



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2014. október 15.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — 97/81/EK irányelv — Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodás — A részmunkaidős munkaviszonynak a munkavállaló beleegyezése nélkül történő teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítása”

A C-221/13. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunale ordinario di Trento (Olaszország) a Bírósághoz 2013. április 25-én érkezett, 2013. április 11-i határozatával terjesztett elő az előtte

Teresa Mascellani

és

a **Ministero della Giustizia** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: M. Ilešič tanácselnök, A. Ó Caoimh, C. Toader, E. Jarašiūnas (előadó) és C. G. Fernlund bírák,
főtanácsnok: N. Wahl,

hivatalvezető: A. Impellizzeri tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2014. március 20-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- T. Mascellani képviseletében F. Valcanover avvocato,
 - az olasz kormány képviseletében G. Palmieri, meghatalmazotti minőségben, segítői: M. Russo és G. Fiengo avvocati dello Stato,
 - a cseh kormány képviseletében M. Smolek, meghatalmazotti minőségben,
 - az Európai Bizottság képviseletében C. Cattabriga és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,
- a főtanácsnok indítványának a 2014. május 22-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: olasz.

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem 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, 6. kötet, 368. o.) mellékletét képező, 1997. június 6-án megkötött, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás (a továbbiakban: keretmegállapodás) értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a T. Mascellani és a Ministero della Giustizia (igazságügyi minisztérium) között T. Mascellani részmunkaidős munkaviszonyának teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását elrendelő határozat tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 97/81 irányelv 1. cikke pontosítja, hogy ezen irányelv célja az általános iparági szervezetek – nevezetesen az Európai Munkáltatók és Gyáriparosok Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) – által megkötött, az irányelv mellékletében szereplő keretmegállapodás végrehajtása.
- 4 A keretmegállapodás preambulumának második bekezdése értelmében:

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

- 5 E megállapodás 1. szakasza a következőképpen rendelkezik:

„E keretmegállapodás célja:

- a) részmunkaidőben foglalkoztatottak megkülönböztetésének [helyesen: hátrányos megkülönböztetésének] kiküszöbölése és a részmunkaidős munka minőségének javítása;
- b) a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődésének elősegítése önkéntes alapon, és hozzájárulás a munkaidő rugalmas megszervezéséhez olyan módon, amely figyelembe veszi a munkaadók [helyesen: munkáltatók] és a munkavállalók igényeit.”

- 6 A keretmegállapodás 3. szakasza kimondja:

„E megállapodás alkalmazásában:

[...]

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

Ahol nincs összehasonlítható, állandó [helyesen: teljes munkaidőben foglalkoztatott] munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.”

- 7 Az említett megállapodás „A megkülönböztetés [helyesen: hátrányos megkülönböztetés] tilalmának elve” címet viselő 4. szakaszának 1. pontja a következőt írja elő:

„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.”

- 8 A keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontja értelmében:

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

Az olasz jog

- 9 A nehéz és különösen nehéz szakmák, a szervek átszervezése, a szabadságok, a munkabeosztás és az engedélyezett távollét, a szociális biztonsággal kapcsolatos intézkedések, a foglalkoztatási szolgálatok, a foglalkoztatást, a tanulást és a nők foglalkoztatását ösztönző intézkedések, a be nem jelentett munka elleni küzdelemre irányuló intézkedések, továbbá a közszférában a foglalkoztatással kapcsolatos rendelkezések, valamint a munkaügyi jogviták területén a kormánynak adott felhatalmazásokról szóló, 2010. november 4-i 183. sz. törvény (Legge n. 183 – Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro; a GURI 2010. november 9-i 262. számának rendes melléklete; a továbbiakban: 183/2010. sz. törvény) 16. cikke előírja, hogy a 2008. június 25-i 112. sz. törvényrendelet (a GURI 2008. június 25-i 147. számának rendes melléklete) 73. cikkével bevezetett rendelkezések kezdeti alkalmazásának szakaszában a 2001. március 30-i 165. sz. módosított törvényerejű rendelet 1. cikkének (2) bekezdése szerinti közigazgatási hatóságok a 183/2010. sz. törvény hatálybalépésétől számított 180 napon belül a méltányosság és a jóhiszeműség elveinek tiszteletben tartásával ismételt megvizsgálhatják a teljes munkaidős munkaviszonnyal részmunkaidős munkaviszonnyá alakítását engedélyező azon határozatokat, amelyeket az említett 2008. évi 112. sz. – a 2008. augusztus 6-i 133. sz. törvény (a GURI 2008. augusztus 21-i 195. számának rendes melléklete) által módosításokkal törvénnyé alakított – törvényrendelet hatálybalépését megelőzően fogadtak el.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 10 Az alapeljárás felperese a Ministero della Giustizia alkalmazottja, és a kérdést előterjesztő bíróság szolgálatában, részmunkaidőben dolgozik. 2000. augusztus 28. óta a hét három napjára elosztott fél munkaidőben dolgozik.
- 11 A 183/2010. sz. törvény hatálybalépését követően a Ministero della Giustizia a 2011. február 8-i 20384. sz. határozattal felülvizsgálta az alapeljárás felperese számára biztosított részmunkaidős foglalkoztatást, továbbá e törvény 16. cikke alapján egyoldalúan megszüntette ezt a fajta foglalkoztatást, 2011. április 1-jei hatállyal hat napra elosztott teljes munkaidős foglalkoztatást írva elő.
- 12 2011. március 16-án az alapeljárás felperese tájékoztatta a Ministero della Giustiziát, hogy ellenzi részmunkaidős foglalkoztatásának teljes munkaidős foglalkoztatássá való átalakítását. A Tribunale ordinario di Trento (trentói bíróság) igazgatási ügyekért felelős igazgatója 2011. március 21-i 1882. sz. határozatával az alapeljárás felperesét arra kötelezte, hogy ezen új foglalkoztatás keretében dolgozzon.
- 13 Az alapeljárás felperese a kérdést előterjesztő bírósághoz fordult a Ministero della Giustizia és az igazgatási ügyekért felelős igazgató említett határozatainak megsemmisítése céljából. Jelzi, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásnak köszönhetően szabadidejét a családjának és szakképzésének tudta szentelni. Úgy véli, hogy a 97/81 irányelv olyan elvet állapít meg, amelynek értelmében a munkavállaló részmunkaidős munkaviszonyát az akarata ellenére nem lehet teljes munkaidős foglalkoztatássá alakítani, valamint hogy – ebből következően – a 183/2010. sz. törvény 16. cikke ellentétes ezzel az irányelvvel.
- 14 A Ministero della Giustizia a maga részéről azt állítja, hogy a 183/2010. sz. törvény 16. cikke nem ellentétes a 97/81 irányelvvel.
- 15 A kérdést előterjesztő bíróság – az alapeljárás felpereséhez hasonlóan – úgy véli, hogy az említett 16. cikk azzal, hogy lehetővé teszi a munkáltató számára a részmunkaidős munkaviszonynak a munkavállaló akarata ellenére történő teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását, ellentétes a 97/81 irányelvvel, amennyiben ez a cikk hátrányosan megkülönböztető jellegű a részmunkaidőben foglalkoztatott azon munkavállalókkal szemben, akik – a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóktól eltérően – ki vannak téve a közsférába tartozó munkáltatónak a munkavállalók munkaideje egyoldalú módosítására irányuló jogkörének. E bíróság szerint az ehhez hasonló intézkedés nem járul hozzá a részmunkaidős munkaviszony lehetőségeinek kialakításához sem a munkáltatók, sem a munkavállalók számára. Ezen túlmenően úgy véli, hogy ugyanez a nemzeti intézkedés a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontjával is ellentétes, amely – véleménye szerint – a munkaviszony megszüntetésének a keretmegállapodásban előírt tilalmára tekintettel megköveteli a munkavállaló beleegyezését abban az esetben, ha a munkáltató a munkaszerződés ilyen jellegű módosítását irányozza elő.
- 16 Ilyen körülmények között a Tribunale ordinario di Trento felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:
 - „1) A[...] [97/81] [...] irányelvvel végrehajtott [keret]megállapodás 5. szakaszának 2. pontját úgy kell-e értelmezni, hogy az nem teszi lehetővé, hogy a tagállamok nemzeti jogszabályai biztosítsák a munkáltató részére a részmunkaidős munkaviszonynak akár a munkavállaló akarata ellenére történő teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását?
 - 2) Ugyanezen 97/81 [...] irányelvvel ellentétes-e az olyan nemzeti rendelkezés (mint amilyen a [183/2010]. sz. olasz törvény [...] 16. cikke), amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a részmunkaidős munkaviszonyt akár a munkavállaló akarata ellenére is teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítsa?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 17 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság második kérdésében a 97/81 irányelvre hivatkozik, előjáróban meg kell állapítani, hogy ezen irányelv 1. cikke szerint az irányelv célja a keretmegállapodás végrehajtása. A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy ez a bíróság arra kíván választ kapni, hogy ellentétes-e a keretmegállapodás rendelkezéseivel a részmunkaidős munkaviszonynak a – 183/2010. sz. törvény 16. cikke alapján T. Mascellani beleegyezése nélkül történő – teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítása.
- 18 Ennélfogva úgy kell tekinteni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság kérdéseivel lényegében azt kívánja megtudni, hogy a keretmegállapodást – különösen 5. szakaszának 2. pontját – akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan nemzeti szabályozás, amely értelmében a munkáltató az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül is elrendelheti a részmunkaidős munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását.
- 19 Emlékeztetni kell arra, hogy a 97/81 irányelv és a keretmegállapodás célja egyrészt a részmunkaidős foglalkoztatás elősegítése, másrészt a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése (lásd ebben az értelemben: Bruno és társai ítélet, C-395/08 és C-396/08, EU:C:2010:329, 24. és 77. pont; valamint Michaeler és társai ítélet, C-55/07 és C-56/07, EU:C:2008:248, 21. pont).
- 20 A 97/81 irányelv (5) preambulumbekzdése kimondja, hogy „az Essenben ülésező Európai Tanácson hangsúlyozták annak szükségességét, hogy intézkedéseket hozzanak a férfiak és a nők foglalkoztatásának, valamint egyenlő lehetőségeinek [helyesen: esélyegyenlőségének] támogatása érdekében, és intézkedésekre szólítottak fel a gazdasági növekedés foglalkoztatáshatékonyságának növelése céljából – különösen rugalmasabb munkaszervezés útján – oly módon, hogy az kielégítse mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit”. Ezen irányelv (11) preambulumbekzdéséből és a keretmegállapodás preambulumának második bekezdéséből emellett kitűnik, hogy a keretmegállapodás a szociális partnerek az iránti hajlandóságát mutatja, hogy elősegítsék a részmunkaidős foglalkoztatás fejlődését olyan alapon, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára elfogadható.
- 21 E szemlélet mentén a 97/81 irányelv (14) preambulumbekzdése kimondja, hogy a keretmegállapodás kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor a nemzeti hatóságokra bízta a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását. A keretmegállapodás preambulumának második bekezdéséből az is kitűnik, hogy a keretmegállapodás általános elveket és minimumkövetelményeket határoz meg a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében. A keretmegállapodás (6) preambulumbekzdése szerint ez a megállapodás ezeknek az általános alapelveknek az alkalmazásával kapcsolatos intézkedések, minimumkövetelmények és rendelkezések meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízta azért, hogy figyelembe lehessen venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét.
- 22 Az említett minimumkövetelmények között szerepel a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontjában szereplő azon követelmény, amelynek értelmében „[a] teljes munkaidőben történő foglalkoztatásról a részmunkaidős foglalkoztatásra történő áttérés (vagy fordítva) munkavállaló által történő visszautasítása önmagában nem jelent elegendő jogalapot a foglalkoztatás megszüntetésére [...], [annak az] olyan egyéb indokokból [történő megszüntetése sérelme nélkül], mint az érintett vállalat működési nehézségei”.
- 23 E szakaszból kitűnik, hogy ezen utóbbi nem kötelezi a tagállamokat olyan szabályozás elfogadására, amely a munkavállaló beleegyezéséhez köti részmunkaidős munkaviszonyának teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását. Az említett rendelkezés célja ugyanis pusztán annak kizárása, hogy más objektív okok hiányában a munkaviszony ilyen jellegű átalakításának a munkavállaló általi megtagadása lehessen az egyetlen oka a munkaviszonya megszüntetésének.

- 24 Ebből következik, hogy a keretmegállapodás 5. szakaszának 2. pontjával nem ellentétes az a szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy ilyen okok miatt az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül rendelje el a részmunkaidős munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását.
- 25 Az ehhez hasonló szabályozásnak egyebekben meg kell felelnie a keretmegállapodás céljának, amely – az ezen utóbbi 1. szakaszának b) pontjában foglaltak szerint – többek között a munkaidő oly módon való rugalmas megszervezéséhez való hozzájárulásban áll, amely figyelembe veszi a munkáltatók és a munkavállalók igényeit.
- 26 Amennyiben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy a részmunkaidős munkaviszonynak a munkavállaló beleegyezése nélkül történő teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítása hátrányosan megkülönböztető jellegű, emlékeztetni kell arra, hogy a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók közötti hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölésére irányuló, a keretmegállapodással elérni kívánt célnak megfelelően a keretmegállapodás 4. szakasza a foglalkoztatási feltételek vonatkozásában tiltja, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók kedvezőtlenebb bánásmódban részesüljenek, mint a velük összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók, csupán azért, mert részmunkaidőben dolgoznak, kivéve ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható (Bruno és társai ítélet, EU:C:2010:329, 25. pont).
- 27 A jelen ügyben meg kell állapítani – amint arra a főtanácsnok indítványának 51. pontjában rámutatott –, hogy az a helyzet, amelyben a részmunkaidős munkaviszonyt az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül alakítják teljes munkaidős munkaviszonnyá és az a helyzet, amelyben valamely munkavállaló teljes munkaidős munkaviszonyát akarata ellenére alakítják részmunkaidős munkaviszonnyá nem minősülhetnek összehasonlítható helyzeteknek, mivel a munkaidő csökkentése – különösen a munkavállalónak járó, a munka ellenértékének minősülő díjazás tekintetében – nem ugyanazokat a következményeket vonja maga után, mint annak növelése.
- 28 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a keretmegállapodást – különösen 5. szakaszának 2. pontját – akként kell értelmezni, hogy az alapügybelihez hasonló körülmények között azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely értelmében a munkáltató az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül is elrendelheti a részmunkaidős munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását.

A költségekről

- 29 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 (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

Az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról szóló, 1997. december 15-i 97/81/EK tanácsi irányelv mellékletét képező, 1997. június 6-án megkötött, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodást – különösen 5. szakaszának 2. pontját – akként kell értelmezni, hogy az alapügybelihez hasonló körülmények között azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely értelmében a munkáltató az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül is elrendelheti a részmunkaidős munkaviszony teljes munkaidős munkaviszonnyá alakítását.

Aláírások