A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2017. július 13.*[i]

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 2000/78/EK irányelv – 1., 2. és 6. cikk – Egyenlő bánásmód – A nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma – Foglalkoztatói nyugdíj – 97/81/EK irányelv – A részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás – A 4. szakasz 1. és 2. pontja – A megszerzett nyugdíjjogosultság számítási módja – Tagállami szabályozás – A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni eltérő bánásmód”

A C-354/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2016. június 27-én érkezett, 2016. június 20-i határozatával terjesztett elő az

Ute Kleinsteuber

és

a **Mars GmbH**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: R. Silva de Lapuerta tanácselnök, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (előadó), C. G. Fernlund és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– U. Kleinsteuber képviseletében T. Ameis Rechtsanwalt,

– a Mars GmbH képviseletében W. Ahrens Rechtsanwalt,

– a német kormány képviseletében A. Lippstreu és T. Henze, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében C. Valero és C. Hödlmayr, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem az 1998. április 7-i 98/23/EK tanácsi irányelvvel (HL 1998. L 131., 10. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 278. o.) módosított, az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 14., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 267. o.) mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) 4. szakasza 1. és 2. pontjának, 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.) 4. cikkének, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 1. és 2. cikkének, valamint 6. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére irányul.

2 A kérelmet az Ute Kleinsteuber és a Mars GmbH között folyamatban lévő jogvita keretében nyújtották be, amelynek tárgya olyan részmunkaidős munkavállalóként megszerzett foglalkoztatói nyugdíj összegének kiszámítása, aki a vállalattól az ellátásra jogosultságot keletkeztető esemény megvalósulását megelőzően lépett ki.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A keretmegállapodás 4. szakasza 1–4. pontjának szövege a következő:

„4. szakasz: A megkülönböztetésmentesség [helyesen: a hátrányos megkülönböztetés tilalmának] elve

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

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

3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését [helyesen: e szakasz alkalmazásának részletes szabályait] a tagállamok és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.

4. Ha ezt objektív okok igazolják, akkor a nemzeti joggal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban, a szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek adott esetben egy vállalkozásnál eltöltött időtől, a munkaidőtől vagy kereseti feltételektől tehetnek függővé bizonyos foglalkoztatási feltételeket [helyesen: adott esetben a vállalkozásnál eltöltött meghatározott időtől, munkaidőtől vagy fizetési feltételektől tehetik függővé a konkrét foglalkoztatási feltételek alkalmazását]. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók

különleges foglalkoztatási feltételekhez való hozzájutását [helyesen: konkrét foglalkoztatási feltételei alkalmazásának szempontjait] időszakonként felül kell vizsgálni, tekintettel a 4. szakasz 1. pontjában meghatározott megkülönböztetés tilalmának elvére.”

4 A 2000/78 irányelv 1. cikke így rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.”

5 Ezen irányelvnek „A hátrányos megkülönböztetés fogalma” című 2. cikke kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni];

b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékosságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha
   i. az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes [helyesen: jogszerű] cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek […]”

6 Az említett irányelvnek „Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása” címet viselő 6. cikke (1) bekezdésének szövege a következő:

„(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha a nemzeti jog keretein belül egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha – a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, többek között jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci vagy szakképzési célokkal objektív és észszerű módon igazolható, valamint ha e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

[…]”

7 A 2006/54 irányelv II. címének „Egyenlő díjazás” című 1. fejezetében szereplő 4. cikke az alábbiakat írja elő:

„A megkülönböztetés [helyesen: a hátrányos megkülönböztetés] tilalma

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: nemen alapuló közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést].

[…]”

A német jog

8 A Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (a foglalkoztatói nyugdíj javításáról szóló törvény, a továbbiakban: nyugdíjról szóló törvény) 2. §-a (1) bekezdésének első mondata így szól:

„2. § – A megszerzett jogosultság összege

Öregségi, rokkantsági vagy halál esetén járó nyugdíjra jogosultságot keletkeztető esemény megvalósulása esetén az, az idő előtt kilépő munkavállaló, akinek jogai a jelen törvény 1. §-ának b) pontja alapján fennállnak, valamint jogutódai legalább az ellátás azon hányadára jogosultak, amelyben idő előtti kilépés nélkül részesültek volna, amely a szolgálati idő, valamint a vállalatnál történő szolgálatba lépés és a kötelező nyugdíjbiztosítás szempontjából rendes nyugdíjkorhatár közötti időszak tartamának felel meg; a rendes nyugdíjkorhatár helyett korábbi időpontot kell tekintetbe venni, ha a nyugdíjrendszer azt írja elő korhatárként, és legkésőbb azt az időpontot, amikor a munkavállaló betölti 65. életévét, amennyiben e munkavállaló kilép a vállalattól, és ezzel egyidőben öregségi nyugdíjt igényel a hosszú időszakon keresztül biztosítottak számára előírt, törvény szerinti kötelező biztosításnak megfelelően. […]”

9 A Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (a részmunkaidős foglalkoztatásról és a határozott idejű munkaszerződésekről szóló törvény) 4. §-a (1) bekezdésének szövege az alábbi:

„(1) A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló nem részesülhet kedvezőtlenebb bánásmódban a részmunkaidős foglalkoztatás miatt a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalónál, kivéve ha az eltérő bánásmódot objektív okok igazolják. A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalónak olyan díjazásban, illetve egyéb visszterhes juttatásban kell részesülnie, amely a vele összehasonlítható helyzetben lévő, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóhoz képest legalább a munkaidejével arányos résznek felel meg. […]”

10 A Mars 2008. november 6-i kollektív szerződésben foglalt nyugdíjtervének (a továbbiakban: nyugdíjterv) 3.4. szakasza így rendelkezik:

„A nyugdíjjogosult személy »jövedelme« azon teljes éves díjazásnak felel meg, amelyben e személy az általa a vállalatnak nyújtott szolgáltatásokért részesül […] Amennyiben a nyugdíjjogosult személy nyugdíjjogosultságot keletkeztető szolgálati ideje alatt állandó vagy ideiglenes jelleggel részmunkaidőben dolgozott, az első mondat szerinti »jövedelmét« a szerződésben kikötött heti munkaidő alapján kell meghatározni. E »jövedelmet« a tekintetbe veendő szolgálati évek folyamán végzett tevékenység átlagos szintjének megfelelő heti munkaidőre el kell osztani. A tevékenység szintje a kikötött heti rendes munkaidő és a Mars útmutatója szerinti rendes heti munkaidő közötti viszony, amely mindazonáltal nem haladhatja meg a 100%-ot.”

11 A nyugdíjterv 3.5. szakasza így rendelkezik:

„A nyugdíjjogosult személy »nyugdíjjogosultságot keletkeztető munkabére« azon jövedelem legmagasabb átlagának felel meg, amelyben e személy a nyugdíjjogosultságot keletkeztető tevékenysége öt utolsó teljes naptári éve folyamán részesült […]”

12 A nyugdíjterv 4.1. szakasza értelmében:

„A jelen nyugdíjterv által előírt feltételekre és korlátozásokra tekintettel a nyugdíjjogosult személy nyugdíjba vonulásakor, függetlenül attól, hogy az a »rendes« korhatár elérésekor vagy azt követően történik, minden egyes, nyugdíjjogosultságot keletkeztető teljes szolgálati év után az alábbi éves nyugdíjban részesül:

A) munkabére azon részének 0,6%-a, amely a nyugdíjjogosultságot keletkeztető munkabér kiszámításához alapul vett naptári évekre vonatkozó kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonja átlagos összegénél alacsonyabb nyugdíjra jogosít, és

B) munkabére azon részének 2,0%-a, amely ezen átlagos összegnél magasabb összegű nyugdíjra jogosít.

[…] a nyugdíjra jogosító szolgálati évek számának legfelső határa ugyanakkor 35 teljes év.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

13 U. Kleinsteuber, aki 1965. április 3-án született, 1990. október 1. és 2014. május 31. között állt a Mars és jogelődje alkalmazásában, különböző álláshelyeken. Dolgozott teljes munkaidőben is, és részmunkaidőben is, amelynek során a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tevékenysége 50%–75%-ának megfelelő tevékenységet végzett. U. Kleinsteuber a Mars tekintetében, 55. életévének betöltését követően, jogosult a foglalkoztatói nyugdíjra.

14 A nyugdíjterv szerint olyan munkavállaló esetében, akit nem teljes munkaidőben foglalkoztatnak, mindenekelőtt a teljes munkaidőben alkalmazott nyugdíjjogosult munkavállaló releváns éves munkabérét kell kiszámítani. Ezt követően e munkabért csökkenteni kell az alkalmazási időszak egésze folyamán gyakorolt átlagos tevékenységi szinttel. Végül az így kapott összegre a munkabér alkotóelemeire vonatkozó különböző szorzókat kell alkalmazni. A foglalkoztatói nyugdíj összegét úgynevezett „megosztott” nyugdíjformula segítségével kell kiszámítani.

15 Tehát különbséget tettek a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját meghaladó és az ezt el nem érő realizált jövedelem között. A hozzájárulási plafon a német társadalombiztosítási jogban az az összeg, amelynek erejéig a törvény szerinti fedezetben részesülő személy munkabérét társadalombiztosítási célból felhasználják. A munkabér hozzájárulási plafont meghaladó alkotóelemeit U. Kleinsteuber foglalkoztatói nyugdíja összegének kiszámítása során 2%-ban, míg az e plafont el nem érő munkabér alkotóelemeit 0,6%-ban határozták meg.

16 Amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a munkavállaló idő előtti kilépése esetén a nyugdíjról szóló törvény 2. cikke (1) bekezdésének első mondata alapján időarányos számítást alkalmaznak. Először a „fiktív legmagasabb jogosultságot”, azaz azt a nyugdíjjogosultságot kell kiszámítani, amelyben a munkavállaló akkor részesülne, ha nem lépne ki idő előtt, hanem a megállapodás szerinti nyugdíjkorhatár eléréséig foglalkoztatnák. Ezt követően a „jogosultsági hányadost” számítják ki úgy, hogy a tényleges szolgálati időt viszonyítják ahhoz a szolgálati időhöz, amelyet a munkavállaló az idő előtti kilépés nélkül még megszerzett volna az öregségi korhatár eléréséig. A fiktív legmagasabb jogosultságot ekkor összeszorozzák a jogosultsági hányadossal, és így számítják ki a foglalkoztatói nyugdíj, illetve a jogosultság mértékét.

17 A Mars nyugdíjterve ezenkívül felső határt határoz meg a beszámítható szolgálati idő tekintetében, amelyet 35 évben rögzít.

18 U. Kleinsteuber vitatja az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) előtt foglalkoztatói nyugdíja összegének a Mars általi kiszámítását, és úgy véli, hogy a kiszámított összegnél magasabb összegű nyugdíjra jogosult. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) e tárgyban már kimondta, hogy a nyugdíjról szóló törvény 2. §-ában foglalt szabályozás a jogszerű cél eléréséhez megfelelő és szükséges.

19 E körülmények között az Arbeitsgericht Verden (verdeni munkaügyi bíróság, Németország) úgy határozott, hogy felfüggeszti az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1. a) Úgy kell-e értelmezni a vonatkozó uniós jogot, különösen a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2000/78 irányelvvel összefüggésben értelmezett 2006/54 irányelv 4. cikkét, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek a foglalkoztatói nyugdíj mértékének megállapításakor különbséget tesznek a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját el nem érő és a hozzájárulási plafont meghaladó munkabér között (úgynevezett »megosztott nyugdíjformula«), és a részmunkaidős foglalkoztatásból származó jövedelmet nem úgy kezelik, hogy először kiszámítják a megfelelő teljes munkaidős foglalkoztatás esetén fizetendő jövedelmet, ebből kiszámítják a hozzájárulási plafont el nem érő és az azt meghaladó részt, majd ezt az arányt alkalmazzák a részmunkaidős tevékenységből származó csökkentett jövedelemre?

b) Az 1. a) kérdésre adandó nemleges válasz esetén: úgy kell-e értelmezni a vonatkozó uniós jogot, különösen a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2000/78 irányelvvel összefüggésben értelmezett 2006/54 irányelv 4. cikkét, hogy azokkal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek a foglalkoztatói nyugdíj mértékének megállapításakor különbséget tesznek a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját el nem érő és a hozzájárulási plafont meghaladó munkabér között (úgynevezett »megosztott nyugdíjformula«), és a részben teljes munkaidőben, részben pedig részmunkaidőben foglalkoztatott személy esetén nem időszakonkénti (például naptári évenkénti) bontást alkalmaznak, hanem egységes foglalkoztatási szintet határoznak meg a munkaviszony teljes időtartamára, és a megosztott nyugdíjformulát csak az ebből eredő átlagos díjazásra alkalmazzák?

2. Úgy kell-e értelmezni a vonatkozó uniós jogot, különösen az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkében rögzített és a 2000/78 irányelvben, különösen annak 1., 2. és 6. cikkében pontosított, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti jogszabályi rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek olyan mértékű foglalkoztatói nyugdíjat írnak elő, amely a szolgálati idő időtartamának a szolgálati idő kezdetétől a kötelező nyugdíjrendszer rendes nyugdíjkorhatárának eléréséig eltelt időhöz viszonyított arányához igazodik, és amelyek maximalizálják a beszámítható szolgálati éveket azzal a következménnyel, hogy a szolgálati időt fiatalabb korukban megszerző munkavállalók alacsonyabb foglalkoztatói nyugdíjat kapnak azon munkavállalókhoz képest, akik idősebb korukban szerezték meg a szolgálati időt, jóllehet a munkavállalók mindkét csoportja esetében azonos időtartamú szolgálati időről van szó?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

Előzetes megjegyzések

20 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés a) és b) pontjának szövegéből kitűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság a keretmegállapodás 4. szakasza 1. és 2. pontjának, valamint a 2006/54 irányelv 4. cikkének a 2000/78 irányelvvel összefüggő értelmezésére kéri a Bíróságot.

21 A kérdést előterjesztő bíróság által előadott indokok olvasatából kitűnik mindazonáltal, hogy e bíróság valójában arra vár választ a Bíróságtól, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, megvalósíthat-e hátrányos megkülönböztetést a keretmegállapodás értelmében vett részmunkaidőben alkalmazott munkavállalókkal szemben. Adott esetben az alapeljárás felperese megalapozottan hivatkozhatna a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód 2006/54 szerinti elvének a megsértésére is, mivel e bíróság álláspontja szerint többségében nők végeznek részmunkaidős tevékenységet.

22 Ezzel szemben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból egyetlen olyan tényező sem tűnik ki, amely alapján vizsgálható lenne, hogy az említett szabályozás a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikke értelmében vett, életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít-e meg.

23 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés a) és b) pontja a keretmegállapodás 4. szakasza 1. és 2. pontjának, valamint 2006/54 irányelv 4. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

Az első kérdés a) pontjáról

24 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy úgy kell-e értelmezni a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2006/54 irányelv 4. cikkét, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a foglalkoztatói nyugdíj összegének kiszámítása során különbséget tesz a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját meghaladó és a hozzájárulási plafont el nem érő munkabér között, és a részmunkaidős foglalkoztatásból származó jövedelmet nem úgy kezeli, hogy először kiszámítják a megfelelő teljes munkaidős foglalkoztatás esetén fizetendő jövedelmet, ebből kiszámítják a hozzájárulási plafont el nem érő és az azt meghaladó részt, majd ezt az arányt alkalmazzák a részmunkaidős tevékenységből származó csökkentett jövedelemre.

25 A keretmegállapodás 4. szakaszának (1) bekezdésében foglalt tilalom értelmében a foglalkoztatási feltételek szempontjából a részmunkaidőben foglalkoztatottak nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknál csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.

26 A jelen ügyben nem vitatott, hogy a foglalkoztatói nyugdíj számításának módszere, amely különbséget tesz a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját el nem érő és a hozzájárulási plafont meghaladó munkabér között (a továbbiakban: megosztott nyugdíjformula), alkalmazandó mind a teljes munkaidőben, mind a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók tekintetében.

27 U. Kleinsteuber ugyanakkor azt állítja, hogy ez a számítási módszer azt eredményezi, hogy nyugdíjra jogosító éves jövedelmének túl csekély hányadára alkalmazzák a magasabb, 2%-os szorzót. Míg a Mars, nyugdíjtervének megfelelően, teljes idejű tevékenység alapján számította ki az alapeljárás felperese tekintetében alkalmazandó, nyugdíjra jogosító éves díjazást, majd azt csökkentette a részmunkaidős tevékenységi szint alapján, az így nyert összeget felosztotta hozzájárulási plafont meghaladó és a feletti részre, és azok tekintetében eltérő mértékű szorzót alkalmazott. U. Kleinsteuber úgy véli, hogy a számítást a részmunkaidőben alkalmazott munkavállalók tekintetében úgy kellene elvégezni, hogy egy teljes időben alkalmazott személy fiktív jövedelmét kellene kiszámítani, és arra a megosztott nyugdíjformulát kellene alkalmazni. A csökkentést csak ezt követően, a részmunkaidős tevékenység szintje alapján kellene elvégezni.

28 A Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból ugyanakkor nem következik, hogy a Mars által alkalmazott számítási módszer a részmunkaidőben alkalmazott munkavállalókkal szemben hátrányos megkülönböztetéshez vezetne.

29 Meg kell állapítani ugyanis, hogy a munkavállaló által pályája folyamán ténylegesen letöltött munkaidő és egy egész pályája alatt teljes időben alkalmazott munkavállaló munkaideje közötti arány figyelembevétele az időarányosság elvének szigorú alkalmazásában nyilvánul meg. A jelen esetben a Mars által számított és alkalmazott arány 71,5% volt.

30 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy valamely munkavállaló pályája során az általa ténylegesen letöltött munkaidő figyelembevétele, objektív és hátrányos megkülönböztetéstől idegen kritérium, amely a nyugdíjjogosultsága arányos csökkentését teszi lehetővé (lásd ebben az értelemben: 2003. október 23-i Schönheit és Becker ítélet, C-4/02 és C-5/02, EU:C:2003:583, 91. pont).

31 Egyébiránt meg kell állapítani, hogy jóllehet U. Kleinsteuber foglalkoztatói nyugdíj iránti jogosultsága nem a magasabb díjazású teljes idejű foglalkoztatás időarányos részének felel meg, ez nem abból a körülményből következik, hogy U. Kleinsteuber részmunkaidőben dolgozott, hanem ezen elvnek, valamint a megosztott nyugdíjformulának az alkalmazásából.

32 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból az következik, hogy a foglalkoztatói nyugdíj, a munkáltató részéről önkéntes alapon, kiegészíti a kötelező nyugdíjbiztosítás által folyósított ellátásokat. Így a Mars nyugdíjtervének célja az, hogy a nyugdíjazás időpontjában lehetőleg teljesen és arányosan tükrözze azt az életszínvonalat, amelyet az alkalmazott tevékenysége időtartama alatt élvezett.

33 A megosztott nyugdíjformula pedig a díjazás hozzájárulási plafon alatti és azt meghaladó részére vonatkozó fedezeti szükséglet közötti különbség figyelembevételét célozza, mivel az utóbbiakat nem kell tekintetbe venni a kötelező nyugdíjbiztosítás által fizetett nyugdíj számítása során.

34 Egyrészt meg kell állapítani, hogy azon munkavállalók tekintetében, akik részmunkaidős foglalkoztatásuk folytán általában a hozzájárulási plafonnál alacsonyabb nyugdíjjogosultságot keletkeztető jövedelemben részesültek, a kötelező nyugdíjbiztosítás nem tartalmaz űrt a nyújtott ellátások tekintetében, mivel az említett biztosítás teljes jövedelmüket fedezi.

35 Egyébként, amint azt a német kormány és az Európai Bizottság megjegyzi, az U. Kleinsteuber által szorgalmazott, a jelen ítélet 27. pontjában felidézett számítási módszer a jövedelem hozzájárulási plafont meghaladó részének mesterséges növeléséhez vezethet. Továbbá az e plafonnál alacsonyabb részmunkaidős díjazás esetén az alapeljárás felperese által szorgalmazott módszer 2%-os szorzó alkalmazását eredményezhetné, mivel a megosztott nyugdíjformulát közvetlenül alkalmaznák a megfelelő teljes munkaidős éves díjazásra még azt megelőzően, hogy azt csökkentenék az érintett alkalmazott részmunkaidős tevékenységi szintjével. Márpedig e plafont el nem érő szintű díjazás esetében nincs szükség további fedezetre.

36 Amint arra a Bizottság rámutatott, mindez az érintett szakmai tevékenységének felülértékelését eredményezné, és jelentősen magasabb ellátást eredményezne, függetlenül az U. Kleinsteuber által ténylegesen gyakorolt tevékenységtől.

37 A kérdést előterjesztő bíróság kiemelte e tekintetben, hogy az alapügy felperesének megközelítését követve a Marsnak U. Kleinsteuber munkabérének az említett plafont el nem érő sávjaira, a kötelező nyugdíjbiztosítási hozzájáruláson túl, a nyugdíjterv által megjelölt legmagasabb, 2%-os szorzót kellene alkalmaznia, és így végső soron olyan foglalkoztatói nyugdíjat kellene folyósítania, amely arányosan magasabb az említett munkabérsávok tekintetében is.

38 Másrészt meg kell állapítani, hogy a megosztott nyugdíjformula célja, amely a hozzájárulási plafont el nem érő és azt meghaladó sávok fedezeti szükséglete közötti különbség figyelembevétele, olyan, a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. pontja értelmében vett objektív oknak tekinthető, amely igazolja az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló eltérő bánásmódot.

39 Ilyen körülmények között nem állapítható meg, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás a keretmegállapodás értelmében a foglalkoztatás típusán alapuló hátrányos megkülönböztetést valósítana meg, sem azt, hogy az következésképpen sérti a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód 2006/54 irányelv szerinti elvét.

40 A fentiek fényében az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2006/54 irányelv 4. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a foglalkoztatói nyugdíj összegének kiszámítása során különbséget tesz a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját meghaladó és a hozzájárulási plafont el nem érő munkabér között, és a részmunkaidős foglalkoztatásból származó jövedelmet nem úgy kezeli, hogy először kiszámítják a megfelelő teljes munkaidős foglalkoztatás esetén fizetendő jövedelmet, ebből kiszámítják a hozzájárulási plafont el nem érő és az azt meghaladó részt, majd ezt az arányt alkalmazzák a részmunkaidős tevékenységből származó csökkentett jövedelemre.

Az első kérdés b) pontjáról

41 Első kérdésének b) pontjával a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2006/54 irányelv 4. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan alkalmazott foglalkoztatói nyugdíja mértékének megállapításakor, aki részben teljes munkaidőben, részben pedig részmunkaidőben szerzett szolgálati időt, egységes foglalkoztatási szintet határoz meg a munkaviszony teljes időtartamára.

42 Azt kell meghatározni a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontjával összhangban, hogy a részmunkaidőben alkalmazott munkavállalók a beszámítható szolgálati évekre vonatkozó egységes foglalkoztatási szint bevezetése folytán kedvezőtlenebb bánásmódban részesülnek-e, mint az összehasonlítható, teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalók.

43 Márpedig a részmunkaidő szintjének meghatározása olyan módszernek tűnik, amely lehetővé teszi a részmunkaidőben alkalmazott munkavállaló által ténylegesen teljesített munka egészének tekintetbe vételét. Ezzel szemben a részmunkaidőben alkalmazott munkavállalókat érintő számítás szempontjából az nem feltételezhető, hogy ők az időszak egésze folyamán teljes munkaidőben dolgoztak.

44 A Mars arra hivatkozik, hogy a beszámítható szolgálati évekre vonatkozó egységes foglalkoztatási szint alkalmazása egyszerűen a tevékenység során teljesített eltérő munkaidőt tükrözi, nem pedig az ezen időszakban kapott különböző díjazásokat. E társaság szerint a nyugdíjterv ugyanis kötelezettségvállalást tartalmaz az utolsó díjazáshoz kapcsolódó nyugdíj nyújtására vonatkozóan, és a munkaviszony során kapott díjazás nem bír relevanciával az öregségi nyugdíj számítása szempontjából.

45 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló egyetlen ügyirat sem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy egy másik számítási módszer, például amelyik időszakokra bontja a Marsnál teljesített munka idejét, megfelelőbb és méltányosabb számítást tenne lehetővé az időarányosság elvére tekintettel.

46 **A k**érdést előterjesztő bíróság, amely a**z ügyiratokról egyedül bír elmélyült ismeretekkel**, feladata megvizsgálni azt, hogy az alapügyben ez az eset áll-e fenn, és különösen azt, hogy az alapügy tárgyát képező öregségi nyugdíj számítási módszere nem sérti-e ezt az elvet, amelynek tiszteletben tartását ebben az esetben a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontja írja elő.

47 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdés b) pontjára azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2006/54 irányelv 4. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan alkalmazott foglalkoztatói nyugdíja mértékének megállapításakor, aki részben teljes munkaidőben, részben pedig

részmunkaidőben szerzett szolgálati időt, egységes foglalkoztatási szintet határoz meg a munkaviszony teljes időtartamára, amennyiben az öregségi nyugdíj e számítási módszere nem sérti az időarányosság elvét. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ez az eset áll-e fenn.

A második kérdésről

48 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkét, valamint 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan mértékű foglalkoztatói nyugdíjat ír elő, amelynek összege a szolgálati idő időtartamának a vállalathoz történő szolgálatba lépés kezdetétől a kötelező nyugdíjrendszer rendes nyugdíjkorhatárának eléréséig eltelt időhöz viszonyított arányához igazodik, és amely maximalizálja a beszámítható szolgálati éveket.

49 Ezen irányelv 2. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy személy életkora miatt egy másik személyhez képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben. A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos életkorú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

50 Azzal kapcsolatban, hogy fennáll-e közvetve vagy közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmód, a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az alapügy tárgyát képező számítási módszer következménye az, hogy azok az alkalmazottak, akik fiatalabb korukban szerezték szolgálati idejüket, alacsonyabb foglalkoztatói nyugdíjban részesülnek, mint azok a munkatársaik, akik idősebb korukban szerezték szolgálati idejüket, jóllehet szolgálati idejük hossza megegyezik.

51 Amint arra a német kormány rámutatott, sem a nemzeti szabályozás, sem a nyugdíjtervben foglalt felső határ nem utal közvetlenül életkori feltételre. Az alapügy tárgyát képező szabályozás ezenkívül azonos módon alkalmazandó bármely korú munkavállaló tekintetében.

52 E szabályozás tehát közvetlenül nem életkori feltételen, hanem a vállalatnál teljesített szolgálati idő feltételén alapul.

53 Ugyanakkor az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a beszámítható szolgálati évek száma maximálásának mellékhatása mindig észlelhető, amikor az idő előtt kilépő alkalmazott szolgálatba lépéskori életkora alacsonyabb, mint a nyugdíjkorhatár és a szolgálati évek felső határának különbözete. Így, abban az esetben, ha a nyugdíjkorhatár 65 év és a beszámítható évek számát 35-ben maximalizálták, azok az idő előtt kilépő alkalmazottak, akik 30 éves koruk előtt kezdtek dolgozni, hátrányba kerülnének a foglalkoztatói nyugdíj összegének számítása tekintetében.

54 Meg kell állapítani tehát, hogy az ilyen eltérő bánásmód a beszámítható szolgálati évek maximalizálása és más tényezők, például a nyugdíjról szóló törvény 2. cikke (1) bekezdésének első mondata szerinti időarányos csökkentés módszere közötti kölcsönhatásból ered.

55 Valamely adott életkorú csoportot érintő hátrány fennállása tehát a rendelkezések egymással összefüggő alkalmazásából és a sajátos paraméterek összekapcsolódásából ered.

56 A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli ezenkívül, hogy „elvont módon ki lehet jelenteni, hogy [az alapügy tárgyát képező szabályozás] kedvezőtlen hatása jelentősebb, ha az alkalmazott fiatal volt munkaviszonyának kezdetén, ha a szolgálati idők rövidek voltak és a beszámítható évek számának maximumát alacsonyan rögzítették”. A német kormány a maga részéről megállapítja, hogy az alapügy tárgyát képező számítási módnak tipikusan az a hatása „bizonyos helyzetekben”, hogy a fiatalabb

munkavállalókkal szemben közvetetten eltérő bánásmódhoz vezet, mivel a fiktív legmagasabb jogosultság kiszámításakor kizárólag ők érik el a szolgálati éveinek felső határát, amelynek ekként szerepe van a számítás során.

57 Ugyanakkor a Mars rámutat egyrészt, hogy a kérdést előterjesztő bíróság második kérdése nem hasznos az alapügy megoldása szempontjából, mivel nyugdíjjogosultságának kiszámítása során U. Kleinsteuber szolgálati idejét nem csökkentették.

58 Másrészt a Mars arra hivatkozik, hogy a nyugdíjról szóló törvény 2. cikke (1) bekezdésének első mondatában előírt időarányos csökkentés nem mindig érinti hátrányosan a fiatalabb munkavállalókat, és ez a rendelkezés semmiképpen nem az életkoron, hanem a szolgálati időn alapul.

59 A kérdést előterjesztő bíróság – az egyetlen olyan bíróság, amely az előtte folyamatban lévő jogvitát közvetlenül ismeri – feladata az annak meghatározásához szükséges vizsgálatok elvégzése, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás konkrétan és véletlenszerű körülményeken kívül vezethet-e olyan eltérő bánásmódhoz, amely közvetve nem a szolgálati időn, hanem az életkoron alapul.

60 E bíróság feladata annak a vizsgálata is, hogy a felvetett probléma nem hipotetikus jellegű, hanem az alapeljárás felei által megvitatott tényekre vonatkozik. E kérdést ugyanis nem elvontan és elméleti síkon kell megközelíteni, hanem az adott esetben elvégzett eseti elemzés útján.

61 Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárásban a Bíróság kötelessége, hogy a nemzeti bíróság részére olyan hasznos választ adjon, amely annak lehetővé teszi az előtte folyamatban lévő ügy elbírálását (2014. szeptember 11-i B. ítélet, C-394/13, EU:C:2014:2199, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ezenkívül az az együttműködési szellem, amelynek az előzetes döntéshozatalra utalás működését jellemeznie kell, megköveteli azt, hogy a nemzeti bíróság tekintettel legyen a Bíróságra bízott feladatra, amely nem más, mint a tagállamok igazságszolgáltatásához való hozzájárulás, és nem pedig az általános vagy hipotetikus kérdésekkel kapcsolatos tanácsadó vélemények megfogalmazása (2003. június 12-i Schmidberger ítélet, C-112/00, EU:C:2003:333, 32. pont; 2013. február 26-i Åkerberg Fransson ítélet, C-617/10, EU:C:2013:105, 42. pont).

62 Amennyiben e bíróság ezen értékelés végén azt állapítaná meg, hogy fennáll ilyen eltérő bánásmód, emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv 6. cikkének (1) bekezdése értelmében ez az eltérő bánásmód nem minősül ezen irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben törvényes céllal objektíve igazolható, és az e cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek.

63 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból kitűnik, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás egyidejűleg követ a mobilitáshoz és a nyugdíjrendszerhez kapcsolódó szociálpolitikai célokat, illetve a foglalkoztatói nyugdíjak elsődleges célját, amely a vállalat alkalmazottai hűségének jutalmazása. Ez a szabályozás a vállalat ahhoz fűződő érdekét is figyelembe veszi, hogy a foglalkoztatói nyugdíjból a megszerzett nyugdíjjogosultságok folytán eredő teher egyértelmű és kiszámítható legyen.

64 E tekintetben a Mars arra hivatkozik, hogy e szabályozás és különösen az alapügy tárgyát képező foglalkoztatói nyugdíjrendszer célja olyan, a munkaviszonyból idő előtt történő kilépés esetén a nyugdíjjogosultság összegének kiszámítására alkalmazandó szabály létrehozása, amely tiszteletben tartja a szokásos öregséginyugdíj-rendszereken belül elsődleges helyet foglaló foglalkoztatói nyugdíjrendszerek tág meghatározását, és ekként hozzájárul a foglalkoztatói nyugdíj általánosabbá válásához, tekintve hogy azt a munkáltató önkéntes alapon nyújtja.

65 Meg kell állapítani, hogy e célok, amelyek a fennálló érdekek közötti egyensúly megteremtésére irányulnak foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitikai megfontolásokból, a foglalkoztatói nyugdíj biztosítása érdekében, tekinthetők közérdekű céloknak.

66 Ami az alapügy tárgyát képező szabályozás megfelelő jellegét illeti, meg kell állapítani, hogy a munkaviszonyból idő előtt történő kilépés esetén törvényesen megszerzett nyugdíjjogosultság olyan számítási módszerének elfogadása, amely a tényleges szolgálati időnek a rendes nyugdíjkorhatárig tartó lehetséges szolgálati időhöz időarányosan viszonyított hosszán, valamint a beszámítható szolgálati évek maximalizálásán alapul, nem tűnik észszerűtlennek az alapügy tárgyát képező foglalkoztatói nyugdíjrendszer céljának fényében.

67 Ugyanez állítható az alapügy tárgyát képező szabályozás szükséges jellegére vonatkozóan is. Hangsúlyozni kell ugyanis, hogy az alkalmazottak csak azzal ösztönözhetők munkaviszonyuknak a törvény szerinti nyugdíjkorhatárig való fenntartására, ha az ezt választó alkalmazott előnyben részesül az olyan alkalmazotthoz képest, aki idő előtt kilép a vállalattól. Egyébiránt a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból nem tűnik ki sem olyan tényező, amely az ilyen szabályozás szükségességét kétségbe vonná, sem más, például az U. Kleinsteuber által szorgalmazotthoz hasonló számítási módszer, amely lehetővé tenné az elérni kívánt célok, különösen a foglalkoztatói nyugdíjak általánosabbá válásának, hasonlóan hatékony módon történő megvalósítását.

68 A fenti megfontolások összességének a fényében az előterjesztett második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 2000/78 irányelv 1. és 2. cikkét, valamint 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan mértékű foglalkoztatói nyugdíjat ír elő, amelynek összege a szolgálati idő időtartamának a vállalathoz történő szolgálatba lépés kezdetétől a kötelező nyugdíjrendszer rendes nyugdíjkorhatárának eléréséig eltelt időhöz viszonyított arányához igazodik, és amely maximalizálja a beszámítható szolgálati éveket.

A költségekről

69 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 módosított tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a részmunkaidős foglalkoztatásról 1997. június 6-án kötött keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, 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/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 4. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a foglalkoztatói nyugdíj összegének kiszámítása során különbséget tesz a kötelező nyugdíjbiztosítás hozzájárulási plafonját meghaladó és a hozzájárulási plafont el nem érő munkabér között, és a részmunkaidős foglalkoztatásból származó jövedelmet nem úgy kezeli, hogy először kiszámítják a megfelelő teljes munkaidős foglalkoztatás esetén fizetendő jövedelmet, ebből kiszámítják a hozzájárulási plafont el nem érő és az azt meghaladó részt, majd ezt az arányt alkalmazzák a részmunkaidős tevékenységből származó csökkentett jövedelemre.**

2) **Az említett keretmegállapodás 4. szakaszának 1. és 2. pontját, valamint a 2006/54 irányelv 4. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan alkalmazott foglalkoztatói nyugdíja mértékének megállapításakor, aki részben teljes munkaidőben, részben pedig részmunkaidőben szerzett szolgálati időt, egységes**

foglalkoztatási szintet határoz meg a munkaviszony teljes időtartamára, amennyiben az öregségi nyugdíj e számítási módszere nem sérti az időarányosság elvét. A kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy ez az eset áll-e fenn.

3) **A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv 1., 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan mértékű foglalkoztatói nyugdíjat ír elő, amelynek összege a szolgálati idő időtartamának a vállalathoz történő szolgálatba lépés kezdetétől a kötelező nyugdíjrendszer rendes nyugdíjkorhatárának eléréséig eltelt időhöz viszonyított arányához igazodik, és amely maximalizálja a beszámítható szolgálati éveket.**

Aláírások

i — A jelen szöveg 30. és 59. pontjában az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.