerződések rendelkezései a nők sokkal nagyobb hányadát érintették, mint a férfiakét, akkor a részmunkaidőben dolgozó ideiglenes személyzetnek a teljes jogú állományba vételből történő, e szerződések általi kizárása közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül. Az ilyen

helyzet ellentétes a 76/207 irányelv 3. cikkével, kivéve ha az e munkavállalókkal, illetve a teljes munkaidőben dolgozó munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmódot a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők indokolják. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy fennáll-e ez a helyzet.

3) **Ha a részmunkaidőben végzett munkának a szolgálati idő számítása során történő teljes figyelmen kívül hagyása a női munkavállalók jóval nagyobb hányadát érinti, mint a férfi munkavállalókét, az a 76/207 irányelvvel ellentétes, nemen alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül, kivéve, ha e kizárást objektíve indokolt, és a nemen alapuló bármiféle hátrányos megkülönböztetéssel össze nem függő tényezők magyarázzák. A nemzeti bíróság feladata annak vizsgálata, hogy fennáll-e ez a helyzet. A részmunkaidős munkaviszonynak a szolgálati idő számítása során történő arányos beszámítása szintén ellentétes ezen irányelvvel, kivéve ha a munkáltató bizonyítja, hogy azt olyan tényezők indokolják, amelyek objektivitása többek között a szolgálati idő figyelembevételének céljától és — a megszerzett tapasztalat elismerése esetén — a munkakör jellege és az e munkakör bizonyos számú munkaórán keresztüli betöltése során szerezhető tapasztalat közötti viszonytól függ.**

4) **Ha a munkavállaló arra hivatkozik, hogy az egyenlő bánásmód elvét megsértették az ő kárára, és olyan tények fennállását valószínűsíti, amely alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés vélelmezhető, akkor a közösségi jogot — így különösen a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelvet — akként kell értelmezni, hogy az alperesnek kell bizonyítania, hogy nem sértették meg ezt az elvet.**

Aláírások